



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**La gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores
de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Barrenechea Zavaleta, Jorge Antonio (ORCID: 0000-0003-1234-1147)

ASESOR:

Mg. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID: 0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

Lima – Perú

2022

DEDICATORIA

A Dios por todas las bendiciones que me brinda, a mis padres por ser un ejemplo de vida para mí, a mis hermanas por su complicidad y cariño, y a mi abuela por los valores que me inculcó.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con mención en Gestión del talento humano por la dedicación y enseñanzas de calidad.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.6 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
4.1 Resultados descriptivos	21
4.2 Resultados correlacionales	29
DISCUSIÓN	34
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validez de contenido del instrumento de Gamificación por juicio de expertos	17
Tabla 2 Validez de contenido del instrumento de Capacitación laboral por juicio de expertos	18
Tabla 3 Estadístico de fiabilidad de la variable Gamificación	18
Tabla 4 Estadístico de fiabilidad de la variable Capacitación laboral	19
Tabla 5 Niveles de la variable Gamificación	21
Tabla 6 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Gamificación	22
Tabla 7 Niveles de la variable Capacitación laboral	23
Tabla 8 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la Capacitación laboral	24
Tabla 9 Tabla cruzada gamificación y capacitación laboral	25
Tabla 10 Tabla cruzada dinámicas y capacitación laboral	26
Tabla 11 Tabla cruzada mecánicas y capacitación laboral	27
Tabla 12 Tabla cruzada componentes y capacitación laboral	28
Tabla 13 Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas	29
Tabla 14 Estimaciones de parámetro para la prueba de gamificación en la capacitación laboral	30
Tabla 15 Estimaciones de parámetro para la influencia de la dimensión dinámicas sobre la capacitación laboral	31
Tabla 16 Estimaciones de parámetro para la influencia de la dimensión mecánicas sobre la capacitación laboral	32
Tabla 17 Estimaciones de parámetro para la influencia de la dimensión componentes sobre la capacitación laboral	33

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Diagrama de barras de la variable de Gamificación	21
Figura 2	Diagrama de barras de los niveles de Gamificación por dimensiones	22
Figura 3	Diagrama de barras de la variable Capacitación laboral	23
Figura 4	Diagrama de barras de los niveles de Capacitación laboral por dimensiones	24
Figura 5	Niveles de la gamificación y capacitación laboral	25
Figura 6	Niveles de las dinámicas y capacitación laboral	26
Figura 7	Niveles de las mecánicas y capacitación laboral	27
Figura 8	Niveles de los componentes y capacitación laboral	28

RESUMEN

La presente investigación titulada “La gamificación en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana - 2021” tuvo como objetivo general, describir cual es la influencia de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de una empresa outsourcing. Se planteó una metodología de investigación contando con una muestra de 74 trabajadores del área comercial, se empleó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach llegándose a comprobar que es válido y confiable. Así mismo, la investigación fue llevada a cabo bajo el tipo básica, aplicando un diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional causal; así mismo, para la recopilación de información se utilizaron dos cuestionarios sobre la gamificación y capacitación laboral, ambos obedecieron los requisitos de validez por juicio de expertos.

En consecuencia, se obtuvo que la gamificación influye de manera media en la capacitación laboral, por cuanto el puntaje Wald de 24,404 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha 0.05$.

Palabras clave: Capacitación, gamificación, desempeño.

ABSTRACT

The current research entitled "Gamification in job training in workers of an outsourcing company, Metropolitan Lima - 2021" had the general objective of describing the influence of gamification in job training of workers in an outsourcing company. A research methodology was proposed with a sample of 74 workers from the commercial area, the Cronbach's alpha reliability test was used, verifying it is valid and reliable. Likewise, the research was carried out under the basic type, applying a non-experimental, cross-sectional, causal correlation level design; Likewise, for the collection of information, two questionnaires on gamification and job training were used, both of which complied with the validity requirements by expert judgment.

Consequently, it was obtained that gamification has a medium influence on job training, since the Wald score of 24,404, which is greater than 4, becomes the cut-off point for the analysis model and is reinforced by $p = 0.000 < \alpha 0.05$.

Keywords: training, gamification, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el ámbito laboral cada vez más globalizado en el cual nos desarrollamos se encuentra en la constante exploración de la mejora total tanto en los procesos, conocimientos y búsqueda de nuevos instrumentos como la gamificación, que aplica un novedoso punto de vista para ayudar a mejorar el rendimiento de sus empleados, involucrarlos con la empresa y alcanzar el logro de sus objetivos empresariales.

En el contexto internacional, se han incorporado estas herramientas a las empresas, primando su aplicación en las categorías de educación y gestión de talento humano, sin embargo, es cuestión inusual dentro de Sudamérica la aplicación de dicho sistema de aprendizaje lúdico, siendo aplicados de forma limitada y en algunos casos de manera incorrecta. Es por ello, la importancia que exista un adecuado plan de gamificación en el proceso de capacitación laboral ya que permitirá mayor implicación del personal con los objetivos de la compañía través de un ambiente sosegado y de participación. En consecuencia, Fernández-Zamora & Arias-Aranda (2017) afirmaron que el correcto uso de la gamificación como un programa didáctico a través de la construcción de un ambiente en el cual la persona se encuentre centrada en el proceso puede generar el estado mental de flujo en los participantes de un curso, y para Meckler et al. (2017) el propio origen motivador del entretenimiento digital hace que se compensen diversas necesidades (p.11).

Así mismo, Buil et al (2019) señalaron en su artículo que existen diversas alternativas para la aplicación de herramientas de gamificación para la captación de talento como los juegos de simulación, los cuales asemejan un escenario laboral hacia algo real, con la finalidad de que la empresa pueda verificar el ingenio y competitividad de los postulantes, así como su capacidad de decisión en entornos de presión, o su destreza para proponer resoluciones ante una situación compleja.

Además, de acuerdo con lo indicado por Markets and Markets (2019) la gamificación aumentó financieramente en diez mil millones de dólares en un plazo de cinco años. Adicionalmente, se aguarda que se desarrolle a una significativa cuota de aumento por año del 46,3% lo que evidencia un gran interés de los grupos

empresariales por implementar procesos que contribuyan a la gestión de talento humano alcanzar el logro de objetivos corporativos.

En el ámbito nacional, Aycaya (2019) mencionó que algunas empresas en Arequipa, como la empresa Expreso Grael, han buscado la mejora en gestión de personas en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo llevando a cabo programas de capacitación en ludo prevención con el fin de obtener trabajadores más calificados y motivados, para identificar y corregir los riesgos existentes dentro de un ambiente de trabajo, asegurando el desarrollo eficiente del personal en temas adaptados a lo que requiere la empresa.

A nivel local, Robles (2020) precisó sobre el modelo de formación orientado a la fuerza de ventas, el cual hace uso de ingredientes lúdicos en espacios que permitan su motivación, comprensión de nuevos conceptos y sea de carácter tecnológico. Así mismo, emplea la capacidad de personalizar el usuario en la plataforma o seleccionar las materias de aprendizaje a potenciar según las necesidades de cada participante; además estableciendo elementos lúdicos como las mecánicas de recompensa que sirven para la elaboración de tablas de clasificación para identificar al ejecutivo con desempeño sobresaliente. Asimismo, en la empresa Solimano Asociados, este tipo de herramientas se aplica de manera improvisada ya que realmente no hay personal capacitado y especializado en los principios necesarios para ejecutar la gamificación en el proceso de capacitación para los colaboradores. En lo que respecta a la capacitación laboral, esta se da de manera poco frecuente, sin un propósito aparente, y en varias ocasiones requiriendo de un incentivo tradicional hacia los trabajadores para poder desarrollar con mejor ímpetu y mejor motivados el programa.

Según lo expuesto, la gamificación es un instrumento que se está poniendo en práctica en el Perú, considerando muchos ámbitos, sobre todo el laboral donde tienen un efecto positivo en los trabajadores. En tal sentido, el problema general, durante el marco temporal del año 2021, fue ¿Cuál es la influencia de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021? Así mismo, los problemas específicos fueron ¿Cuál es la influencia de las dinámicas de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021? ¿Cuál es la influencia

de las mecánicas de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021? ¿Cuál es la influencia de los componentes de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021?

Del mismo modo, se estipuló la justificación del estudio, conforme a Fernández (2020) para poder respaldar la investigación mostrada se efectuó la justificación teórica, metodológica y práctica explicadas respectivamente en adelante. Por consiguiente, en la investigación la justificación fue teórica, porque se basa en precisar y llevar a cabo el análisis de las variables gamificación y capacitación laboral, a partir de un ámbito teórico, con la finalidad de acceder información significativa, fundamentada en antecedentes, artículos científicos y libros, poniendo énfasis en teorías como la de la primera variable (gamificación) y la segunda variable (capacitación laboral). En consecuencia, aportar a las empresas y comunidad estudiantil que deseen fortalecer la gestión del talento humano, proporcionar herramientas de gamificación y propiciar una correcta la capacitación laboral en la compañía.

Con respecto a la justificación metodológica, donde se pretendió comprobar la relación entre las dos variables, con la generación de instrumentos para medir las variables, teniendo como finalidad recopilar data fundamental, para exponer la información compartida mediante encuestas a los trabajadores, que posteriormente se comprobaron los resultados en análisis descriptivos e inferenciales, para aplicar un plan con el que se formulará una mejorar al problema laboral.

Del mismo modo, en la justificación práctica, la investigación ha colaborado con el desarrollo de estructuras de capacitación que permitan cambiar el paradigma de modelos clásicos en las organizaciones a nivel nacional y con una adecuada capacitación laboral que los trabajadores se hagan partícipes del crecimiento de la organización.

Con la finalidad de llevar a cabo el propósito de esta investigación, es necesario trazar el objetivo general que consiste en: describir cuál es la influencia de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021. Así mismo, de los problemas específicos mencionadas se desprenden los siguientes objetivos específicos: en primer lugar,

describir cuál es la influencia de las dinámicas de gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021; en segundo lugar, describir cuál es la influencia de las mecánicas de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021; y por último, describir cuál es la influencia de los componentes de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021.

A través de la elaboración de este estudio, se cuenta con la hipótesis general de que la gamificación influye en la capacitación laboral en los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021. Así mismo, de ello se producen las siguientes hipótesis específicas: en primer lugar, describe que las dinámicas influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021; en segundo lugar, describe que las mecánicas influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021; por último, describe que los componentes influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de la empresa Solimano Asociados, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En alusión a investigaciones previas a nivel nacional, en su investigación Alvarado (2021) formuló como objetivo determinar la influencia de la gamificación en el desempeño de los trabajadores en el distrito de Morropón, llevando a cabo una investigación de tipo descriptivo, no experimental, de nivel correlacional, contando con una muestra de 30 trabajadores. Así mismo, se llegó a la conclusión de que la hipótesis es nula ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.171 siendo mayor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Villaroel et al. (2020) tuvieron como propósito establecer la correlación entre la gamificación y la motivación, aplicando una investigación cuantitativa, no experimental y correlacional, teniendo como muestra 253 participantes. Así mismo, concluyeron que la gamificación guarda muy baja relación significativa con la motivación, indicando un nivel de 0,025. Así mismo, el nivel de significancia es de 0,0694 siendo mayor al 0,5, por lo tanto, se deduce que la gamificación no guarda relación con la motivación debido a que no se emplean medios digitales en la mayoría de las actividades de enseñanza y los capacitadores no cuentan con la especialización para la utilización de aplicativos para el desarrollo de la formación.

Así mismo, Neyra (2019) en su investigación tuvo como intención principal identificar la relación que existe entre la gamificación y la motivación en la Dirección regional de Educación – Callao 2019. La metodología es hipotético deductivo, de nivel correlacional con un diseño transversal no experimental, teniendo como muestra 92 trabajadores; además, tras analizar los datos recolectados se detectó que la correlación entre la gamificación y la motivación es significativa con un nivel de 0,948, también, se descubrió el nivel de significancia de 0,000 es menor al 0,5 conduciendo a la aceptación de la hipótesis alterna, por lo consiguiente, a mayor utilización de herramientas de gamificación mayor será la motivación en los trabajadores de dicha institución.

Adicionalmente, Pinillos (2019) en su estudio estableció como meta mostrar la relación entre el diseño de gamificación y la inteligencia competitiva del programa de cotizaciones en la empresa Farmacias Peruanas, Lima 2019. Teniendo como

muestra 81 empleados del área de finanzas de la empresa; así mismo, la investigación fue aplicada, de diseño no experimental y corte transversal, siendo un estudio de nivel correlacional. Además, se evidenció que existe relación positiva media entre la variable Diseño de gamificación e inteligencia competitiva ya que se recibió como resultante el Rho de Spearman con un valor de 0.708, lo que significa que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

Por otro lado, Hidalgo (2018) en su investigación reveló como objetivo demostrar el uso de la gamificación para aplicación de marketing interno en colaboradores de establecimientos de comida rápida en Lima metropolitana. Así mismo, el estudio fue de tipo exploratorio, diseño no experimental de corte transversal y en nivel correlacional, contando con una muestra de 357 trabajadores. Además, el estudio reveló que el 73.8% de los trabajadores le dieron mucha validez a la implementación de videojuegos en la capacitación y potenciación de su desempeño en el trabajo.

Adicionalmente bajo el contexto internacional, Ponis et al (2021) en su investigación para determinar la aceptación de introducir realidad aumentada en el proceso de recolección bajo elementos de gamificación como herramientas para motivar a los trabajadores, llegaron a la conclusión de que 66% de los trabajadores apoyaron la implementación de un sistema de realidad aumentada basado en la preparación de pedidos de forma gamificada. Así mismo, Mayorga & Ramirez (2019) plantearon en su estudio, como premisa central fue identificar el impacto de la ludificación en la motivación y rendimiento. Del mismo modo, la investigación fue descriptiva de nivel correlacional, basándose en una muestra de 30 participantes. Además, según la correlación de Pearson se tuvo relación de 12% y 2% respectivamente, de la gamificación sobre el rendimiento y la motivación.

Así mismo, Stadnicka & Deif (2019) indicaron en su estudio como objetivo proponer como la gamificación puede incrementar la adquisición de conocimientos sobre la implementación del concepto de un sistema de organización de trabajo. Así mismo, la investigación utilizó un cuestionario que evaluó la capacidad de nivel de compromiso de los participantes del juego. Además, se contempló una muestra de 114 participantes, el 55% en Polonia y 45% en Estados Unidos, dando como resultado el Rho de Spearman con el p-valor de 0.005 ($p\text{-valor} < .05$) que la

gamificación tiene un impacto positivo en la adquisición de conocimiento, motivación procesamiento cognitivo y los aspectos sociales. Además, de acuerdo con lo analizado en el estudio de Mora Carreño (2018), se ha considerado el análisis a fondo de 24 elementos relacionados con el juego ha revelado que la estructura de diseños de gamificación no teórica ejerce un claro predominio en los diseños gamificados orientados a los contextos empresariales, y un poco menos de predominio en los diseños gamificados orientados a propósitos genéricos.

