

Presentaciones orales: Promoción de la salud en sitios de trabajo

Organizational climate and gamification in work contexts

Clima organizacional y la gamificación en contextos de trabajo

Christian Nava Lua ¹, Mercedes Gabriela Orozco Solís ¹

¹ CUCS, UDG

Correo electrónico de contacto: christian.nava@alumnos.udg.mx

Palabras clave: clima Organizacional, gamificación, contexto laboral

Fecha de envío: 09/06/2023

Fecha de aprobación: 01/09/2023

Introducción

El clima organizacional se refiere a la percepción de los miembros de una organización respecto al ambiente, está íntimamente relacionado con el grado de su motivación (Alvarado, 2019). Un clima favorable tendrá consecuencias positivas, las cuales incluyen logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación.

La gamificación educativa es un método de enseñanza-aprendizaje que a través de diferentes mecánicas de juegos en contextos no lúdicos se modifica el comportamiento. Larson (2020) y Jacob *et al.*, (2022) refieren que la gamificación brinda muchos beneficios para las empresas, desde la retención de la fuerza laboral, una mayor adopción de aprendizaje, un mejor desempeño laboral y crea emociones predominantemente positivas que aumenta la motivación y cohesión. Es por eso por lo que se diseñó un programa psicoeducativo gamificado adaptado al contexto laboral.

La hipótesis fue que una intervención psicoeducativa gamificada favorece el clima organizacional en trabajadores de la industria eléctrica.

Objetivo: determinar el efecto de una intervención psicoeducativa gamificada en el clima organizacional de los trabajadores de la industria eléctrica.

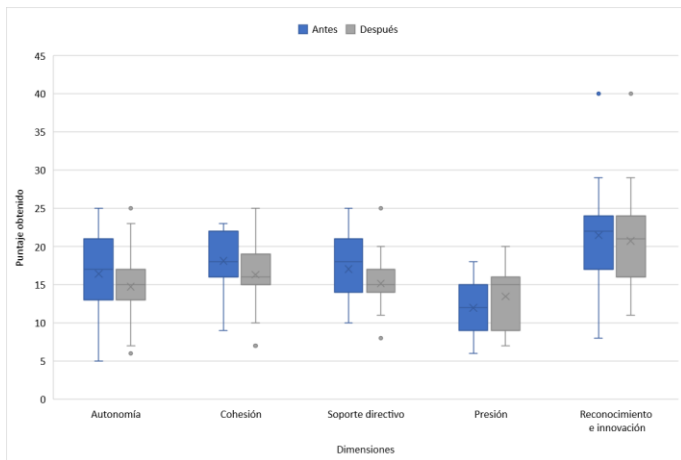
Método

Estudio de tipo cuantitativo, longitudinal, exploratorio. Participación voluntaria, asignada por la empresa de 19 trabajadores. El grupo recibió la intervención gamificada que constó de 10 sesiones de dos horas cada una con la integración de los siguientes temas: apoyo social en el trabajo, salud mental positiva ocupacional, comunicación asertiva, inteligencia emocional, liderazgo y cohesión en los equipos de trabajo. Se evaluó el clima organizacional antes y después de la aplicación de la intervención con la escala “Clima Organizacional” (Koy y DeCottis, 1991), adaptada por Chiang, Salazar y Núñez (2003). Cuenta con 40 ítems y ofrece opciones de respuesta tipo Likert de cinco puntos. Está integrado por las dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento e innovación. La escala tiene un alpha de Cronbach de .89. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico T de student para muestras pareadas.

Resultados

Participaron 13 hombres y seis mujeres, con promedio de edad de 39.53 (\pm 9.14) años. La distribución de los resultados se muestra en la gráfica 1. En la dimensión soporte directivo se obtuvo una media de 17.05 en la primera medición y de 15.16 en la segunda. La prueba t de Student para muestras pareadas determinó diferencia significativa solo para esta dimensión ($t = 2.07$ $p = .053$).

Presentaciones orales: Promoción de la salud en sitios de trabajo



Gráfica 1 Valoración del Clima Organizacional de trabajadores de la industria eléctrica antes y después de una intervención gamificada

Fuente: Encuesta de elaboración propia

Discusión de resultados y conclusiones:

Los resultados muestran que la única dimensión donde se encontraron diferencias levemente significativas fue la de soporte social. Las diferencias indican una percepción más negativa de esta dimensión posterior a la intervención. Lo anterior pudiera deberse a que en la industria eléctrica se suelen tener dinámicas de trabajo y demandas laborales únicas que llevan a los trabajadores a enfrentar altos niveles de presión y estrés debido a la naturaleza crítica y técnica de su trabajo, así como los rigurosos estándares y estrictas regulaciones para desarrollar sus actividades. Estos factores pueden influir en la percepción del clima organizacional y dificultar el impacto de una intervención gamificada.

A pesar de que no se encontraron diferencias significativas positivas en los resultados, desde el punto de vista cualitativo se observó que la intervención gamificada promueve la motivación y el aprendizaje en los trabajadores.

Referencias

Alvarado, D. A. G. (2019). Clima organizacional: aspectos teóricos y propuesta de un modelo en el marco de la complejidad desde un análisis neutrosófico. Revista

Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas, 9(5), 26–43.

Jacob, A., Faatz, A., Knüppe, L. y Teuteberg, F. (2022). Understanding the effectiveness of gamification in an industrial work process: an experimental approach. Business Process Management Journal, 28(3), 784–806. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-08-2021-0564/FULL/XML>

Larson, K. (2020). Serious Games and Gamification in the Corporate Training Environment: a Literature Review. TechTrends, 64(2), 319–328. <https://doi.org/10.1007/S11528-019-00446-7/METRICS>

Declaración de conflicto de intereses

Los autores de este artículo expresan que no tuvieron ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia Creative Commons

Commons



Atribución - No comercial
No derivadas