

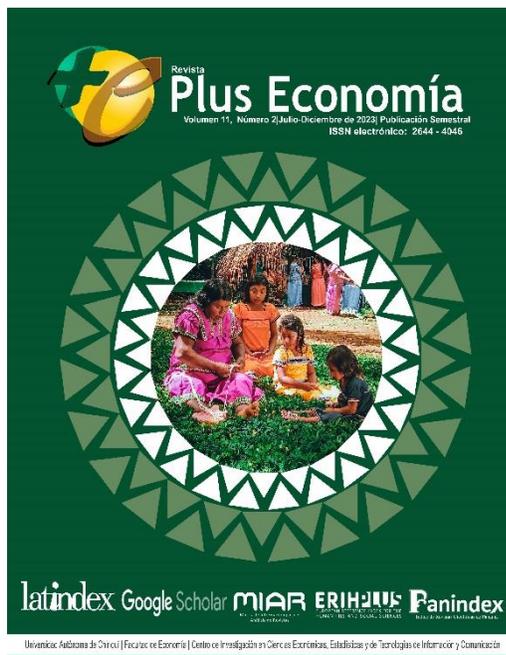


## REVISTA PLUS ECONOMÍA

ISSN: 2411-0353 | ISSN electrónico: 2644-4046

pluseconomia@unachi.ac.pa

Centro de Investigación en Ciencias Económicas, Estadísticas y de  
Tecnologías de Información y Comunicación, CICEETIC  
Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI)  
República de Panamá



**Maricarmen Soto Ortigoza <sup>(1)</sup>**

**Andrés Soto <sup>(2)</sup>**

**Eric Espinosa F. <sup>(1)</sup><sup>(3)</sup>**

**GAMIFICACIÓN LABORAL PILAR DE LAS  
ORGANIZACIONES INTELIGENTES**

**Vol. 11, Núm. 2, Julio - Diciembre de 2023**

**pp. 74-81**

**<sup>(1)</sup> Universidad del Caribe (UC), Panamá**

**<sup>(2)</sup> ADEN Universidad, Panamá**

**<sup>(3)</sup> Universidad de Panamá (UP), Panamá**



## GAMIFICACIÓN LABORAL PILAR DE LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES

Fecha de recepción: 06/01/2023

Fecha de aprobación: 08/03/2023

### Autores

**Maricarmen Soto  
Ortigoza**

 0000-0003-2693-383x

Universidad del Caribe  
drasotom@gmail.com

**Andrés Soto**

 0000-0002-8673-2573

ADEN

**Eric Espinosa**

 0000-0002-8522-1691

Universidad del Caribe-  
Universidad de Panamá

### Resumen

Analizar la gamificación laboral como herramienta de productividad en organizaciones inteligentes hoy en día, basa su epistemología en la teoría de la U invertida o Ley de Yerkes & Dodson que fortalece el dicho “con Humor se trabaja mejor”. Bajo un paradigma complementario, método descriptivo, no experimental de campo y hermenéutica. Un censo poblacional que se encuestó fue procesado a través del programa estadístico arrojando tablas con valores de frecuencias absolutas y porcentajes. Entre los resultados relevantes está el hecho de generar un método de evaluación de rendimiento lúdico en los colaboradores basado en la gamificación asociada al trabajo, la relación íntima que existe entre la productividad y el rendimiento, manejarla excitación o estrés para lograr nuevos talentos integrales. Se concluye que las organizaciones inteligentes deben impulsar climas satisfactorios desde estrategias basadas en el juego táctico, la felicidad que hoy en día se conoce como gamificación.

### Palabras clave

Gamificación Laboral, Excitación, Talento, Productividad, Organizaciones Inteligentes.



## Labor gamification pillar of intelligent organizations

**Abstract:** Analyzing labor gamification as a productivity tool in intelligent organizations today, bases its epistemology on the theory of the inverted U or Yerkes & Dodson's Law that strengthens the saying "with Humor you work better". Under a complementary paradigm, descriptive method, non-experimental field and hermeneutics. A population census that was surveyed was processed through the statistical program, yielding tables with values of absolute frequencies and percentages. Among the relevant results is the fact of generating a playful performance evaluation method in collaborators based on gamification associated with work, the intimate relationship that exists between productivity and performance, managing excitement or stress to achieve new integral talents. It is concluded that intelligent organizations must promote satisfactory climates from strategies based on tactical play, the happiness that today is known as gamification.