De acuerdo con lo expresado por Rogach et al (2018) en su estudio tiene como finalidad comprobar la utilización de la ludificación en la capacitación de funcionarios del gobierno. Así mismo, el estudio es de enfoque cuantitativo, contando con una muestra de 25 trabajadores; además, se obtuvo como resultado que el 78.5% de los trabajadores ven una ventaja de la gamificación sobre otras formas de enseñanza para la aplicabilidad de sus habilidades desarrolladas; por lo tanto, la utilización de herramientas lúdicas tiene un efecto positivo sobre las actividades laborales en los trabajadores públicos, colaborando en la mejora de destrezas laborales. Así mismo, según lo planteado en la investigación de Barr (2017), los puntajes de las pruebas de comunicación, adaptabilidad e ingenio mostraron aumentos significativos para el grupo gamificado sobre el grupo de control e intervalos de confianza del 95% calculados. Además, obtuvieron un p-valor de 0.004, 0.002 y 0.013 respectivamente; por lo tanto, apoyó la hipótesis de que los videojuegos pueden mejorar las habilidades autoinformadas y que las actividades de formación basadas en juegos cumplen un rol importante en la capacitación.

Cuando nos referimos a gamificación, desde el enfoque de Shane et al (2020), el uso de juego técnicas diseñadas en un contexto de negocio o algún otro contexto que no es de juego, el concepto de gamificación puede ser descrito como una remodelación de la rutina diaria y asignación desde la capacitación, reclutamiento, contratación de empleados, control de calidad y otras actividades. Por añadidura, Obaid et al (2020) resaltaron que el área de contratación y formación laboral ha experimentado una rápida tendencia en la adopción de mecánicas de juego, la razón se debe a que estos elementos del juego hacen que la audiencia se sienta motivada, teniendo en cuenta que estos sistemas ludificados suelen emplear

características motivacionales, como puntuaciones, estrellas, insignias que mantienen a los usuarios orientados a alcanzar objetivos o completar actividades.

De igual manera, Larson (2020) dio a conocer un ejemplo dentro del entorno de capacitación corporativa como la práctica de Six Sigma de otorgar cinturones o niveles a las personas en función del dominio de los procesos de fabricación ajustada. Igualmente, Loughrey & O'Broin (2019) refirieron que las empresas usan la capacitación corporativa para reducir costos, mejorar la calidad, aumentar la producción y reducir las tasas de rotación de los empleados, sin embargo cursos como los e-learning corporativos actuales son en gran parte ineficaces para motivar o involucrar a los empleados, es por ello, que se encuentra un enfoque prometedor en la motivación extrínseca para el diseño gamificado, teniendo como base las actividades realizadas para evitar el castigo, las actividades para evitar la culpa, las actividades que han sido reconocidas de la importancia y las actividades que han sido totalmente asimiladas.

En consecuencia a lo antes mencionado, Cardoso & Daza (2021) evidenciaron que la principal utilidad es que la ludificación en el sector educativo también es aplicable en las empresas ya que orienta a la mejoría del aprendizaje del personal, otro resultado positivo encontrado es que el compromiso de los usuarios de herramientas gamificadas al integrar las tareas diarias con los juegos incrementan la motivación o mejora el estado de ánimo, lo cual es esencial dentro del ámbito corporativo. Así mismo, Acebes-Sánchez & Ros (2021) plantearon la aplicación de una metodología gamificada para el personal buscando que les permita ser capaces de interiorizar los valores y actitudes, y no únicamente su significado. Además, Camargo & Cardenas (2019) nos indicaron que aplicaron el proyecto llamado "Ludo-prevención" el cual consiste en la aplicación de técnicas lúdicas para evitar los riesgos laborales, generando que los trabajadores cumplan la reglamentación de seguridad por propio convencimiento y no de manera imperativa, creando estrategias divertidas que despiertan interés de los colaboradores en cumplir las normas de seguridad en pro de su bienestar y de sus compañeros.

De acuerdo con Silic et al (2019) los elementos aplicados en la gamificación forman parte de un sistema de recursos humanos para estimular la motivación, el

desempeño y la gestión de recompensas de los empleados, estos elementos centrales de la organización tienen como intención principal lograr motivar y obtener un incremento en el rendimiento del personal.

Así mismo, Landers et al (2019) señalaron que para gamificar un programa de formación de bajo rendimiento, el diseñador instruccional primero debe comprender lo que se necesita mejorar sobre el proceso de formación existente. Esto requiere una evaluación del entrenamiento, donde resultados como reacciones, aprendizaje, transferencia de comportamientos, rendimiento a nivel organizacional, o retorno de inversión sean medidos. Adicionalmente, Ortiz-Colón et al (2018) manifestaron en su artículo donde ejecutó un paralelismo en medio del dispositivo Minecraft Edu y una educación convencional obteniendo como resultados positivos para la plataforma gamificada por ser más activa y amena, permitiendo mucho más compromiso por parte de las personas capacitadas, además posibilita una mayor transferencia de datos y aumento de las destrezas y proceder.

Además, complementando lo mencionado anteriormente, Sailer et al (2017) indicó que para aplicar gamificación en el procedimiento de capacitación se hace necesario contar con elementos como retos, historias, niveles, clasificaciones, los cuales garantizan vincular objetos de la enseñanza generando competitividad y cooperación. Por otro lado, Ranganathan & Benson (2020) mencionaron que la cuantificación aumenta la productividad en contextos de trabajo simple donde la autogamificación consiste en motivar porque las métricas cuantificadas miden adecuadamente el trabajo que se está realizando, sin embargo reduce la productividad cuando el trabajo es complejo pudiendo originar que la gamificación sea desmotivadora. De igual forma, Hernández et al (2017) argumentaron que la utilización de factores de gamificación pueden ser diversos, sin embargo, está condicionado a lo que se desee lograr, se sostiene el uso de uno o múltiples ingredientes lúdicos para lograr los objetivos determinados, así como, puede cambiar la puesta en marcha de la utilización de dispositivos gamificados de acuerdo a las metas de aplicación del programa.

Adicionalmente, Dewald et al (2021) afirmaron que la automatización y las mejoras basadas en datos, son esenciales para ayudar a los empleados con

procedimientos para aprovechar el potencial del internet, sin embargo, la gamificación brinda ocasión para hacer que el personal de planta centre su completa atención a la optimización de procesos en las labores diarias por medio de la visualización correcta que permita generar incentivos para la mejora continua. Por consiguiente, el presente estudio sugiere que la ludificación alude a la ejecución de esquemas recreativos a espacios que no son característicos de ello, con el fin de impulsar el trabajo en colaboración del personal hacia el desarrollo de capacidades y talentos para un objetivo personal y/o colectivo. Sin lugar a duda, es sumamente importante conocer aquellos factores que repercuten en la capacitación laboral, ciertos componentes sociales y físicos que impactan en el comportamiento de los trabajadores y repercuten en su percepción e involucramiento de los contenidos laborales. Así mismo, los valores, actitudes y creencias de los integrantes de la empresa se ven reflejados en el comportamiento laboral con el que cuentan estos; la gamificación beneficiaría al proceso de capacitación de colaboradores en la correcta ejecución de las dinámicas innovadoras y desarrollo de habilidades concretas dentro del programa, para ello la empresa debe llevar a cabo el proceso de gamificación estableciendo un ambiente adecuado y brindar las herramientas para que sus trabajadores se sientan cómodos, siendo capaces de orientarse al logro de sus aspiraciones personales y ajustarse a las metas corporativas.

De la misma manera, es necesario que las empresas, específicamente en el rubro de tercerización, identifiquen cuales son las necesidades laborales e individuales de sus trabajadores, a fin de evitar acontecimientos negativos o descontento laboral que repercuta finalmente en el compromiso laboral. Dentro de la empresa Solimano Asociados, compuesta en su mayoría por personal de promotoría y administrativo, se evidencia una distribución equitativa de responsabilidades y cargos entre hombres y mujeres, a su vez, la mayoría de los colaboradores realiza labores bajo contrato a plazo fijo. Por otro lado, la gamificación se ha realizado a los trabajadores de manera incorrecta y esporádica, resultado del insuficiente conocimiento y habilidades respecto al área responsable de su aplicación, así como la inadecuada situación en la que se encuentran operando, de igual manera las expectativas y logros del personal no están acorde

a lo que esperan alcanzar en el trabajo. Por ello, la presente investigación pondrá de manifiesto lo necesario que es la gamificación como instrumento para la adecuada capacitación laboral de los trabajadores, ya que al estar estos capacitados de manera correcta, se podrá obtener por parte de ellos una actividad laboral más competente y provechosa para el beneficio del servicio que brinda esta institución, y particularmente en el distrito de Lima. Lo cual, brindará una línea base para que pueda ser replicada en las demás instituciones en Perú.

Existen diferentes definiciones de gamificación, entre ellas se encuentra la definición según lo mencionado por Krath et al (2021) manifestaron que la gamificación se caracteriza por establecer un propósito serio, centrándose en los elementos, mecánicas, procesos de juego y experiencias lúdicas en contextos formales. Así mismo, Sebastian & Palacios (2021), quienes indicaron que es un proceso de utilización del pensamiento lúdico y las mecánicas recreativas en ambientes ajenos al juego para aumentar auto ayuda de los usuarios. De igual forma, Garcia Magro et al (2019) sostuvieron que la propuesta de gamificación para el proceso formativo consiste en aportar un ambiente lúdico, natural y de aprendizaje dinámico dirigido a potenciar las habilidades para la resolución de problemas y fomentar la participación para proceder al logro de los próximos objetivos siempre apoyado por la proporción de una retroalimentación dinámica. Por otro lado, Rojo & Dudu (2017) la gamificación es generar vivencias lúdicas, pero no necesariamente siendo un juego, utiliza el discernimiento y los componentes de recreación, es decir, es un grupo de instrumentos para manejar el entretenimiento y que se puede emplear a una serie de dinámicas y de tareas por separado o configurando un juego.

Teniendo en consideración estos conceptos, podemos expresar que la ludificación es la utilización de ideas relacionadas a la recreación, como componentes y sistemas de diseño, en entornos no lúdicos para cambiar la conducta de las personas. Es por ello que un sistema lúdico está constituido por diferentes elementos, los cuales no necesariamente tienen por qué ser físicos; asimismo, como señalaron Ortiz-Colón et al (2018) existen criterios claves a considerar como las dinámicas, las cuales son planteamientos estructurados e implícitos del juego. Además, se consideran las mecánicas, que son procedimientos

que causan el progreso del juego y finalmente, los componentes, que consisten en la puesta en práctica de manera específica de las dinámicas y mecánicas, por ejemplo, se consideran las insignias, puntos (recompensas), avatares, tabla de clasificación, categorías, creación de equipos, entre otras. Por ejemplo, en el ajedrez, los elementos serían las piezas, el juicio de realizar un movimiento de pieza en una adecuada dirección y el específico conocimiento de las reglas de que el jugador ganador será quien lleve a cabo el jaque al rey. En ese sentido, lo que se propone a través de la gamificación es agregar estos componentes para agregarlos al contexto laboral, con la finalidad de ejecutar dichas prácticas laborales de forma más atractiva y divertida. Aclarando que la gamificación no consta en diseñar un juego con todos sus rasgos de la empresa sino vincular aspectos lúdicos en espacios laborales. Adicionalmente, Alejandre Biel & García (2015) indicaron que la utilización de instrumentos lúdicos dentro de un área de enseñanza tiene como intención principal, la de generar un cambio en la conducta de los que reciben la capacitación hacia el progreso de aprender un determinado tema; por ejemplo, que aumente su nivel de compromiso o capacidad de obtener nuevos conocimientos.

Asimismo, Klock et al (2020) mencionaron que los elementos del juego en contextos genéricos eran distintos del ámbito educativo, tales como, la competencia, premios, personalización, gremios y aprendizaje. Siendo los elementos más utilizados las insignias, tablas de clasificación, niveles, entre otros. Además, se tiene en cuenta que la motivación intrínseca está vinculada con tres componentes de la teoría de necesidades psicológicas básicas. El primero es la autonomía, la sensación del ser humano de contar con el mando de su propia existencia y precisar las consecuencias de sus actos. Otro punto importante es la competencia, la forma a través de la cual se obtiene una destreza provechosa para el avance de una labor puntual, este término es esencial en gamificación porque es imprescindible que haya desafíos que puedan ser superados por los participantes con la finalidad de preservar su incentivo. El tercer y aspecto final es la relación, que se vivencia tener conexión de un individuo a otro. Además, como afirma Whittaker et al (2021) en su estudio, en el que citó a Mihaly Csikszentmihalyi (1990) sobre su teoría del flujo, indicando que este es el efecto en que el individuo se muestra absolutamente sumido en la tarea que está elaborando, generándose

un estado en curso en medio del tedio e inquietud, y fundamento psicológico relevante para el diseño de sistemas gamificados. Por lo que, con las herramientas lúdicas se busca que los trabajadores obtengan elevados parámetros de motivación laboral, teniendo actitudes y comportamientos que contribuyan a la consecución de metas, incrementar sus conocimientos y habilidades para los que son asignados, disminuir las inasistencias y tardanzas, y acortar la brecha entre sus expectativas y logros.

Al momento de preparar un juego hay que concluir qué factores de juego colocar en algún punto preciso de la experimentación gamificada logrando que sea satisfactoria. Las dimensiones de los juegos que hacen que sean amenos y adictivos no pueden ser exclusivamente una lista de componentes ni una sucesión de advertencias. Si diseñamos un procedimiento gamificado establecido únicamente en premiar a los usuarios con, por ejemplo, puntos, es posible que nos encontremos con problemas. Algunos usuarios puede que encuentren alentador obtener una elevada suma de puntos, no obstante, terminarán cansándose de adquirir puntos y abandonarán el procedimiento.

En cambio, a otros participantes no les parecerá atractivo la cuestión de lograr puntos ya que no ven que sean interesantes por sí mismos. Además, puede haber participantes recientes que, al saber que los demás tienen mayor cantidad de puntos, ven imposible colocarse en lo alto de la tabla de puntos y acaban renunciando. En el diseño de juegos una de las cosas más importantes es la pericia, por consiguiente, para que nuestras probabilidades de fallo se reduzcan debemos tener muy en cuenta las técnicas comprobadas de diseño de buenos juegos. La gamificación opera en contextos que no son de juego, esto puede referirse a sistemas internos, externos o de transformación del proceder. El componente primordial de estos proyectos es que implican objetivos reales de perfil común o corporativo. Los jugadores que participan en el método gamificado no están ahí para abstraerse a un universo de fantasía, sino para involucrarse más activamente con nuestro resultado o compañía. El desafío que presenta la gamificación es ocupar un conjunto de componentes que generalmente se encuentran en el mundo de los juegos y aplicarlos de forma capaz al mundo real. Por lo tanto, se podría indicar que la finalidad que persigue la gamificación es influenciar en el proceder

de la gente, en este caso en particular, las empresas aplican los programas de gamificación para motivar a sus empleados a adoptar una serie de comportamientos en particular y enfilar sus actitudes hacia la consecución de objetivos organizacionales.

Desde la posición de Warthon (2017) define la capacitación como el evento de generar capacidades en una persona, a través de brindarle saberes tanto prácticos como teóricos que le concedan incrementar alguna aptitud. Por otro lado, Dianderas & Arotaipe (2017) afirman que la capacitación es el grupo de comportamientos que se realizan con el propósito de elevar el rendimiento de las personas en un determinado puesto de trabajo para lograr el máximo impacto positivo. Así mismo, según Miller et al (2018) los programas de formación para nuevos empleados son parte integral de la socialización de los nuevos trabajadores de una empresa, dado que cuando estos experimentan socialización les ayuda a adaptarse a sus nuevas responsabilidades laborales, a formar conexiones con otros empleados y desarrollar un pronto dominio de las tareas teniendo compromiso organizacional, por lo tanto, la combinación de gamificación y la orientación de nuevos contratados sería una forma natural de presentar a los nuevos empleados a su nuevo trabajo de una forma atractiva y significativa, convirtiéndolos más socializados a su entorno laboral en la misma temporalidad.

Por otro lado, desde un punto de vista netamente corporativo, dicha acción laboral está orientada a la adquisición de diversos conocimientos, destrezas y conductas por parte del colaborador, obedeciendo a un plan organizacional diseñado en función a las presentes o potenciales necesidades de la empresa. Además, tiene como objetivo enfrentar las diversas eventualidades que puedan surgir por razones propias del mercado o imposición de la competencia. De acuerdo a lo mencionado por la Universidad Esan (2017), la capacitación contribuye a que los trabajadores de una organización tengan las competencias específicas y generales para que logren ejecutar de manera eficiente sus labores dentro de la compañía. Así mismo, Pari (2017) menciona que la capacitación es la labor que da pie a introducir nuevos conocimientos, buscando optimizar y aumentar el dominio de información, destrezas y proceder del personal nuevo o actual.

III. METODOLOGÍA

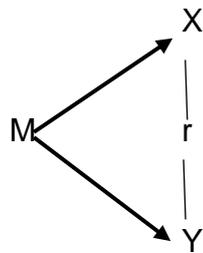
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Con la intención de evaluar el nivel de investigación, es significativo considerar la problemática, líneas, variables, dimensiones, hipótesis y las conclusiones de la investigación. Considerando lo mencionado por Alvarez Risco (2020) la actual investigación es de tipo básica, puesto que utiliza la teoría para analizar problemas y adquirir conocimiento sobre las variables gamificación y capacitación laboral, de modo tal que incremente el dominio en estos temas.

Diseño de investigación

Por otro lado, según Hernandez & Vasquez (2018) el presente informe es de diseño no experimental ya que no hace variar en forma deliberada la variable gamificación para ver su incidencia sobre la capacitación laboral, es decir, se observaron las variables tal como se dan en su contexto natural. Así mismo, el diseño de la investigación es no experimental-transversal, debido a que no se intervienen en variables y se plantean tal cual, en un escenario verdadero y en plazo establecido, para luego examinarlas.



Dónde; M es la muestra y X es la variable Gamificación y Y es la variable Capacitación laboral.

Así mismo, considerando a Hernandez & Vasquez (2018) el estudio fue de nivel correlacional ya que tiene como finalidad conocer el vínculo existente entre dos o más términos, variables o sucesos en un contexto en particular. Además, el diseño aplicado es correlacional-causal ya que se va a describir la relación de las dos variables y averiguar el nivel de relación que existe entre ellas en una coyuntura

en específico, es decir, tiene como propósito central comprobar el grado de influencia de la variable independiente gamificación respecto a la variable dependiente capacitación e igualmente poner a prueba la hipótesis de estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Para el presente trabajo de investigación, las variables consideradas son la Gamificación y capacitación laboral. Según Rojo & Dudu (2017) la gamificación es generar vivencias lúdicas, pero no necesariamente siendo un juego, utiliza el discernimiento y los componentes de recreación, es decir, es un grupo de instrumentos para manejar el entretenimiento y que se puede emplear a una serie de dinámicas y de tareas por separado o configurando un juego. Así mismo, la variable gamificación se medirá a través de un cuestionario que contiene ítems, donde se tiene en cuenta los indicadores para la realización de ello. Como señalaron Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014) dicha variable será evaluada mediante un cuestionario con un grupo de 18 ítems, considerando las dimensiones, tales como, dinámicas, mecánicas, componentes.

Por otra parte, de acuerdo con Zambrano & Pelegrín (2020) la capacitación es una fase ininterrumpida, continua y programada, que debe basarse en el auténtico sentido de urgencia y punto de vista del trabajador, la organización y la comunidad (p. 49). Del mismo modo, se medirá en la capacitación a través de un cuestionario de 12 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones, tales como, proceso, conocimiento, habilidades y competencias.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población estuvo conformada por 90 trabajadores que pertenecen al área comercial de la empresa Solimano Asociados. Por lo tanto, los empleados tuvieron participación con el fin de reforzar la recolección de información y contribuir a los objetivos de la investigación. Así mismo, se consideró criterios de inclusión, tales como, la incorporación de los trabajadores del área comercial, quienes realizaron funciones como la optimización de estrategias de venta, cumplimiento de objetivos comerciales y brindar atención a los clientes; además reciben las capacitaciones

gamificadas basadas en técnicas de ventas e información de producto. En cuanto a los criterios de exclusión, se consideró excluir a los trabajadores de las demás áreas ya que no tienen incumbencia sobre las actividades comerciales. Así mismo, la muestra para la presente investigación, considerando un nivel de confianza de 95%, es de 74 trabajadores del área comercial de la empresa Solimano Asociados, Lima Metropolitana, 2021. Así mismo, cabe señalar que el tipo de muestreo empleado es censal ya que se aplica a todos los miembros del área de comercial de la empresa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación la técnica seleccionada para obtener información será la encuesta producto de que puede afrontar un mayor grupo de personas en igual espacio de tiempo y resulta mas eficaz. En consideración de lo mencionado por Hernandez et al. (2014), la validez hace referencia al grado de cálculo de un instrumento para medir una variable en específico, es decir, indica el grado de exactitud con el que se mide al concepto o variable y si mide lo que dice medir.

Para la validación de los instrumentos se aplicó la técnica de validación llamada juicio de expertos, por ello se contó con la participación de 03 profesionales expertos en el área de gestión de talento humano con el grado de maestros, quienes dieron validez a los cuestionarios por cada una de las variables establecidas. El procedimiento de validación tuvo como efecto, lo siguiente:

Tabla 1.

Validez de contenido del instrumento de Gamificación por juicio de expertos

Expertos	Grado	Especialista	Resultado
Mg. Zárate Ruiz Gustavo Ernesto	Magister	Administración de negocios	Aplicable
Dr. Castro Garcia Julio Cesar	Doctor	Psicología	Aplicable
Mg. Alcantara Obando Marlo Obed	Magister	Psicología	Aplicable

Tabla 2.

Validez de contenido del instrumento de Capacitación laboral por juicio de expertos

Expertos	Grado	Especialista	Resultado
Mg. Zárate Ruiz Gustavo Ernesto	Magister	Administración de negocios	Aplicable
Dr. Castro Garcia Julio Cesar	Doctor	Psicología	Aplicable
Mg. Alcantara Obando Marlo Obed	Magister	Psicología	Aplicable

Por otro lado, la confiabilidad hace referencia al nivel en el que un instrumento ofrece un resultado coherente, es decir, en la cual su uso reiterado al mismo sujeto u objeto genera efectos similares.

Para ello, se realizó la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de una escala de medida. Esta prueba piloto con 57 colaboradores se ejecutó con el único objetivo de verificar el instrumento para el análisis de datos para probar la consistencia del contenido, el cual se aplicó mediante la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna de los cuestionarios.

Tabla 3.

Estadístico de fiabilidad de la variable Gamificación

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0,895	18

La confiabilidad de la variable Gamificación obtuvo un valor de 0.895 interpretándose como fuerte confiabilidad.

Tabla 4.

Estadístico de fiabilidad de la variable Capacitación laboral

Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
0,883	12

La confiabilidad de la variable Capacitación laboral obtuvo un valor de 0.883 interpretandose como fuerte confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Inicialmente, el proceso implicó una revisión general de información a nivel nacional e internacional, para establecer las dimensiones e indicadores. Posterior a ello, la solicitud de autorización y tener la conformidad para aplicar el estudio con el fin de recopilar datos sobre la gamificación y capacitación laboral, considerando la muestra de estudio a indagar que efectuó los criterios de inclusión y exclusión en relación al asunto a averiguar. De este modo, la siguiente etapa se fundamentó en la generación de cuestionarios teniendo presente las dimensiones de las variables de estudio; además se solicitó la colaboración de los trabajadores y se les informó del propósito del estudio previo a la aplicación del instrumento, respondiendo de manera oportuna y prudente a las afirmaciones planteadas en el cuestionario. Por último, se realizó el procesamiento y análisis de datos recabados mediante el programa SPSS versión 21, registrando los items con sus opciones de respuesta y escalas, para luego de ello, obtener los resultados y ejecutar la interpretación apoyado en los gráficos.

3.6 Método de análisis de datos

En la presente investigación se recolectarán los datos por medio de un cuestionario elaborado en la aplicación web Google forms, generando un enlace que se envió a los trabajadores para sus respuestas. Así mismo, para luego organizar y clasificar en excel la información recogida, para posteriormente efectuar una estadística

descriptiva, elaborando tablas de frecuencia y porcentaje. Además, se implementará el paquete estadístico SPSS Versión 21 con la finalidad de realizar los cálculos respecto a la estadística descriptiva y correlacional, tomando en uso el coeficiente de determinación.

3.7 Aspectos éticos

El principio ético de beneficencia tiene como implicancia hacer el bien desde un origen moral, por lo tanto, este trabajo será un beneficio para las personas que laboran en empresas de consultoría, sobre todo para las del rubro outsourcing, ya que les permitirá identificar los elementos de innovación y utilidad para obtener mejores capacitaciones laborales. Así mismo, no busca perjudicar la imagen de la institución, solo colaborar en aportar mejorar en base a la realidad encontrada y la herramienta de obtención de datos fue únicamente compartida mediante Google forms a los trabajadores de la empresa.

En relación con la autonomía y autenticidad, esta investigación será realizada solo por el investigador en función de los criterios y normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo, garantizando el derecho de autor, cumpliendo con las normas APA 7° edición y respetando sus ideas. Además, se cumple con estos aspectos al presentar una carta de autorización que comprende la divulgación y comunicación pública del trabajo de investigación. Así mismo, para probar la singularidad del presente estudio, se aplicó el programa de Turnitin que precisó que no evidencia plagio de otras investigaciones.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

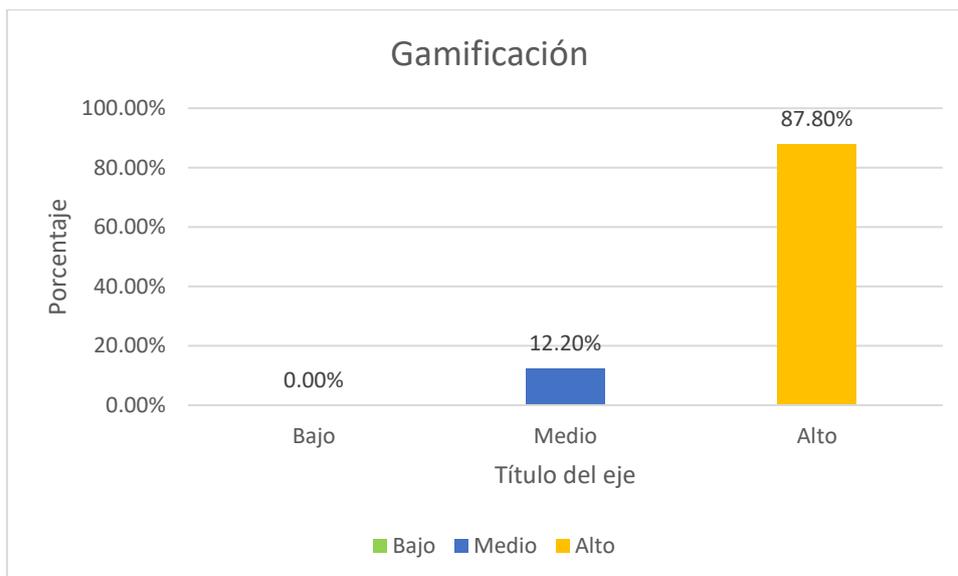
Tabla 5.

Niveles de la variable Gamificación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Medio	9	12,2%
Alto	65	87,8%
Total	74	100,0%

Figura 1.

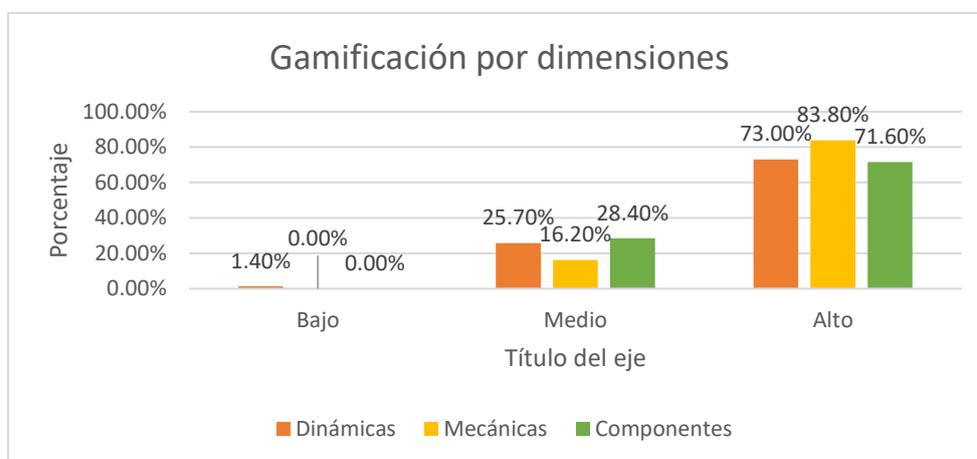
Diagrama de barras de la variable de Gamificación



En los niveles de Gamificación, el nivel alto tuvo el mayor porcentaje con un 87,8% en comparación al nivel medio que mostró el 12,2% y al nivel bajo que obtuvo el 0,0%, mostrando una gran cantidad de porcentaje en el nivel alto.

Tabla 6.*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Gamificación*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Dinámicas	Bajo	1	1.4%
	Medio	19	25.7%
	Alto	54	73.0%
Mecánicas	Bajo	0	0.0%
	Medio	12	16.2%
	Alto	62	83.8%
Componentes	Bajo	0	0.0%
	Medio	21	28.4%
	Alto	53	71.6%

Figura 2.*Diagrama de barras de los niveles de Gamificación por dimensiones*

La dimensión Dinámicas obtuvo un nivel bajo en 1,4% seguido de un nivel medio en 25,7%, para luego alcanzar un nivel alto con un 73,0%; en la segunda dimensión Mecánicas se evidenció al nivel alto como el predominante con un 83,8% seguido de los niveles medio con 16,2% y bajo con 0,0%. Finalmente, en la tercera dimensión Componentes, se pudo demostrar una mayor disposición al nivel alto con 71,6% sobre los niveles medio y bajo con 28,4% y 0,0% respectivamente.

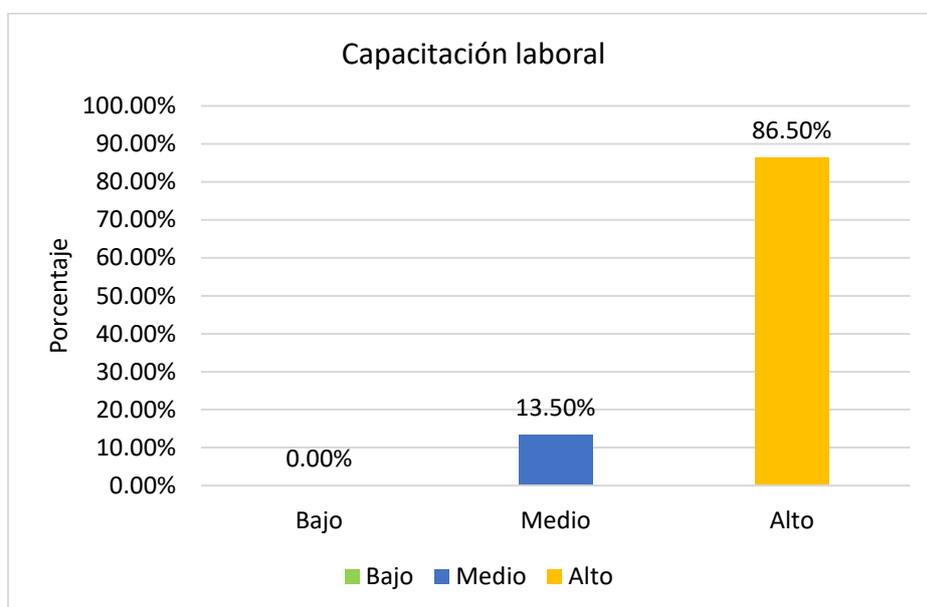
Tabla 7.