**Keywords:** Labor gamification, Excitement, Talent, Productivity, Intelligent Organizations

### Introducción

Años atrás el cambio era lento, conservador y centrado en la estabilidad dada por las reglas, jerarquía piramidal y regulaciones y en que los directivos están en manos del Talento Humano. En la década de los años 1970 se produjeron cambios importantes en cuanto a las regulaciones, información tecnológica, competidores a escala mundial, y demandas de los consumidores, entre otros aspectos, Todos estos cambios han aumentado las presiones para generar cambios en el modo de operar las

organizaciones con herramientas y técnicas novedosas.

Sin embargo, a pesar de la presión del entorno para los cambios y exigencias de las estructuras administrativas, a medida que avanza el siglo XXI, muchas organizaciones no han logrado cambiar o adaptarse a sus entornos ahora con mayor incertidumbre y escenarios turbulentos.

Por ello, hoy en día, disponer de la mayor información posible sobre los factores ambientales, a la toma de decisiones asertiva bajo ambientes de incertidumbre y a tener equipos de



trabajo de alto desempeño, contribuye a aumentar la productividad organizacional, pues todo ello influye de algún modo en las actividades de gerencia y/o de liderazgo exitoso.

Dentro de este contexto, un elemento como la comunicación interpersonal resulta fundamental para el intercambio de valores, principios, intereses, compromisos, en sí para la buena marcha de la organización, de su funcionamiento y sus servicios, para así mantener un alto desempeño y éxito administrativo.

En este sentido, el tipo de comunicación óptima es el vínculo que permite una gestión comprometida, el estilo de pensamiento proactivo impulsa dicho proceso comunicacional y la Gestión del Talento Humano nace como el valor agregado crucial para crear nuevas actitudes a favor de la productividad integrando todos los sistemas para la consecución de procesos novedosos.

Para ello, les corresponden a los líderes de las organizaciones ya sean universitarias, de producción social, de capital privado y cualquier otro modelo mercantil, asumir como gestor, nuevos

paradigmas, estilos de pensamiento y competencias que permitan comportamientos asertivos y con entusiasmo para lograr la adaptación sin grandes esfuerzos.

El talento humano posee una herramienta innata, que está causando beneficios impactantes en las organizaciones inteligentes, esta herramienta es la gamificación Laboral, aquella que logra asociar el trabajo con la diversión, la cual mejora las comunicaciones a todos los niveles, obteniendo como resultado final la productividad.

No obstante, para que los gerentes líderes puedan lograr este nuevo estilo de Gerenciar, debe haber superado dificultades y haber logrado adaptarse a los cambios, después de una transformación de sí mismo para luego transformar a la organización que dirige.

Para ello, se deberá establecer y mantener sintonía mediante las herramientas que aporta las neurociencias a la gerencia, el lenguaje verbal y no verbal para la gesticulación corporal congruente entre interlocutores miembros de la organización. Además, se requieren sólidos conocimientos y



manejos de habilidades gerenciales que permitan: acompañar, lograr pares, flexibilidad, asertividad, escucha activa, hablar con claridad, habilidad para responder y lo más importante el humor.

De igual modo, una forma para poder comprender y facilitar el proceso de gamificación o lúdica Laboral, hoy manejada como gamificación en el ámbito organizacional, introduce modalidades de organizaciones aprendientes que las transforman en inteligentes, lo cual justifica el presente trabajo de investigación para aprender a gerenciar organizaciones con lúdica laboral asociando trabajo y diversión se trabaja y se produce mejor.

La investigación logró abordar un conjunto de informantes de una organización educativa pública, y una empresa privada entre gerentes - y una empresa privada, para el análisis gerencial basado en la gamificación laboral, como estrategia gerencial de los nuevos líderes facilitando los niveles de productividad en diversos contextos de la organización, buscando con esto lograr el fortalecimiento de la cultura organizacional, el cambio hacia organizaciones inteligentes, el manejo

de escenarios en épocas de incertidumbre y la toma de decisiones asertiva y disminuyendo los niveles de estrés.

Las neurociencias a través de la PNIL investigan el trabajo que ocurre en esta “caja negra” a través de la lúdica, así lo expone Wojtenek (2007).

### **Materiales y métodos**

Dentro del paradigma complementario la investigación se desarrolló bajo el enfoque mixto, con un tipo de estudio descriptivo no experimental de campo, un censo poblacional de 100 sujetos e instrumentos basado en cuestionarios para la recolección de datos e interpretación de datos cuantitativos, así mismo se hizo un análisis del estado del arte con respecto a la gamificación y la “U invertida” de Yerkes & Dodson de 1908 citado por Rodríguez (2022), que aportó un análisis hermenéutico de la Ley en cuestión como uso del estado del arte.



## Resultados

### Resultados cuantitativos:

Nº	Indicador	Sí	No
		<b>Talento humano</b>	<b>Talento humano</b>
1.	Permisivo para el rendimiento	60	40
2.	Desafío de prejuicios	43	57
3.	Capitalización de la espontaneidad	46	54
4.	Confianza en el proceso lúdico	19	81
5.	Estilos divertidos	05	95
6.	Expansión de límites	85	15
7.	Autenticidad	55	45
8.	Elección	32	68
9.	Libertad	10	90
10.	Pensamiento expansivo y riesgoso	46	54
11.	Celebración del éxito	60	40
	<b>Total</b>	<b>461</b>	<b>639</b>
	<b>Promedio</b>	<b>41.90%</b>	<b>58.09%</b>

Fuente: Soto, (2022)

**Resultados hermenéuticos:** una organización inteligente se puede definir como una organización en la cual: Cada uno es consciente de la importancia de su trabajo y asume sus roles.

- Los intereses personales y los de la propia organización están en concordancia.
- Todos se sienten a gusto con el trabajo que hacen y del cómo lo hacen.
- Se mejora de manera constante,

desarrollando y aprovechando al máximo las habilidades, conocimientos y entusiasmo de sus miembros.

- Se sabe que la innovación es un proceso (no una cualidad) fruto de la estrategia y la planificación, no de la improvisación y que por lo tanto se puede desarrollar y fomentar.
- Existe un clima de confianza entre los miembros, basada en la transparencia y la franqueza.
- No se buscan culpables sino causas de los problemas.
- Se celebran los éxitos, se analizan con objetividad los fracasos buscando las causas.
- La comunicación interna se considera un instrumento fundamental que continuamente se debe mejorar y potenciar (fluida, sincera, abierta, constructiva).

**Pensamiento estratégico**, el cual es el marco conceptual, un cuerpo de conocimiento en diversas áreas y



herramientas que se han desarrollado en los últimos 50 años, para que los patrones totales resulten más claros y ayuden a su vez a modificar los mismos.

- Wei (2000), expone sobre el pensamiento sistémico que es el hecho de modelar la organización entendida como "organismo" dinámico, en la que interactúan ciclos causa-efecto.

**Dominio Personal**, el cual es un nivel muy especial de habilidad. La gente con alto dominio personal es capaz de alcanzar coherentemente los resultados que más le importan. Sobre dominio personal Wei (2000), afirma que dominio personal tiene que ver con el hecho de mejorar las habilidades personales para crear un ambiente propicio a los cambios y dichas mejoras.

**Modelos mentales**, son supuestos hondamente arraigados generalizados e imágenes que influyen sobre nuestro modo de comprender al mundo y actuar. Wei, (2000), coincide con Profe Pao (2009), de que los modelos mentales mejoran la imagen del mundo y las acciones mediante herramientas para comprender cómo influyen en los esquemas de personalidad sobre la percepción de la realidad.

**La Construcción de una visión compartida**, corresponde a una visión genuina (diferente a la familiar). La gente nos sobrepasa ni aprende porque se lo ordenan sino porque lo desea. Con frecuencia la visión compartida de una organización guía en torno del carisma del gerente-líder. Sin embargo, dada la opción la mayoría de la gente prefiere perseguir una meta elevada no solo en momentos de crisis si no en todo momento. Wei (2000), expone que la visión compartida es el hecho de obtener el compromiso a través del consenso en la visión, misión y valores de la organización.

**Aprendizaje en equipo**, comienza con el diálogo, la capacidad de los miembros para suspender los puestos e ingresar en un auténtico pensamiento complejo conjunto. El aprendizaje en equipo en las organizaciones modernas no es el individuo sino el equipo. Si los equipos no aprenden la organización no aprende.

## Discusión

La gamificación laboral como herramienta de productividad en organizaciones inteligentes, quizás hasta



los momentos no ha logrado un análisis exacto para ofrecer indicadores lo suficientemente tangibles para medir esta. Es por ello, que los investigadores con este estudio buscaron acercarse cada vez más a datos objetivos de la relación mente-cuerpo que influyen en la gerencia de vida laboral en los líderes.