Niveles de la variable Capacitación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Medio	10	13,5%
Alto	64	86,5%
Total	74	100,0%

Figura 3.

Diagrama de barras de la variable Capacitación laboral



Los niveles de Capacitación laboral, el nivel alto con 86,5% tuvo un mayor porcentaje en relación con los niveles medio y bajo que obtuvieron 13,5% y 0,0% respectivamente.

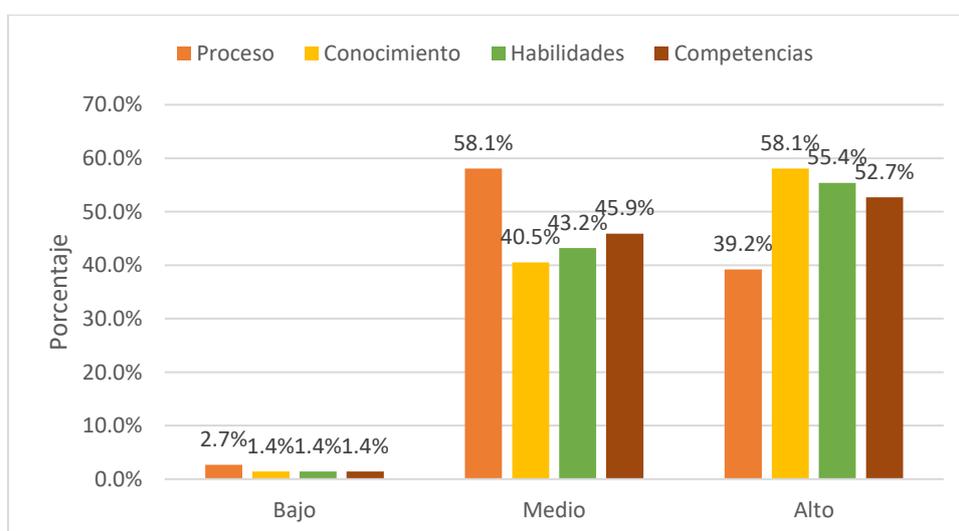
Tabla 8.

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la Capacitación laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Proceso	Bajo	2	2.7%
	Medio	43	58.1%
	Alto	29	39.2%
Conocimiento	Bajo	1	1.4%
	Medio	30	40.5%
	Alto	43	58.1%
Habilidades	Bajo	1	1.4%
	Medio	32	43.2%
	Alto	41	55.4%
Competencias	Bajo	1	1.4%
	Medio	34	45.9%
	Alto	39	52.7%

Figura 4.

Diagrama de barras de los niveles de Capacitación laboral por dimensiones



El 2,7% percibió un nivel bajo en la dimensión proceso, el 58,1% un nivel medio y el 39,2% en un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en esta dimensión; el 1,4% estimó un nivel bajo en la dimensión conocimiento, el 40,5% un nivel medio y el 58,1% en un nivel alto, siendo el nivel alto el que predominó sobre los demás; el 1,4% valoró un nivel bajo en la dimensión habilidades, el 43,2% un nivel medio y 55,4% un nivel alto, siendo el nivel alto el predominante en esta dimensión; finalmente el 1,4% dictaminó un nivel bajo en la dimensión competencias, el 45,9% un nivel medio y el 52,7% un nivel alto, siendo el nivel alto el nivel predominante en todas las dimensiones a excepción de la dimensión proceso, en donde el nivel medio predomina.

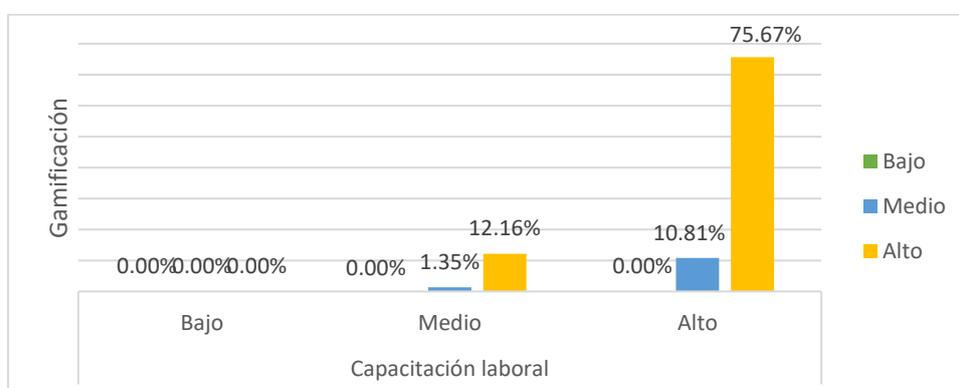
Tabla 9.

Tabla cruzada gamificación y capacitación laboral

			Capacitación laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gamificación	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	1	8	9
		% del total	0,0%	1,35%	10,81%	12,16%
	Alto	Recuento	0	9	56	16
		% del total	0,0%	12,16%	75,67%	87,83%
Total	Recuento	0	10	64	74	
	% del total	0,0%	13,51%	86,48%	100,00%	

Figura 5.

Niveles de la gamificación y capacitación laboral



De acuerdo con la evaluación descriptivo bivariado se demostró que la gamificación fue alta en un 87,83%, además el 86,48% de trabajadores consideró que la capacitación laboral fue de una categoría alta. Así mismo, de acuerdo con el objetivo de estudio, se buscó determinar cómo la gamificación influye en la capacitación laboral; de manera que, se pudo identificar que el 75,67% de los encuestados calificó a ambos factores en un nivel alto, mientras que el 1,35% de los trabajadores calificaron a ambos factores en un nivel medio y el 0,00% lo calificaron como bajo.

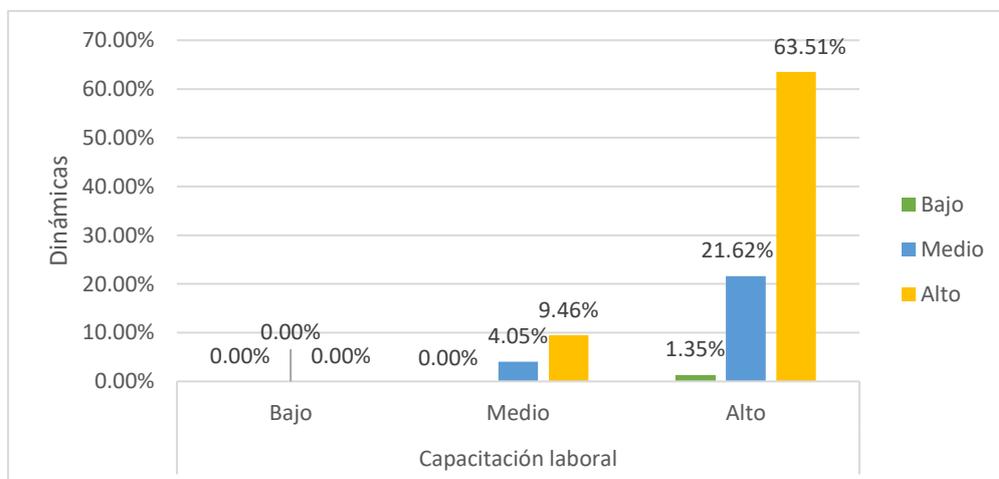
Tabla 10.

Tabla cruzada dinámicas y capacitación laboral

		Capacitación laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Dinámicas	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,35%	1,35%
	Medio	Recuento	0	3	16	19
		% del total	0,0%	4,05%	21,62%	25,67%
	Alto	Recuento	0	7	47	54
		% del total	0,0%	9,46%	63,51%	72,97%
Total	Recuento	0	10	64	74	
	% del total	0,0%	13,51%	86,48%	100,00%	

Figura 6.

Niveles de las dinámicas y capacitación laboral



Considerando la evaluación descriptivo bivariado se demostró que las dinámicas fueron altas en un 72,97%, además el 86,48% de trabajadores consideró que la capacitación laboral fue de una categoría alta. Así mismo, de acuerdo al objetivo de estudio, se buscó determinar cómo las dinámicas influyen en la capacitación laboral; de manera que, se pudo identificar que el 63,51% de los encuestados calificó a ambos factores en un nivel alto, mientras que el 4,05% de los trabajadores calificaron a ambos factores en un nivel medio y el 0,00% lo calificaron como bajo.

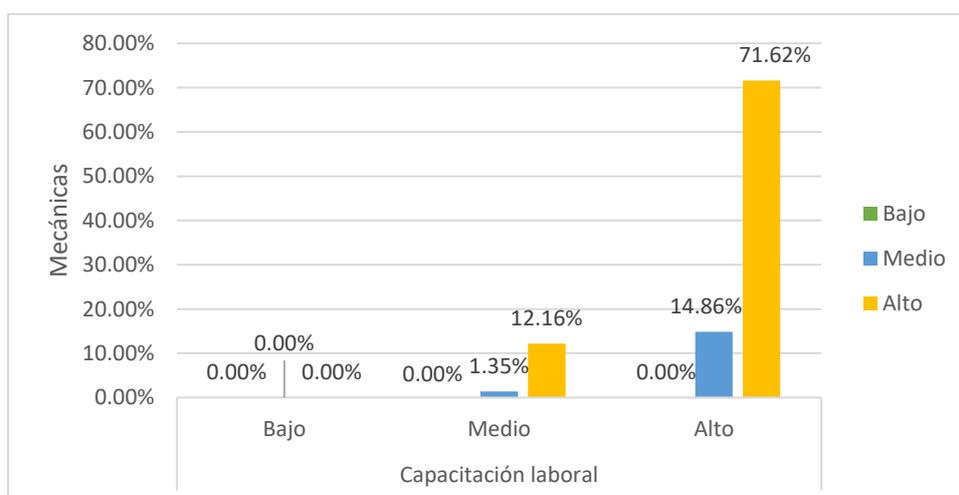
Tabla 11.

Tabla cruzada mecánicas y capacitación laboral

		Capacitación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Mecánicas	Bajo	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	1	11
		% del total	0,0%	1,35%	14,86%
	Alto	Recuento	0	9	53
		% del total	0,0%	12,16%	71,62%
Total	Recuento	0	10	64	
	% del total	0,0%	13,51%	86,48%	

Figura 7.

Niveles de las mecánicas y capacitación laboral



De acuerdo con la evaluación descriptivo bivariado se demostró que las mecánicas fueron alto en un 83,78%, además el 86,48% de trabajadores consideró que la capacitación laboral fue de una categoría alto. Así mismo, de acuerdo al objetivo de estudio, se buscó determinar cómo las mecánicas influyen en la capacitación laboral; de manera que, se pudo identificar que el 71,62% de los encuestados calificó a ambos factores en un nivel alto, mientras que el 1,35% de los trabajadores calificaron a ambos factores en un nivel medio y el 0,00% lo calificaron como bajo.

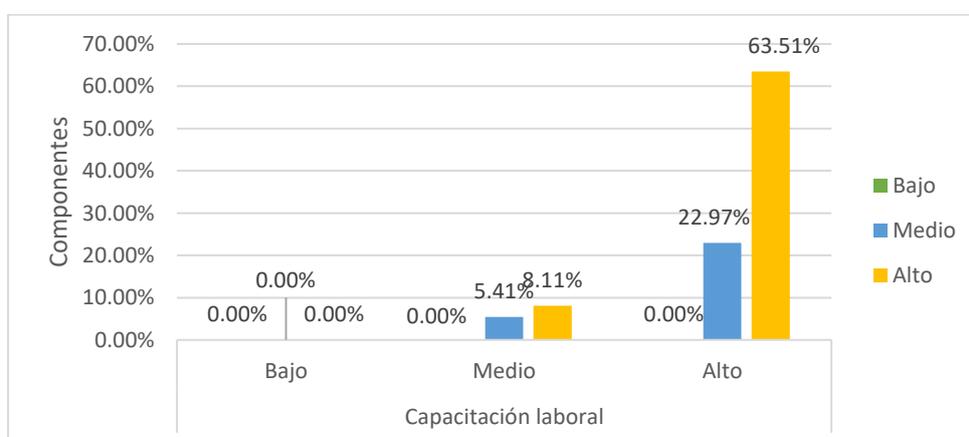
Tabla 12.

Tabla cruzada componentes y capacitación laboral

			Capacitación laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Componentes	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	0	4	17	21
		% del total	0,0%	5,41%	22,97%	28,38%
	Alto	Recuento	0	6	47	53
		% del total	0,0%	8,11%	63,51%	71,62%
Total	Recuento	0	10	64	74	
	% del total	0,0%	13,52%	86,48%	100,00%	

Figura 8.

Niveles de los componentes y capacitación laboral



Finalmente, con la evaluación descriptivo bivariado se demostró que los componentes fueron altos en un 71,62%, además el 86,48% de trabajadores consideró que la capacitación laboral fue de una categoría alta. Así mismo, de acuerdo al objetivo de estudio, se buscó determinar cómo los componentes influyen en la capacitación laboral; de manera que, se pudo identificar que el 63,51% de los encuestados calificó a ambos factores en un nivel alto, mientras que el 5,41% de los trabajadores calificaron a ambos factores en un nivel medio y el 0,00% lo calificaron como bajo.

4.2 Resultados correlacionales

Tabla 13.

Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas

Hipótesis	Variables	Razón de Verosimilitud			R ²	% de influencia x 100%
		Log. de verosimilitud	x ²	p		
Hipótesis general	Gamificación* Capacitación	32,783	25,345	0,000	,368	36,8%
Hipótesis específica 1	Dinámicas* Capacitación	21,055	10,632	0,005	,170	17,0%
Hipótesis específica 2	Mecánicas* Capacitación	23,224	15,661	0,000	,242	24,2%
Hipótesis específica 3	Componentes* Capacitación	33,778	24,670	0,000	,360	36,0%

Nota: x²: Prueba Chi cuadrado; R²: Coeficiente corregido de Nagelkerke; p: Coeficiente de significancia estadística (p < .05 *; p < .01 **)

En primer lugar, se procedió a verificar la significancia bilateral de la variable y dimensión analizada; valor derivado al hallar el chi-cuadrado de cada componente, permitiéndonos así al ser el p-valor <0,05 decir que existe una dependencia entre la variable dependiente con la independiente y dimensiones. Así mismo, realizado el análisis en la hipótesis general se ha demostrado que la variable capacitación laboral presenta mediana variabilidad sobre la gamificación de 36,8% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,368 y al p valor de 0,000.

Así mismo, en la hipótesis-específica-1 se ha demostrado que la capacitación laboral presenta una baja variabilidad sobre la dimensión dinámicas del 17,0% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,170 y al p

valor de 0,005; luego en referencia a la hipótesis-específica-2 se ha demostrado que la capacitación laboral presenta una baja variabilidad sobre la dimensión mecánicas de 24,2% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,242 y al p valor de 0,000; finalmente en referencia a la hipótesis- específica-3 se ha demostrado que la capacitación laboral presenta una mediana variabilidad sobre la dimensión componentes de 36,0% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,360 y al p valor de 0,000.

Hipótesis general

Ho: La gamificación no influye en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa de outsourcing.

Hi: La gamificación influye en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa de outsourcing.

Tabla 14.

Estimaciones de parámetro para la prueba de gamificación en la capacitación laboral

Estimaciones de parámetros	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[V2=3]	11,650	2,500	21,710	1	,000	6,749	16,551
Ubicación	V1	3,361	,680	24,404	1	,000	2,028	4,695

De manera concreta, en la hipótesis general se identificó que la gamificación influye en la capacitación laboral por parte de los trabajadores de la empresa Solimano Asociados. Dado que, se obtuvo un puntaje Wald de 24,404 siendo mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula e inferir que la

gamificación influye en la capacitación laboral con una intensidad media según su Pseudo Cuadrado de Nagelkerke (36,8%).

Hipótesis específica 1

Ho: Las dinámicas no influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa de outsourcing.

Hi: Las dinámicas influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa de outsourcing.

Tabla 15.

Estimaciones de parámetro para la influencia de la dimensión dinámicas sobre la capacitación laboral

Estimaciones de parámetros	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig .	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral	9,310	2,151	18,733	1	,000	5,094	13,526
[D1=2]	13,779	2,510	30,142	1	,000	8,860	18,698
[D1=3]	4,014	,694	33,412	1	,000	2,653	5,375
Ubicación V1							

Las dinámicas influyen en la capacitación laboral, por cuanto el puntaje Wald de 33,412 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula e inferir que las dinámicas influyen en la capacitación laboral con una intensidad baja según su Pseudo Cuadrado de Nagelkerke (17,0%).

Hipótesis específica 2

Ho: Las mecánicas no influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa de outsourcing.

Hi: Las mecánicas influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa de outsourcing.

Tabla 16.

Estimaciones de parámetro para la influencia de la dimensión mecánicas sobre la capacitación laboral

Estimaciones de parámetros	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[D2=3]	10,660	2,691	15,686	1	,000	5,384	15,935
Ubicación	V1	3,460	,823	17,697	1	,000	1,848	5,072

Las mecánicas influyen en la capacitación laboral, por cuanto el puntaje Wald de 17,697 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula e inferir que las mecánicas influyen en la capacitación laboral con una intensidad baja según su Pseudo Cuadrado de Nagelkerke (24,2%).

Hipótesis específica 3

Ho: Los componentes no influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa de outsourcing.

Hi: Los componentes influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa de outsourcing.

Tabla 17.

Estimaciones de parámetro para la influencia de la dimensión componentes sobre la capacitación laboral

Estimaciones de parámetros	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[D3=3]	11,650	2,500	21,710	1	,000	6,749	16,551
Ubicación	V1	3,361	,680	24,404	1	,000	2,028	4,695

Los componentes influyen en la capacitación laboral, por cuanto el puntaje Wald de 24,404 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha 0,05$ que permite el rechazo de la hipótesis nula e inferir que las mecánicas influyen en la capacitación laboral con una intensidad media según su Pseudo Cuadrado de Nagelkerke (36,0%).

V. DISCUSIÓN

En el estudio de investigación titulado: “La gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana - 2021”, los resultados hallados mantienen una influencia directa según el procesamiento de la información recopilada mediante los instrumentos utilizados de este estudio. En primer lugar, se verificó la descripción de los resultados dados en la investigación de la variable gamificación que dio un nivel alto, sin embargo, no se llega a cumplir en su totalidad debido a que se evidenció que se requiere un mayor involucramiento y adquisición de capacidades por parte de los trabajadores del área comercial, perjudicando a alcanzar los objetivos de la organización. Por lo tanto, la institución pudo conocer cuál es influencia entre la gamificación y la capacitación laboral, y determinar la brecha que no permite alcanzar la eficiencia absoluta del programa de gamificación.

Resultados respaldados por Neyra (2019) para la gamificación, resaltan que mientras más dispositivos lúdicos se apliquen mayor será la motivación empleada por los trabajadores dentro de la organización. Así mismo, Landers et al (2019) señalaron que, para llevar a cabo un esquema de capacitación que contenga propuestas lúdicas, se debe contar con la persona adecuada para comprender los mecánicos de aplicación del programa y pueda dirigir al personal hacia la obtención de óptimos resultados de aprendizaje, cambios de actitud laboral y aporte a la empresa. Por otro lado, lo mencionado anteriormente, no concuerda con lo propuesto por Villaroel et al. (2020) quienes establecieron que la gamificación no se vincula con la motivación, haciendo la salvedad que no se aplicaron las plataformas digitales en todas las actividades de capacitación y las personas responsables de las mismas no estaban debidamente especializadas para su uso y enseñanza.

En cuanto a la dimensión dinámicas existe un nivel regular, ya que muchos de los trabajadores no llegan a entender la narrativa planteada durante el programa gamificado, también pudo deberse a que dentro de los espacios lúdicos se generan diversas emociones que van desde generar competitividad hasta frustración si es que no se regulan correctamente el nivel de desafío con el nivel de habilidad

propuestos dentro del plan. De igual forma, Whittaker et al (2021) cita en su estudio la teoría de Mihaly Csikszentmihalyi (1990) que habla sobre el estado mental que permite fluir a una persona en una tarea determinada, siendo una actividad principalmente gratificante para el individuo, que establezca objetivos claros, que genere interés y concentración en la tarea realizada y que las exigencias vayan acorde a sus habilidades.

Así mismo, la dimensión mecánicas presentó un nivel regular debido a que se consideran como experiencias lúdicas que establecen beneficios por un logro en específico, lo cual depende mucho de las capacidades desarrolladas de cada persona; además dentro de este proceso se busca la consecución de objetivos mediante el trabajo en equipo y la competición entre unos y otros, dando como resultado que algunos ganen y otros pierdan, asimismo, se fijan tareas que implican la realización de un esfuerzo que puede que no vaya acorde a la destreza de cada persona, también establece participación de manera sucesiva y equitativa brindando retroalimentación al participante que lo requiera. Por lo tanto, se percibió que todas las características descritas no han estado ajustadas a la totalidad de los empleados; de hecho, en mención a lo citado por Pinillos (2019) se concuerda que las mecánicas tienen como finalidad propiciar que la persona que participa interactúe gradualmente con las normas del juego de forma positiva, teniendo como premisa final que sea accesible para todos.

En cuanto a la dimensión componentes, se evidenció un nivel regular ya que muchos de estos elementos no han sido implementado en su totalidad; por ejemplo, dentro de la estructura de instrumentos a utilizar para una estructura gamificada se puede aplicar inicialmente tutoriales que permitan al participante familiarizarse con la actividad, entendiendo como es que se realiza y que criterios implica; asimismo, se utilizan avatares que son imágenes virtuales que representan al participante, además, el otorgamiento de insignias, que son elementos visuales que indican un logro alcanzado; adicionalmente existen otros elementos que se utilizan de manera recurrente y conjunta, tales como, las misiones que constituyen desafíos con un objetivo en concreto que permite obtener recompensas, progresando a través de niveles que te permiten contar con un estatus perteneciendo a una tabla de clasificación, propiciando así la competitividad. En esa línea, es importante recalcar

que es indispensable que la actividad de capacitación se desarrolle conociendo el contexto y necesidades de los participantes para la correcta utilización de los componentes que pueda contribuir a obtener mejores resultados de formación. En concordancia con lo mencionado, Hidalgo (2018) manifestó que los elementos de premio implantados en una plataforma bajo un contexto no lúdico, contribuye al rendimiento de las personas y, por lo tanto, a la consecución de metas a través de brindar estímulos.

Prosiguiendo, en cuanto a los resultados descriptivos, se evidenció los niveles de la variable gamificación en el cual se afirmó que el 87,8% de los trabajadores del área comercial detallaron que la gamificación se estima en un nivel alto, caso que difiere con el 13,5% de los encuestados que calificó a la variable en un nivel regular, y el 0,0% de los trabajadores del área mencionada de una empresa outsourcing, lo calificó en un nivel bajo, demostrando que el nivel predominante es el nivel alto. Por otro lado, estuvo los resultados descriptivos sobre las dimensiones de la gamificación, en el cual se evidenció que las dinámicas tuvieron niveles donde el 73% de los encuestados pudo percibir que las dinámicas en la empresa outsourcing fueron ejecutadas de manera alto, además, se tuvo un grupo de encuestados representado por el 25,7% que calificó este factor en un nivel regular, y solo el 1,4% de los encuestados afirmó que esta estrategia fue de un nivel bajo.

Además, se tomaron en cuenta los resultados descriptivos sobre las mecánicas de la gamificación, en el cual se evidenció que las mecánicas tuvieron niveles donde el 83,8% de los encuestados pudo percibir que las dinámicas en la empresa outsourcing fueron ejecutadas de manera alto, además, se tuvo un grupo de encuestados representado por el 16,2% que calificó este factor en un nivel regular, y solo el 0,0% de los encuestados afirmó que esta estrategia fue de un nivel bajo.

Por consiguiente, se tomaron en cuenta los resultados descriptivos sobre los componentes de la gamificación, en el cual se evidenció que los componentes tuvieron niveles donde el 71,6% de los encuestados pudo percibir que las dinámicas en la empresa outsourcing fueron ejecutadas de manera alto, además, se tuvo un grupo de encuestados representado por el 28,4% que calificó este factor en un nivel

regular, y solo el 0,0% de los encuestados afirmó que esta estrategia fue de un nivel bajo.

Por otra parte, con los resultados se puede verificar que la segunda variable capacitación laboral, fue calificada como alto por el 86,5% de los trabajadores, así mismo, el 13,5% del personal del área comercial, afirmó que la capacitación laboral fue de un nivel medio, y se verificó que el 0,0% lo consideró en un nivel bajo. Además, en cuanto a sus dimensiones, se pudo verificar que el 43% calificó a la capacidad del individuo en un nivel bajo, mientras que, el 46% de los encuestados lo calificó como regular, y solo el 11% lo consideró en un nivel alto.

En cuanto a la dimensión proceso, en el cual el 39,2% del personal destacó como alto, el 58,1% lo consideró en un nivel regular, y finalmente, 2,7% consideraron que el proceso fue de un nivel bajo. Así mismo, el 58,1% de los encuestados consideró al conocimiento en un nivel alto, el 40,5% declaró en un nivel regular, y solo el 1,4% consideró en un nivel bajo. Como también, en relación a la dimensión habilidades, se destacó que, el 55,4% lo calificó en un nivel alto, así mismo, el 43,2% de los encuestados lo destacó en un nivel regular y el 1,4% de los trabajadores de los trabajadores del área comercial declaró que fue de un nivel bajo en la empresa outsourcing. Finalmente, en relación a la dimensión competencias se destacó que el 52,7% de los encuestados consideró que fue de un nivel alto, además, el 45,9% de los trabajadores declaró que fue de un nivel regular, y solo el 1,4% destacó que las competencias fueron de un nivel bajo.

En relación a los resultados descriptivos bivariados, es decir la tabla cruzada entre las variables gamificación y la capacitación laboral, se destacó que, el 87,83% de los encuestados calificó a ambos factores en un nivel alto, mientras que el 12,16% de los trabajadores calificaron a ambos factores en un nivel regular y el 0,0% lo calificaron como bajo. De la misma manera, se afirmó que, entre las tablas cruzadas entre las dimensiones con la segunda variable, en cuanto a la dimensión dinámicas se destacó que influye en la capacitación laboral; de manera que, se pudo identificar que el 63,51% de los encuestados calificó a ambos factores en un nivel alto, mientras que el 4,05% de los trabajadores calificaron a ambos factores en un nivel medio y el 0,0% lo calificaron como bajo.

Por otro lado, se verificó que la dimensión mecánicas influye en la capacitación laboral; de manera que, se pudo identificar que el 71,62% de los encuestados calificó a ambos factores en un nivel alto, mientras que el 1,35% de los trabajadores calificaron a ambos factores en un nivel medio y el 0,0% lo calificaron como bajo. Por último, se destacó que la dimensión componentes influye en la capacitación laboral; de manera que, se pudo identificar que el 63,51% de los encuestados calificó a ambos factores en un nivel alto, mientras que el 5,41% de los trabajadores calificaron a ambos factores en un nivel medio y el 0,0% lo calificaron como bajo.

En cuanto a las hipótesis podemos decir que la gamificación influye de forma media en la capacitación, por cuanto el puntaje Wald de 24,404 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$, según lo mencionado por Stadnicka & Deif (2019) en su estudio que tuvo como objetivo identificar como la gamificación puede incrementar la adquisición de conocimientos sobre la implementación del concepto de un sistema de organización de trabajo, el cual arrojó que la gamificación tuvo un impacto positivo en la adquisición de conocimiento, motivación, procesamiento cognitivo y aspectos sociales. De la misma manera, se puede destacar que la dimensión mecánicas influye de forma media en la capacitación laboral, por cuanto el puntaje Wald de 33,412 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$. Por lo tanto, Barr (2017) coincidió que, los juegos de video pueden incrementar de manera importante las destrezas y que las labores de capacitación con la utilización de herramientas digitales representan un papel significativo.

De la misma manera, se puede destacar que las mecánicas influyen de forma baja en la capacitación laboral, por cuanto el puntaje Wald de 17,697 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$. En ese sentido, Ortiz-Colón et al (2018) manifestaron en su artículo que los dispositivos digitales gamificados como Minecraft Edu en comparación con la educación convencional alcanzados resultados positivos por ser más enérgica y placentera en su desarrollo, posibilitando una mayor adquisición de datos por parte de los participantes, lo que trae como consecuencia el aumento de la aptitud.

Finalmente, se pudo destacar los resultados de como los componentes influyen de forma media en la capacitación laboral, por cuanto el puntaje Wald de 24,404 que es mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < \alpha 0.05$. Asimismo, Sailer et al (2017) concuerda que es esencial para la aplicación de la gamificación que se ejecuten elementos que contribuyan al funcionamiento de las actividades lúdicas y que dichos recursos deben aplicarse conociendo el ámbito y población a capacitar.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** La capacitación laboral presenta mediana variabilidad sobre la gamificación de 36,8%, por cuanto el puntaje Wald de 24,404 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$.
- Segunda:** La capacitación laboral presenta una baja variabilidad sobre la dimensión dinámicas del 17,0%, por cuanto el puntaje Wald de 33,412 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$.
- Tercera:** La capacitación laboral presenta una mediana variabilidad sobre la dimensión mecánicas de 24,2%, por cuanto el puntaje Wald de 17,697 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$.
- Cuarta:** La capacitación laboral presenta una mediana variabilidad sobre la dimensión componentes de 36,0%, por cuanto el puntaje Wald de 24,404 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a la gerencia comercial realizar acciones de investigación sobre los participantes que permita detectar cuales son los intereses o motivaciones de cada uno de los integrantes del área, contribuyendo a la implicación de ellos a la tarea gamificada que se asigne, y haciéndola más amena.
- Segunda:** Conocer en su totalidad las destrezas o limitaciones del personal, esta información se puede saber a través de la evaluación de desempeño de cada trabajador tenga en la empresa. Esto con el fin de realizar actividades ludificadas con exigencias de acuerdo a sus habilidades y no se genere aburrimiento o preocupación en el personal.
- Tercera:** Aplicar actividades de gamificación que utilicen componentes acordes a los tipos de participantes que pueda haber dentro del área comercial. Por lo tanto, es imprescindible tener el perfil y características de cada trabajador con el objetivo de implementar procesos gamificados de manera estratégica.
- Cuarta:** Solicitar constante retroalimentación a todo nivel jerárquico para poder ajustar las actividades lúdicas o componentes que se incluyen dentro de estas, en base a lo que consideran los trabajadores, midiendo como influye en su nivel de desarrollo de habilidades o adquisición de conocimientos.