Por eso, se generan posturas al relacionar la gerencia con el dinamismo actual del mundo para lograr a ese individuo más centrado y consciente para la toma de decisiones asertiva, útil, oportuna y humana. En la medida que un líder psico competitivo se conozca a sí mismo y se transforme, en esa medida transformará a su entorno, se creará un líder más humano, más ético, que toma en cuenta el Ser y el Hacer y que estará en continuo proceso de formación, las organizaciones estudiadas coincidieron que existe un ambiente laboral que contribuye a lograr un trabajo exitoso que debe desarrollar cada vez más las nueve capacidades cerebrales conscientes en el campo laboral, con ello aumenta la productividad, se aumenta la percepción, y por ende el análisis y la toma de decisiones.

## Referencias

- Arruda, M (2000). **Calificación versus competencia**. Boletín Cinterfor, n. 149, p. 25-40, mayo/agosto.
- Belilty, Menahem (2006). **Risoterapia Curarse con risas**. Urania.
- Dell'Ordine, J.L. (2001), **El juego como recurso didáctico**. Disponible: [http://alipso.com/monografía/juegos didácticos \(1\) \(consultada: 2007, noviembre 10\)](http://alipso.com/monografía/juegos didácticos (1) (consultada: 2007, noviembre 10)). Dynamic Training Colombia, (2005), **Consultoría especializada**.
- Gantiva, C., Camacho, K. (2016). **Características de la respuesta emocional generada por las palabras: un estudio experimental desde la emoción y la motivación**. Universidad San Buenaventura. **Psychologia Avances de la disciplina**.
- Green, Ch. (2009). **The relation of strength of stimulus to rapidity of habitformation** Robert M. Yerkes and John D. Dodson (1908). Classics in the History of Psychology -- Yerkes & Dodson (1908). York University
- Huizinga, J. (2004). **Homo Ludens**. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires, Argentina.
- Jiménez, C. (2003), **Neurolingüística, lúdica y competencias**. Editorial Magisterio. Bogotá, Colombia.
- Martínez y Rivas (2005). **Psicocompetencia a través de la programación neurolingüística**. Gestión 2000
- Moller, J. (2003) **Caminos del Bienestar. Todos Somos Responsables**. IESA. Venezuela.



- Perozzi, L. (2005), **La Lúdica como estrategia instruccional estimulante del potencial creativo en la educación universitaria.** Tesis doctoral. Doctorado en Educación.
- ProfePao, (2009). **La Organización Inteligente y sus disciplinas.** Brasil.
- Paredes, (2003) **Proyecto Lúdico-Creativo.** (2003), Vicerrectoría de Acción Social. Escuela de Formación Docente de la Universidad de Costa Rica. Ponencia del Dr. Paredes Ortiz.
- Pujol, J. (2003). *Apuntes para una jornada del trabajo sobre normalización de competencias laborales.*
- Reza, J. (2001). **Como desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones.** Panorama Editorial, S.A. de C.V.
- Reza, J. (2000). **El capacitador hábil.** Panorama Editorial, S.A. de C.V.
- Vigorena, F. **¿Recursos humanos o humanos con recursos? Una mirada de la capacitación en Latinoamérica.**  
Disponible:  
[www.sht.com/ar/archivo/temas/recursos/htm](http://www.sht.com/ar/archivo/temas/recursos/htm). (Consultada 2008, enero 10).
- Soto, M, (2008). **Psicocompetitividad para una Facilitación Lúdica del Docente universitario como herramienta de superaprendizaje.** Tesis Doctoral. UNEFA 2008.
- Torres, Nelson. (2005). **El del Conflicto soy YO.** Grainca, PAG. 93-104 de 112.
- Torres, Nelson, (2008) **Las organizaciones inteligentes.** FASES LUZ.
- Wojtenek, W. (2007). **Introducción a la Neurociencia.** Pp.223- 229.
- Rodríguez, M. (2022). Yerkes, R. Dodson (1908). **La Ley de Yerkes-Dodson: la relación entre el rendimiento y la motivación.** La mente es maravillosa.  
<https://lamenteesmaravillosa.com/la-ley-de-yerkes-dodson-la-relacion-entre-el-rendimiento-y-la-motivacion/>
- Yerkes, L. (2003), **Con Humor se trabaja mejor.** Gestión 2000.com.