REFERENCIAS

- Acebes-Sánchez, J., & Ros, I. (2021). *Gamificación y valores: una propuesta transversal motivadora en Educación*. Universidad Francisco de Vitoria. <https://bit.ly/3FaWew9>
- Alejaldre, L., & García, A. (2015). *Gamificar: El uso de los elementos del juego en las enseñanzas de español*. Mahidol University International College. <https://bit.ly/3H6bN97>
- Alvarado, J. (2021). *La técnica de gamificación en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Morropón, 2021*. Universidad Cesar Vallejo, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64639>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima <https://bit.ly/3rl22i3>
- Aycaya, O. (2019). *Mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación del programa de ludo prevención en transporte Expreso Grael S. A. C*. Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2784>
- Barr, M. (2017). *Video games can develop graduate skills in higher education students: A randomised trial*. *Computer & Education*. <https://bit.ly/3mlSW1K>
- Buil, I., Catalán, S., & Ortega, R. (2019). *Gamificación y Motivación: Nuevas Herramientas para la Captación de Talento*. *Business and Society Review*, Zaragoza, España. <https://bit.ly/3FfXbn5>
- Camargo, E., & Cardenas, L. (2019). *La Gamificación como estrategia de aprendizaje y herramienta de prevención en riesgos laborales*. Uniminuto-CRG. <https://bit.ly/32m23ly>
- Cardoso, M., & Daza, A. (2021). *Mobile Gamification Applied to Employee Productivity in Companies: A Systematic Review*. *TEM Journal*. <https://bit.ly/3L5QHdy>

- Dewald, M., Kohn, O., Dehorn, Y., Howaldt, H., Ebben, A., Kratzke, N., Janssen, F., Weigold, M. (2021). *Using gamification on the shop floor for process optimization in machining production*. Technical University of Darmstadt, Darmstadt, Alemania. <https://bit.ly/3ATE155>
- Dianderas, D., & Arotaipe, N. (2017). *Influencia de la capacitación en el control de inventarios de la empresa inpecable, Cusco*. Universidad Tecnológica de los Andes. Obtenido de <https://bit.ly/3FgTj58>
- Fernández Bedoya, V. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. Revista Científica Espíritu Emprendedor TES. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández-Zamora, J., & Arias-Aranda, D. (2017). *Implementation of a Gamification Platform in a Master Degree*. WPOM - Working Papers on Operations Management, 181. <https://doi.org/10.4995/wpom.v8i0.7431>
- Garcia Magro, C., Martín-Peña, M., & Díaz-Garrido, E. (2019). *Protocol: Gamify a subject without advanced technology*. WPOM - Working Papers on Operations Management. <https://doi.org/10.4995/wpom.v10i2.12662>
- Hernández , L., Muñoz, M., Mejía, J., Peña, A., Rangel, N., & Torres, C. (2017). *Aplicación de elementos de gamificación en equipos de trabajo en la ingeniería de software*. Iberian Conference on Information Systems & Technologies. <https://bit.ly/3E1mlyQ>
- Hernandez, M., & Vasquez, P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Universidad de Celaya. <https://bit.ly/3uln2Ht>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. <https://bit.ly/3EbNncd>
- Hidalgo, O. (2018). *La utilización de la gamificación como herramienta para implementar estrategias de marketing interno basado en el nivel de valoración del lugar de trabajo que otorgan los colaboradores*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://bit.ly/3H1Eio8>

- Klock, A., Gasparini, I., Soares, M., & Hamari, J. (2020). *Tailored gamification: A review of literature*. International Journal of Human-Computer Studies. <https://bit.ly/3J2vBvT>
- Krath, J., Schurmann, L., & Von Korfflesch, H. (2021). *Revealing the theoretical basis of gamification: A systematic review and analysis of theory in research on gamification, serious games and game-based learning*. University of Koblenz-Landau. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106963>
- Landers, R., Auer, E., Helms, A., Marin, S., & Armstrong, M. (2019). *Gamification of Adult Learning: Gamifying Employee Training and Development*. ResearchGate. <https://doi.org/10.1017/9781108649636.012>
- Larson, K. (2020). *Serious games and gamification in the corporate training environment: A literature review*. TechTrends : For Leaders in Education & Training. <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00446-7>
- Loughrey, K., & O'Broin, D. (2019). *Designing and Evaluating a Gamified Corporate eLearning Course*. Proceedings of the 12th European Conference on Game Based Learning. Institute of Technology, Carlow, Irlanda. <https://doi.org/10.34190/GBL.19.107>
- Markets and Markets. (2019). *Gamification Market by Component*. Marketsandmarkets. <https://bit.ly/30JbGR4>
- Mayorga, M., & Ramirez, R. (2019). *Gamificación una herramienta en el plan de clase: caso comparativo entre áreas de conocimiento y técnica*. Revista Internacional Docentes 2.0 Tecnológica - Educativa. <https://bit.ly/3yMx6cT>
- Meckler, E., Brühlmann, F., Tuch, A., & Opwis, K. (2017). *Towards understanding the effects of individual gamification elements on intrinsic motivation and performance*. University of Basel, Switzerland. <https://bit.ly/3H3AJ0D>
- Miller, C., Grooms, J., & King, H. (2018). *To infinity and beyond-gamifying IT service-desk training: A case study*. Performance Improvement Quarterly. <https://doi.org/10.1002/piq.21263>

- Mora Carreño, A. (2018). *A framework for agile design of personalized gamification services*. Department of Computer Science, Multimedia and Telecommunications. <http://hdl.handle.net/10803/664190>
- Neyra, Y. (2019). *La gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44801>
- Obaid, I., Farooq, M., & Abid, A. (2020). *Gamification for recruitment and job training: Model, taxonomy, and challenges*. University of Management and Technology, Pakistan. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2984178>
- Ortiz-Colón, A., Jordán, J., & Agredal, M. (2018). *Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión*. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201844173773>
- Pari, G. (2017). *La administración de la capacitación y la optimización del desempeño laboral del personal de la UGEL - Rimac*. <https://bit.ly/3FeVfv2>
- Pineda, E. R. (2019). *Percepción de la gamificación en el aprendizaje colaborativo para alumnos de Ingeniería Civil de una Universidad pública, Lima 2019*. Lima. <https://bit.ly/3J6uT0x>
- Pinillos, F. (2019). *Diseño de gamificación y la inteligencia competitiva del programa de cotizaciones en la empresa Farmacias Peruanas, Lima 2019*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42949>
- Ponis, S., Plakas, G., Agalianos, K., Aretoulaki, E., Gayialis, S., & Andrianopoulos, A. (2021). *Augmented Reality and Gamification to Increase Productivity and Job Satisfaction in the Warehouse of the Future*. School of Mechanical Engineering, Athens, Grecia. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.10.226>
- Ranganathan, A., & Benson, A. (2020). *A Numbers Game: Quantification of Work, Auto-Gamification, and Worker Productivity*. American Sociological Association. <https://doi.org/10.1177/0003122420936665>

- Robles, E. (2020). *Implementación de un modelo de gamificación para mejorar la capacitación comercial de ejecutivos de una entidad financiera peruana*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/10757/652788>
- Rogach, O., Frolova, E., Demina, S., & Ryabova, T. (2018). *Gamification use for government authority employee training*. Revista Espacios. <https://bit.ly/3EfKMhp>
- Rojo, T., & Dudu, S. (2017). *Los “juegos serios” como instrumento de empoderamiento y aprendizaje socio-laboral inclusivo*. Revista Fuentes, 100. <https://bit.ly/3ehxjuR>
- Sailer, M., Hense, J., Heinz, M., & Markus, K. (2017). *Fostering development of work competencies and motivation via gamification*. Springer International Publishing. <https://bit.ly/3qctgpw>
- Sebastian, D., & Palacios, L. (2021). *Gamificación y consumer brand engagement en relación con el brand loyalty*. <https://bit.ly/3EgVzrQ>
- Shane, M., Wisnudrajat, L., Wang, G., & Kaburuan, E. (Junio de 2020). *Implementing gamification on a web-based recruitment system using marczewski’s gamification framework: An overview*. International journal of advanced trends in computer science and engineering. <https://doi.org/10.30534/ijatcse/2020/27932020>
- Silic, M., Marzi, G., Caputo, A., & Bal, M. (2019). *The effects of a gamified human resource management system on job satisfaction and engagement*. University of St. Gallen, Suiza. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12272>
- Silva, J. S. (2019). *La capacitación laboral y productividad de los trabajadores del poder judicial de Lima Este, 2018*. Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/30JcKEy>
- Stadnicka, D., & Deif, A. (2019). *A gamification approach application to facilitate lean manufacturing knowledge acquisition*. Management and Production Engineering Review. <http://dx.doi.org/10.24425/mper.2019.131451>

- Universidad Esan. (2017). *¿Cuál es el impacto de la capacitación del personal en la organización?*. Conexión Esan. <https://bit.ly/3pe1RUL>
- Villaroel, R., Quispe, V., Santa María, H., & Ventosilla, D. (2020). *La gamificación como respuesta desafiante para motivar las clases en educación secundaria en el contexto de COVID-19*. Revista Innova Educación. <https://bit.ly/3mk2sCk>
- Warthon, M. (2017). *Implicancia de la capacitación antes de la prestación efectiva de labores sobre el periodo de prueba*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://bit.ly/3moFZUK>
- Whittaker, L., Mulcahy, R., & Russell-Bennett, R. (2021). *Go with the flow' for gamification and sustainability marketing*. Queensland University of Technology, Australia. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102305>
- Zambrano, A., & Pelegrín, N. (2020). *La capacitación de los colaboradores de las empresas para la mejora de la calidad de vida laboral*. Revista Electrónica Formación y calidad educativa. <https://bit.ly/3Fgi2Xn>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Capacitación Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Cuál es la influencia de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana - 2021?</p> <p>Problemas Específicos: Específico 1 ¿Cuál es la influencia de las dinámicas de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021?</p>	<p>Objetivo general: Describir cuál es la influencia de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Específico 1 Describir cuál es la influencia de las dinámicas de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021.</p>	<p>Hipótesis general: La gamificación influye en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Específica 1 Las dinámicas influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021.</p>	Proceso	Evaluación de experiencia Reconocimiento Especialización	1-3	Totalmente de acuerdo:5 De acuerdo:4	Alto (13– 15)
			Conocimiento	Capacitaciones Garantía de trabajo Experiencia laboral	4-6	Ni acuerdo ni en desacuerdo:3 En desacuerdo:2	Medio (8– 12)
			Habilidades	Información Influencia de decisiones Trabajo en equipo	7-9	Totalmente en desacuerdo:1	Bajo (3– 7)

<p>Específico 2</p> <p>¿Cuál es la influencia de las mecánicas de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021?</p>	<p>Específico 2</p> <p>Describir cuál es la influencia de las mecánicas de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021.</p>	<p>Específica 2</p> <p>Las mecánicas influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021.</p>	<p>Competencias</p>	<p>Módulos especializados</p> <p>Interacción</p> <p>Toma de decisiones</p>	<p>10-12</p>		
Variable 2: Gamificación							
<p>Específico 3</p> <p>¿Cuál es la influencia de los componentes de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021?</p>	<p>Específico 3</p> <p>Describir cuál es la influencia de los componentes de la gamificación en la capacitación laboral de los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021.</p>	<p>Específica 3</p> <p>Los componentes influyen en la capacitación laboral en los trabajadores de una empresa Outsourcing, Lima Metropolitana 2021.</p>	<p>Dinámicas</p>	<p>Logro</p> <p>Expresión</p> <p>Estatus</p> <p>Competitividad</p>	<p>1-6</p>	<p>Siempre:4</p>	<p>Alto (20 – 24)</p>
			<p>Mecánicas</p>	<p>Recompensas</p> <p>Cooperación</p> <p>Desafíos</p>	<p>7-12</p>	<p>Casi siempre: 3</p> <p>A veces: 2</p>	<p>Moderado (13– 19)</p>
			<p>Componentes</p>	<p>Tabla de clasificación</p> <p>Puntos</p> <p>Niveles</p>	<p>13-18</p>	<p>Nunca:1</p>	<p>Bajo (6– 12)</p>

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño: Correlacional/causal</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: La población del presente estudio estará constituida por 90 colaboradores.</p> <p>Muestra: La muestra que se utilizará para la investigación será de 74 colaboradores.</p>	<p>Variable 1: Capacitación Laboral Autor: Zambrano & Pelegrín (2020) Técnica: Encuesta Instrumento adaptado por Barrenechea, J. (2021) Año: 2021 Ámbito de Aplicación: Solimano Asociados Forma de Administración: Individual - virtual</p> <p>Variable 2: Gamificación Técnica: Encuesta Autor: Rojo & Dudu (2017) Instrumento adaptado por Barrenechea, J. (2021) Ámbito de Aplicación: Solimano Asociados Forma de Administración: Individual virtual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los datos de la muestra se procesarán en el programa estadístico SPSS versión 21.0, donde se elaborarán tablas de y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se empleará el coeficiente de determinación R cuadrado de Nagelkerke, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables en estudio, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0.05.</p>

Anexo 2

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Indicadores	Escala
<i>Capacitación Laboral</i>	Zambrano & Pelegrín (2020) define la capacitación como un proceso permanente, sistemático y planificado, que debe basarse en las necesidades reales y perspectivas del trabajador, la empresa y la sociedad.	Proceso	Evaluación de experiencia Reconocimiento Especialización	1-3	Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4
		Conocimiento	Capacitaciones Garantía de trabajo Experiencia laboral	4-6	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo:3
		Habilidades	Información Influencia de decisiones Trabajo en equipo	7-9	En desacuerdo:2
		Competencias	Módulos especializados Interacción Toma de decisiones	10-12	Totalmente en desacuerdo:1
<i>Gamificación</i>	Según Rojo & Dudu (2017) la gamificación es generar vivencias lúdicas, pero no necesariamente siendo un juego, utiliza el discernimiento y los componentes de recreación, es decir, es un grupo de instrumentos para manejar el entretenimiento y que se puede emplear a una serie de dinámicas y de tareas por separado o configurando un juego.	Dinámicas	Logro	1-6	Siempre: 4 Casi siempre:3
			Expresión		
			Estatus		
			Competitividad		
		Mecánicas	Recompensas	7-12	
			Cooperación		
			Desafíos		
Componentes	Tabla de clasificación	13-18			
	Puntos				
	Niveles				
					A veces:2 Nunca:1

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

Consentimiento informado

Estimado participante:

Esta investigación tiene como objetivo recoger información relacionada con la investigación: La gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima metropolitana – 2021. Con esa finalidad, le pedimos colabore con ellos respondiendo este cuestionario que le tomará aproximadamente 15 minutos. Su participación es enteramente voluntaria.

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta sincera y honesta. El cuestionario es anónimo, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por los investigadores y con el único fin de este estudio.

Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela con quien le hizo llegar el presente cuestionario. Si desea dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desee. Ante cualquier duda o consulta escribir a: barrenecheazavaletaj@gmail.com

Muchas gracias por su colaboración.

Encuesta: Gamificación

Estimado participante:

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación con propósitos académicos y se mantendrá en absoluta reserva. Agradecemos su gentil colaboración por las respuestas otorgadas en la siguiente encuesta.

En ese marco, se solicita brindar sus respuestas con rigor, marcando con un aspa (X) la opción que estime de acuerdo con su apreciación.

El instrumento tiene la siguiente escala:

S= Siempre	CS= Casi siempre	AV= Algunas veces	N= Nunca
4	3	2	1

N°	Dimensión 1: Dinámicas	S	CS	AV	N
		4	3	2	1
01	Le gustó las dinámicas de los juegos				
02	Disfrutó ser el actor principal de la capacitación				
03	Le gustó la competición entre sus compañeros				
04	Se sintió a gusto al respecto a las insignias que le asignaban				
05	Se sintió a gusto en superar los desafíos				
06	Tuvo paciencia al esperar su turno				

N°	Dimensión 2: Mecánicas	S	CS	AV	N
		4	3	2	1
07	Cree que los juegos ayudaron a captar su atención				
08	La clase gamificada le motiva a aprender				
09	Los desafíos de misiones le motivo a seguir aprendiendo				
10	Le motivó a aprender a trabajar en equipo				
11	El trabajar en equipo le incentivó a involucrarse en la capacitación				
12	Las recompensas de insignias le motivaron				
N°	Dimensión 3: Componentes	4	3	2	1
13	Demostró actitudes positivas en la clase gamificada				
14	Obtuvo recompensas de alto grado				
15	Tuvo interés en participar en las actividades				
16	Logró el aprendizaje que esperaba				
17	Consiguió superar los retos establecidos				
18	Trabajó en equipo para superar los niveles de dificultad				

Muchas gracias por su colaboración.

Encuesta: Capacitación

Estimado participante:

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación con propósitos académicos y se mantendrá en absoluta reserva. Agradecemos su gentil colaboración por las respuestas otorgadas en la siguiente encuesta.

En ese marco, se solicita brindar sus respuestas con rigor, marcando con un aspa (X) la opción que estime de acuerdo con su apreciación.

El instrumento tiene la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Proceso	1	2	3	4	5
01	En la capacitación se evalúa la experiencia laboral					
02	La capacitación realiza un reconocimiento extraordinario por un trabajo destacado					
03	La capacitación considera la especialización					

N°	Conocimiento	1	2	3	4	5
04	La capacitación se centra en el desarrollo de personas					
05	La capacitación brinda garantía de trabajo					
06	La experiencia adquirida por la capacitación permite lograr metas					
N°	Habilidades	1	2	3	4	5
07	La capacitación contribuye a proporcionarle información necesaria para realizar sus labores					
08	Los resultados emitidos por la capacitación contribuyen en sus labores					
09	La capacitación mejoró el logro de metas en el trabajo en equipo					
N°	Competencias	1	2	3	4	5
10	La capacitación ofrece módulos especializados					
11	La capacitación gamificada brinda interacción en comparación con otros tipos de capacitación					
12	Está usted autorizado para tomar decisiones para desarrollar sus funciones					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 4

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre la gamificación

Autor: Jorge Antonio Barrenechea Zavaleta

Lugar de aplicación: Solimano Asociados

Forma de aplicación: Colectiva

Duración de la aplicación: 20 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario aplicado mediante la plataforma Google forms de manera individual al trabajador de la empresa Solimano Asociados, se compone de 18 ítems de respuesta múltiple, en escala de Likert.

Escala de medición

La persona encuestada asignará la puntuación a cada ítem conforme a su apreciación, según:

Escala de medición del instrumento – Variable: Gamificación

S= Siempre	CS= Casi siempre	AV= A veces	N= Nunca
4	3	2	1

Nota: Adaptado de Pineda (2019)

Nombre: Cuestionario sobre la Capacitación laboral

Autor: Jorge Antonio Barrenechea Zavaleta

Lugar de aplicación: Solimano Asociados

Forma de aplicación: Colectiva

Duración de la aplicación: 10 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario aplicado mediante la plataforma Google forms de manera individual al trabajador de la empresa Solimano Asociados, se compone de 12 ítems de respuesta múltiple, en escala de Likert.

Escala de medición

La persona encuestada asignará la puntuación a cada ítem conforme a su apreciación, según:

Escala de medición del instrumento – Variable: Capacitación laboral

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nota: Adaptado de Silva (2019)

Anexo 5

Certificados de validación de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Capacitación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Proceso							
1	En la capacitación se evalúa la experiencia laboral	X		X		X		
2	La capacitación realiza un reconocimiento extraordinario por un trabajo destacado	X		X		X		
3	La capacitación considera la especialización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento							
4	La capacitación se centra en el desarrollo de personas	X		X		X		
5	La capacitación brinda garantía de trabajo	X		X		X		
6	La experiencia adquirida por la capacitación permite lograr metas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades							
7	La capacitación contribuye a proporcionarle información necesaria para realizar sus labores	X		X		X		
8	Los resultados emitidos por la capacitación contribuyen en sus labores	X		X		X		
9	La capacitación mejoró el logro de metas en el trabajo en equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Competencias							
10	La capacitación ofrece módulos especializados	X		X		X		
11	La capacitación gamificada brinda interacción en comparación con otros tipos de capacitación	X		X		X		
12	Está usted autorizado para tomar decisiones para desarrollar sus funciones	X		X		X		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gamificación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dinámicas							
1	Le gustó las dinámicas de los juegos	X		X		X		
2	Disfrutó ser el actor principal de la capacitación	X		X		X		
3	Le gustó la competición entre sus compañeros	X		X		X		
4	Se sintió a gusto al respecto a las insignias que le asignaban	X		X		X		
5	Se sintió a gusto en superar los desafíos	X		X		X		
6	Tuvo paciencia al esperar su turno	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Mecánicas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cree que los juegos ayudaron a captar su atención	X		X		X		
8	La clase gamificada le motiva a aprender	X		X		X		
9	Los desafíos de misiones le motivo a seguir aprendiendo	X		X		X		
10	Le motivó a aprender a trabajar en equipo	X		X		X		
11	El trabajar en equipo le incentivó a involucrarse en la capacitación	X		X		X		
12	Las recompensas de insignias le motivaron	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Componentes	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Demostró actitudes positivas en la clase gamificada	X		X		X		
14	Obtuvo recompensas de alto grado	X		X		X		
15	Tuvo interés en participar en las actividades	X		X		X		
16	Logró el aprendizaje que esperaba	X		X		X		
17	Consiguió superar los retos establecidos	X		X		X		
18	Trabajó en equipo para superar los niveles de dificultad	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Zarate Ruiz Gustavo Ernesto

DNI: 09870134

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Lic. Administración	2015 - 2017
02	Universidad Cesar Vallejo	Mg. Administración en Negocios – MBA	
03	Universidad Cesar Vallejo	GP. Metodólogo y Temático	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo – Dirección de Investigación Lima Norte	Docente asignado a la Coordinación de la Maestría en Finanzas y Gestión del talento humano	Los Olivos	2018 - 2021	Coordinación y dictado de clase
02	SODIMAC	Representante Comercial	Surquillo	2012 - 2018	Venta a empresas
03	GIC	Jefe de producción – Asistente Administrativo	Surco	2010 - 2012	Encargado de la producción y asistente de gerencia

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 3 de noviembre, 2021



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Capacitación laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Proceso							
1	En la capacitación se evalúa la experiencia laboral	X		X		X		
2	La capacitación realiza un reconocimiento extraordinario por un trabajo destacado	X		X		X		
3	La capacitación considera la especialización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento							
4	La capacitación se centra en el desarrollo de personas	X		X		X		
5	La capacitación brinda garantía de trabajo	X		X		X		
6	La experiencia adquirida por la capacitación permite lograr metas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades							
7	La capacitación contribuye a proporcionarle información necesaria para realizar sus labores	X		X		X		
8	Los resultados emitidos por la capacitación contribuyen en sus labores	X		X		X		
9	La capacitación mejoró el logro de metas en el trabajo en equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Competencias							
10	La capacitación ofrece módulos especializados	X		X		X		
11	La capacitación gamificada brinda interacción en comparación con otros tipos de capacitación	X		X		X		
12	Está usted autorizado para tomar decisiones para desarrollar sus funciones	X		X		X		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gamificación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dinámicas							
1	Le gustó las dinámicas de los juegos	X		X		X		
2	Disfrutó ser el actor principal de la capacitación	X		X		X		
3	Le gustó la competición entre sus compañeros	X		X		X		
4	Se sintió a gusto al respecto a las insignias que le asignaban	X		X		X		
5	Se sintió a gusto en superar los desafíos	X		X		X		
6	Tuvo paciencia al esperar su turno	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Mecánicas							
7	Cree que los juegos ayudaron a captar su atención	X		X		X		
8	La clase gamificada le motiva a aprender	X		X		X		
9	Los desafíos de misiones le motivo a seguir aprendiendo	X		X		X		
10	Le motivó a aprender a trabajar en equipo	X		X		X		
11	El trabajar en equipo le incentivó a involucrarse en la capacitación	X		X		X		
12	Las recompensas de insignias le motivaron	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Componentes							
13	Demostró actitudes positivas en la clase gamificada	X		X		X		
14	Obtuvo recompensas de alto grado	X		X		X		
15	Tuvo interés en participar en las actividades	X		X		X		
16	Logró el aprendizaje que esperaba	X		X		X		
17	Consiguió superar los retos establecidos	X		X		X		
18	Trabajó en equipo para superar los niveles de dificultad	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Castro Garcia Julio Cesar

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de Noviembre, 2021



Dr. Julio Cesar Castro Garcia
PSICOLOGO
C.Ps.P 2283

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Capacitación laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Proceso							
1	En la capacitación se evalúa la experiencia laboral	X		X		X		
2	La capacitación realiza un reconocimiento extraordinario por un trabajo destacado	X		X		X		
3	La capacitación considera la especialización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La capacitación se centra en el desarrollo de personas	X		X		X		
5	La capacitación brinda garantía de trabajo	X		X		X		
6	La experiencia adquirida por la capacitación permite lograr metas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La capacitación contribuye a proporcionarle información necesaria para realizar sus labores	X		X		X		
8	Los resultados emitidos por la capacitación contribuyen en sus labores	X		X		X		
9	La capacitación mejoró el logro de metas en el trabajo en equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La capacitación ofrece módulos especializados	X		X		X		
11	La capacitación gamificada brinda interacción en comparación con otros tipos de capacitación	X		X		X		
12	Está usted autorizado para tomar decisiones para desarrollar sus funciones	X		X		X		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gamificación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Dinámicas							
1	Le gustó las dinámicas de los juegos	X		X		X		
2	Disfrutó ser el actor principal de la capacitación	X		X		X		
3	Le gustó la competición entre sus compañeros	X		X		X		
4	Se sintió a gusto al respecto a las insignias que le asignaban	X		X		X		
5	Se sintió a gusto en superar los desafíos	X		X		X		
6	Tuvo paciencia al esperar su turno	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Mecánicas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Cree que los juegos ayudaron a captar su atención	X		X		X		
8	La clase gamificada le motiva a aprender	X		X		X		
9	Los desafíos de misiones le motivo a seguir aprendiendo	X		X		X		
10	Le motivó a aprender a trabajar en equipo	X		X		X		
11	El trabajar en equipo le incentivó a involucrarse en la capacitación	X		X		X		
12	Las recompensas de insignias le motivaron	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Componentes	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Demostó actitudes positivas en la clase gamificada	X		X		X		
14	Obtuvo recompensas de alto grado	X		X		X		
15	Tuvo interés en participar en las actividades	X		X		X		
16	Logró el aprendizaje que esperaba	X		X		X		
17	Consiguió superar los retos establecidos	X		X		X		
18	Trabajó en equipo para superar los niveles de dificultad	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alcantara Obando Marlo Obed

DNI: 46941815

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Psicología	2010-2016
02	Universidad Cesar Vallejo	Mg. Intervención Psicológica	2020-2021
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Psicostudio Group	Asesor de tesis	Trujillo	2016 - Actualidad	Revisar proyectos de tesis Analizar datos (estadística) Revisar instrumentos de investigación Validar instrumentos psicológicos
02					
03					

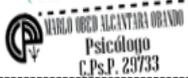
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 22 de Noviembre, 2021

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 6: Confiabilidad de la variable

Alfa Gamificación.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\USUARIO\Desktop\Sin titulo2.sav

Advertencia

El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero. No se pueden calcular estadísticos basados en su matriz inversa y se mostrarán como valores perdidos del sistema.

Escala: Gamificación

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
	Válidos ^a	57	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	57	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,895	,905	18

Estadísticos de los elementos

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Alfa Capa.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE.

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\USUARIO\Desktop\Sin titulo2.sav

Escala: Capacitación Laboral

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
	Válidos ^a	57	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	57	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,883	,886	12

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Capa la capacitación es esencial en el aprendizaje			

IBM SPSS Statistics Processor está listo

TESIS.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 33 de 33 variables

	@1Legustólasdinámicasdelosjuegos	@2Disfrutóserel principalde lacapacitación	@3Legustóacompetir con otros compañeros	@4Se sintió agustado al respecto al asinsignias que le asignaba	@5Se sintió agustado en superar los desafíos	@6Tuvo paciencia al esperar su turno	@7Cree que los juegos ayudaron a captar su atención	@8La clase gamificada motivó a aprender	@9 Los desafíos de motivación seguían aprendiendo	@10 Le motivó a aprender a trabajar en equipo
1	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
2	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
3	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
4	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
5	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
7	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
8	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
9	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
10	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
12	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
13	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
14	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
15	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
16	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
17	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
18	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
19	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
20	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
21	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

TESIS.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
2	Género	Numérico	9	0		{1, Masculin...	Ninguna	9	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Cargo	Numérico	18	0		{1, Promoto...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada
4	@1Legustó...	Numérico	13	0	Le gustó las di...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
5	@2Disfrutó...	Numérico	13	0	Disfrutó ser el a...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
6	@3Legustó...	Numérico	12	0	Le gustó la co...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
7	@4Se sintió...	Numérico	13	0	Se sintió a gust...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
8	@5Se sintió...	Numérico	13	0	Se sintió a gust...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
9	@6Tuvo paci...	Numérico	13	0	Tuvo paciencia ...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
10	@7Cree que...	Numérico	13	0	Cree que los ju...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
11	@8La clase...	Numérico	12	0	La clase gamifi...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	@9Los desa...	Numérico	13	0	Los desafíos de...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
13	@10Le motiv...	Numérico	13	0	Le motivó a apr...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
14	@11El trabaj...	Numérico	13	0	El trabajar en e...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
15	@12Las rec...	Numérico	13	0	Las recompens...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
16	@13Demos...	Numérico	13	0	Demostró acti...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
17	@14Obtuvor...	Numérico	13	0	Obtuvo recom...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
18	@15Tuvo int...	Numérico	13	0	Tuvo interés en ...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
19	@16Logró el...	Numérico	12	0	Logró el aprend...	{1, Nunca}...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	@17Consig...	Numérico	13	0	Consiguió sobr...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
21	@18Trabajó...	Numérico	13	0	Trabajó en equi...	{1, Nunca}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
22	@19En la cap...	Numérico	31	0	En la capacitac...	{1, Totalme...	Ninguna	31	Derecha	Ordinal	Entrada
23	@20La capac...	Numérico	31	0	La capacitación...	{1, Totalme...	Ninguna	31	Derecha	Ordinal	Entrada
24	@21La capac...	Numérico	31	0	La capacitación...	{1, Totalme...	Ninguna	31	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Estimaciones de los parámetros

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [V2 = 3]	11,650	2,500	21,710	1	,000	6,749	16,551
Ubicación V1	3,361	,680	24,404	1	,000	2,028	4,695

Función de vínculo: Logit.

Estimaciones de los parámetros

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [D1 = 2]	9,310	2,151	18,733	1	,000	5,094	13,526
[D1 = 3]	13,779	2,510	30,142	1	,000	8,860	18,698
Ubicación V1	4,014	,694	33,412	1	,000	2,653	5,375

Función de vínculo: Logit.

Estimaciones de los parámetros

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [D2 = 3]	10,660	2,691	15,686	1	,000	5,384	15,935
Ubicación V1	3,460	,823	17,697	1	,000	1,848	5,072

Función de vínculo: Logit.

Estimaciones de los parámetros

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [D3 = 3]	11,650	2,500	21,710	1	,000	6,749	16,551
Ubicación V1	3,361	,680	24,404	1	,000	2,028	4,695

Función de vínculo: Logit.

Anexo 7: Base de datos de las variables

ANEXO 7 DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO																						
ENCUESTA	PERCEPCION DE LAS ACTIVIDADES DE GAMIFICACIÓN																					Total
	DINÁMICAS							MECÁNICAS							COMPONENTES							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	
1	3	2	4	4	4	2	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	67
2	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	4	4	23	67
3	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	3	4	22	67
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54
5	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	69
6	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	69
7	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	69
8	3	3	3	3	4	3	19	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	22	64
9	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	1	4	4	4	1	18	66
10	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	70
11	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	3	3	3	19	62
12	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	4	20	65
13	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
14	4	2	4	2	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	2	2	4	4	3	3	18	61
15	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	4	4	4	23	67
16	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	3	4	22	67
17	4	3	3	2	3	3	18	4	4	3	3	2	3	19	3	2	3	3	3	2	16	53
18	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	3	3	2	4	4	4	20	66
19	3	2	4	3	3	3	18	2	3	3	3	3	2	16	2	2	3	3	4	4	18	52

20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
21	3	2	4	2	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	3	3	20	63
22	3	3	2	3	3	3	17	3	4	4	3	3	3	20	4	2	4	4	3	3	20	57
23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	3	4	20	57
24	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	2	4	22	57
25	4	4	3	2	4	4	21	4	4	3	4	3	3	21	4	3	4	3	3	4	21	63
26	3	4	3	4	3	3	20	3	4	4	4	4	3	22	3	3	4	4	4	4	22	64
27	3	4	4	3	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23	68
28	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	4	3	4	22	65
29	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	55
31	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	4	4	4	23	68
32	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	4	2	21	62
33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	2	3	3	3	3	18	66
34	4	4	4	2	4	2	20	4	4	4	3	3	3	21	3	2	4	3	4	1	17	58
35	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
36	3	2	2	1	2	2	12	2	3	4	2	3	2	16	2	4	3	4	1	2	16	44
37	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	22	69
38	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
39	4	4	2	4	4	4	22	4	3	4	3	3	3	20	4	4	4	4	4	3	23	65
40	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	4	3	3	19	4	2	4	3	3	3	19	58
41	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23	70
42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
43	4	4	4	2	4	4	22	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	3	3	2	19	61
44	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
45	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	69

46	2	3	3	3	3	3	17	4	3	3	3	3	4	20	4	2	4	3	3	3	19	56
47	3	4	4	2	4	4	21	4	3	3	4	4	3	21	4	3	4	4	4	4	23	65
48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
49	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23	69
50	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	69
51	4	3	3	3	4	3	20	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	22	65
52	2	2	2	3	3	3	15	2	3	2	3	3	2	15	3	2	3	3	2	3	16	46
53	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
54	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	4	22	70
55	2	3	3	4	4	3	19	3	3	3	4	4	4	21	4	4	3	3	3	4	21	61
56	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	4	3	21	4	3	3	4	3	3	20	62
57	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	4	2	4	4	4	3	21	68
58	3	3	4	3	4	2	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	55
59	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	71
60	3	4	4	4	4	3	22	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	22	67
61	2	3	2	4	4	3	18	2	2	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	4	23	59
62	3	2	4	4	4	4	21	4	4	3	3	4	4	22	4	1	3	3	3	3	17	60
63	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	3	3	21	4	2	2	2	3	3	16	60
64	4	4	4	2	3	2	19	3	3	3	3	3	2	17	1	1	3	4	3	3	15	51
65	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71
66	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	3	21	4	3	3	4	3	4	21	65
67	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	4	4	3	22	66
68	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	3	4	19	65
69	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
70	3	3	4	3	4	4	21	2	4	4	4	3	3	20	4	3	4	4	4	3	22	63
71	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	4	4	3	20	64

72	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	3	3	2	15	44
73	3	3	2	3	3	2	16	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	3	4	3	19	56
74	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	4	3	3	21	4	3	3	4	3	4	21	64

ANEXO 7 DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

ENCUESTA	PERCEPCION DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN LABORAL																Total
	PROCESO				CONOCIMIENTO				HABILIDADES				COMPETENCIAS				
	P1	P2	P3	D1	P4	P5	P6	D2	P7	P8	P9	D3	P10	P11	P12	D4	
1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
2	4	4	4	12	5	4	5	14	4	4	4	12	3	4	5	12	50
3	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	59
4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
5	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	5	13	5	4	5	14	53
6	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	59
7	5	5	4	14	5	3	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	51
8	4	4	5	13	5	4	4	13	4	5	5	14	5	5	5	15	55
9	5	3	3	11	3	3	5	11	5	5	5	15	5	3	5	13	50
10	3	4	4	11	4	4	5	13	5	3	4	12	4	4	5	13	49
11	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	47
12	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	51
13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	60
14	3	5	4	12	3	4	5	12	5	5	4	14	5	3	5	13	51
15	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	49
16	1	1	3	5	4	4	1	9	1	3	4	8	4	4	2	10	32
17	4	2	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	4	12	46
18	4	4	3	11	4	5	5	14	5	5	5	15	4	4	5	13	53
19	3	4	4	11	4	5	4	13	4	4	4	12	5	4	5	14	50
20	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	60
21	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	4	10	45
22	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48

23	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	47
24	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	49
25	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	49
26	5	4	5	14	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	58
27	4	4	4	12	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	51
28	4	5	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14	57
29	5	4	5	14	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	58
30	4	4	4	12	5	4	4	13	5	5	4	14	4	3	4	11	50
31	3	4	4	11	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	5	13	50
32	1	4	4	9	4	4	4	12	4	5	5	14	5	5	5	15	50
33	3	4	4	11	5	4	5	14	5	4	4	13	4	4	4	12	50
34	1	4	4	9	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	44
35	5	4	4	13	4	4	5	13	5	5	5	15	4	4	5	13	54
36	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
37	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	58
38	4	4	4	12	5	4	5	14	5	5	4	14	4	4	4	12	52
39	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	13	52
40	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12	50
41	4	4	4	12	5	4	4	13	5	5	5	15	4	4	4	12	52
42	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	50
43	4	2	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	46
44	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	58
45	4	1	4	9	4	1	1	6	4	4	1	9	4	4	4	12	36
46	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	5	14	49
47	5	4	5	14	4	4	5	13	5	4	5	14	4	3	4	11	52
48	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	60

49	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	4	14	4	5	5	14	54
50	5	4	5	14	4	5	1	10	1	1	1	3	4	1	1	6	33
51	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	59
52	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	45
53	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	60
54	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	59
55	4	4	4	12	3	1	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	44
56	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	4	13	52
57	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	5	4	4	13	57
58	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	4	12	5	4	4	13	47
59	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	58
60	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
61	3	4	4	11	4	5	4	13	4	4	3	11	4	4	4	12	47
62	4	3	2	9	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	44
63	2	5	4	11	5	4	5	14	5	5	4	14	4	2	4	10	49
64	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	5	4	4	13	50
65	5	5	5	15	5	3	5	13	5	5	5	15	5	5	5	15	58
66	5	4	5	14	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	5	13	53
67	5	4	4	13	5	3	4	12	4	5	4	13	4	5	4	13	51
68	1	2	4	7	4	3	2	9	4	4	4	12	4	4	4	12	40
69	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	60
70	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	4	11	45
71	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	4	13	4	5	4	13	53
72	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	47
73	4	4	3	11	5	3	4	12	4	4	4	12	5	5	4	14	49
74	4	4	5	13	4	5	4	13	5	4	5	14	4	4	5	13	53

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento

La gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima metropolitana – 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Esta investigación tiene como objetivo recoger información relacionada con la investigación: La gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima metropolitana – 2021. Con esa finalidad, le pedimos colabore con ellos respondiendo este cuestionario que le tomará aproximadamente 15 minutos. Su participación es enteramente voluntaria.

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta SINCERA y HONESTA. El cuestionario es ANÓNIMO, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por los investigadores y con el único fin de este estudio. Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela con quien le hizo llegar el presente cuestionario. Si desea dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desee. Ante cualquier duda o consulta escribir a: barrenecheazavaletaj@gmail.com

Muchas gracias por su colaboración.

barrenecheazavaletaj@gmail.com

[Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

 Página 1 de 4

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

La gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima metropolitana – 2021

barrenecheazavaletaj@gmail.com

[Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

DATOS PERSONALES

Edad *

Tu respuesta

Género *

- Masculino
- Femenino

Cargo *

- Promotor de ventas
- Supervisor
- Jefe de cuenta

Página 2 de 4

[Atrás](#)

[Siguiete](#)

[Borrar formulario](#)

Gamificación

A continuación se presenta una serie de proposiciones relacionados a la gamificación en la institución donde labora. Lea cuidadosamente cada ítem del cuestionario y elija la alternativa que más se adapte a su opinión.

1. Le gustó las dinámicas de los juegos *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

2. Disfrutó ser el actor principal de la capacitación *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

3. Le gustó la competición entre sus compañeros *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

4. Se sintió a gusto al respecto a las insignias que le asignaban *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre



5. Se sintió a gusto en superar los desafíos *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

6. Tuvo paciencia al esperar su turno *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

7. Cree que los juegos ayudaron a captar su atención *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

8. La clase gamificada le motiva a aprender *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

9. Los desafíos de misiones le motivo a seguir aprendiendo *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

10. Le motivó a aprender a trabajar en equipo *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

11. El trabajar en equipo le incentivó a involucrarse en la capacitación *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

12. Las recompensas de insignias le motivaron *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre



13. Demostró actitudes positivas en la clase gamificada *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

14. Obtuvo recompensas de alto grado *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

15. Tuvo interés en participar en las actividades *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

16. Logró el aprendizaje que esperaba *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre



17. Consiguió superar los retos establecidos *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

18. Trabajó en equipo para superar los niveles de dificultad *

- Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre



[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Capacitación laboral

A continuación se presenta una serie de proposiciones relacionados a la capacitación en la institución donde labora. Lea cuidadosamente cada ítem del cuestionario y elija la alternativa que más se adapte a su opinión.

1. En la capacitación se evalúa la experiencia laboral *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. La capacitación realiza un reconocimiento extraordinario por un trabajo destacado *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. La capacitación considera la especialización *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



4. La capacitación se centra en el desarrollo de personas *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. La capacitación brinda garantía de trabajo *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. La experiencia adquirida por la capacitación permite lograr metas *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. La capacitación contribuye a proporcionarle información necesaria para realizar sus labores *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



8. Los resultados emitidos por la capacitación contribuyen en sus labores *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9. La capacitación mejoró el logro de metas en el trabajo en equipo *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. La capacitación ofrece módulos especializados *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11. La capacitación gamificada brinda interacción en comparación con otros tipos de capacitación *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. Está usted autorizado para tomar decisiones para desarrollar sus funciones *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Anexo 9: Evidencias



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de noviembre de 2021
Carta P. 1368-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg.
Francisco Lorenzo Solimano Parra
Gerente general
Solimano Asociados S.A.C

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a BARRENECHEA ZAVALETA, JORGE ANTONIO; identificado con DNI N° 72361460 y con código de matrícula N° 7002551707; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

La gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana - 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador BARRENECHEA ZAVALETA, JORGE ANTONIO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Onimero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

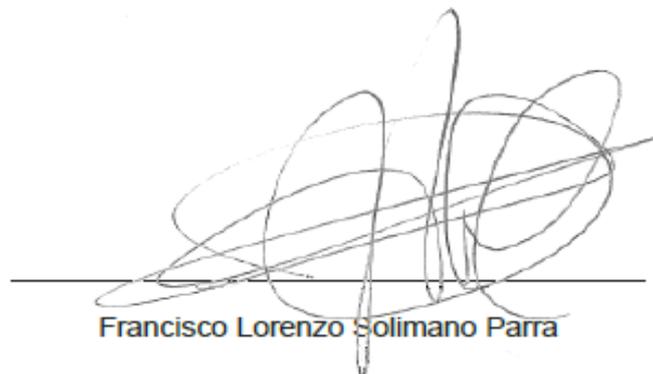
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Yo Francisco Lorenzo Solimano Parra, identificado con DNI N° 29260626, en calidad de Gerente General de la presente empresa Solimano Asociados S.A.C., autorizo al Sr. Jorge Antonio Barrenechea Zavaleta con DNI N° 72361460 estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión de talento humano en la Universidad César Vallejo, filial Lima Norte, para realice encuestas y utilice estos datos e información recabada de mi representada para fines exclusivos de la elaboración de la investigación titulada, "La gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana - 2021", el mismo que se viene desarrollando para la obtención del título de magíster en dicho centro de estudios.

Cabe señalar que la citada autorización comprende la divulgación y comunicación pública del trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Lima, 09 de Noviembre del 2021.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above a horizontal line.

Francisco Lorenzo Solimano Parra

Gerente General



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20100195918
Solimano Asociados S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	Francisco Lorenzo Solimano Parra
Nombres y Apellidos	DNI:
Francisco Lorenzo Solimano Parra	29260626

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La gamificación en la capacitación laboral para los trabajadores de una empresa outsourcing, Lima Metropolitana - 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión del talento humano	
Autor:	DNI:
Jorge Antonio Barrenechea Zavaleta	72361460

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Lima, 09 de noviembre del 2021

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

RE: Proyecto de tesis - Maestría - Mensaje (HTML)

Archivo Mensaje Ayuda ¿Qué desea hacer?

Eliminar Archivar Responder Responder a todos Reenviar

Pasos rápidos

Mover

Etiquetas

Edición

Inmersivo

Idioma

Zoom

RE: Proyecto de tesis - Maestría



Jorge Barrenechea <jbarrenechea@solimano.com.pe>
Para 'Jorge Barrenechea'

Responder Responder a todos Reenviar

De: Francisco Solimano <fsolimano@solimano.com.pe>
Enviado el: martes, 9 de noviembre de 2021 04:30 p. m.
Para: jbarrenechea@solimano.com.pe
Asunto: RV: Proyecto de tesis - Maestría

Jorge
Adjunto el documento firmado para tu Tesis.

Saludos,

GRUPO SOLIMANO

Solimano Asociados | People | Talsi
Member of Empresaria Group

Francisco Solimano Parra | Gerente General
Av. Benavides 1555 Of. 901, Miraflores. T: 651-2403

Empresa certificada por ABE (Asociación de Buenos Empleadores)