UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN

"La gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Yadhira Yuriria Neyra Sessarego (ORCID: 0000-0003-3957-3482)

ASESOR:

Dr. Israel Barrutia Barreto (ORCID: 0000-0002-5728-0651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Quiero dedicarles este trabajo a mis padres y a mi familia que me apoyan siempre en todo lo que me propongo.

Agradecimiento

Quiero agradecerle a mi asesor, a las personas que me apoyaron de alguna manera en la realización de esta tesis y por supuesto a mis padres y mi familia.

Página del jurado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
N°60-2019-UCV/DA-EP.ADM-FL-C

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°460-2019-UCV/DA-EP.ADM-FL-C,** de la ***ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN*** acuerdan:

PRIMERO. -

Aprobar por unanimidad	(X)
Aprobar por mayoría	( )
Desaprobar	( )

El ***DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN*** presentado por la estudiante **NEYRA SESSAREGO YADHIRA YURIRIA** , denominado: **" LA GAMIFICACIÓN Y LA MOTIVACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO, 2019".**

SEGUNDO. - Al culminar la sustentación, la estudiante **NEYRA SESSAREGO YADHIRA YURIRIA** , obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
17	DIECISIETE	APROBADO

Presidente: *Dr. BARRUTIA BARRETO, ISRAEL* .....
Firma

Secretario : *Mg. RAFAEL ARTURO LOPEZ LANDAURO* .....
Firma

Vocal : *Mg. ELIANA PEREZ RUIBAL REGALADO* .....
Firma

Callao, viernes, 20 de diciembre del 2019.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

ucv.edu.pe

Declaratoria de autenticidad

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Yadhira Yuriria Neyra Sessarego, con DNI Nº 72246573, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Callao, Diciembre del 2019

Yadhira Yuriria Neyra Sessarego

Índice

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

Página del Jurado..... iv

Declaratoria de Autenticidad v

índice vi

Resumen vii

Abstract viii

I.Introducción 1

1.1.Realidad problemática 1

1.2.Trabajos previos 3

1.3.Teorías relacionadas 5

1.4.Formulación del problema 7

1.5.Justificación del estudio..... 8

1.6.Hipótesis 9

1.7.Objetivos 9

II.Método 10

2.1.Diseño de investigación 10

2.2.Operaciponalización de variables. 10

2.3.Población, muestra y muestreo 16

2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... 16

2.5.Métodos de análisis de datos..... 19

2.6.Aspectos éticos 19

III.Resultados..... 20

IV.Discusión 27

V. Conclusiones 30

VI. Recomendaciones 31

Referencias 32

Anexos 37

Resumen

La razón fundamental de esta investigación es precisar el nivel de relación entre la gamificación y la motivación en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019. Con respecto a la metodología, es hipotético deductivo, es de un nivel correlacional descriptivo, con un diseño transversal no experimental y de tipo aplicada. La población de esta investigación fue trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, y la muestra estuvo compuesta por 92 trabajadores. Después de analizar los datos recolectados a través del SPSS 23, se hayo que la correlación entre la gamificación y la motivación es alta o fuerte significativa con un nivel de 0,948, asimismo el nivel de significancia de 0,000 es menor al 0,05 lo que significa que se acepta la hipótesis alterna lo que quiere decir que a mayor uso de sistemas gamificados mayor será la motivación en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

Palabras claves: Gamificación, motivación, intrínseca.

Abstract

The fundamental reason for this research is to specify the level of relationship between gamification and motivation in the workers of the Regional Directorate of Education of Callao, 2019. With respect to the methodology, it is hypothetical deductive, it is of a descriptive correlational level, with a non-experimental transversal design and of applied type. The population of this investigation was workers of the Regional Direction of Education of Callao, and the sample was composed by 92 workers. After analyzing the data collected through SPSS 23, there is that the correlation between gamification and motivation is high or strong significant with a level of 0.948, also the level of significance of 0.000 is less than 0.05 which means that it is accepted the hypothesis alternating what means that the greater use of gamma systems will be the greater motivation in the workers of the Regional Directorate of Education of Callao, 2019.

Keywords: gamification, motivation, intrinsic.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En el mundo globalizado en el que ahora nos desarrollamos se busca la mejora de las tecnologías, los procesos y también se buscan nuevas herramientas, con un nuevo enfoque que ayuden a motivar el desempeño de sus empleados y comprometerlos con la organización.

Martínez (2013) nos habla de gamificación como la utilización de mecánicas de juego que ayudaran a mejorar el comportamiento, la participación, la motivación, el compromiso y otros puntos de los participantes y todo con el fin de conseguir un objetivo común de una forma divertida.

Para Mekler, Brühlmann, Tuch, y Opwis (2017) la propia naturaleza motivadora de los juegos digitales hace que se satisfagan diferentes necesidades. (párr.11)

Según MarketsandMarkets (2019), nos habla sobre como la gamificación crecerá de USD 1,65 mil millones en 2015 a USD 11,10 mil millones en 2020. Además, se espera que crezca a una impresionante tasa de crecimiento anual compuesta (CAGR) del 46,3%.

Además, Playmotiv España afirma que, el 70% de los empleados están desmotivados, en ese sentido la vinculación de los juegos con el entorno laboral son una buena estrategia sobre todo sabiendo que los juegos en el entorno de la gamificación aumentan en un 30% engagement de los trabajadores.

Si bien en Latinoamérica y en el Perú ya se viene integrando esta herramienta a las organizaciones, sobre todo en el nivel educativo y de recursos humanos, aun no es algo que sea en su totalidad realizado en esta parte del continente.

Asimismo, en la Dirección Regional de Educación del Callao, que es el lugar donde yo vengo laborando este tipo de herramientas novedosas, no suelen ser usadas por no tener conocimiento de esta, considerar un costo de inversión fuera de su presupuesto y no tener a alguien especializado que integre los elementos necesarios para que todos los trabajadores quieran participar.

Silva (2016) nos dice que la motivación es un proceso el cual se desarrolla en una gran variedad de escenarios donde se encuentra la persona y se ve relacionado con el fin de alcanzar una meta o satisfacer alguna necesidad que tenga el individuo (p.6).

Según RemicaEmpleo, nos muestra que en España el 77% de los trabajadores se vería más ampliamente involucrado con el trabajo que realiza si es que se le reconoce las metas que va logrando en su empresa

Los servidores públicos están fuertemente motivados por factores intrínsecos o simbólicas del trabajo, (…) los factores de motivación que no son del propio sujeto (extrínsecos), como los altos salarios y beneficios, serían menos importantes para los servidores públicos en comparación con los profesionales del sector privado (Klein, & Mascarenhas, 2016).

Aquí en el Perú según el diario Gestión, (2017), un trabajador motivado puede ser 80% más productivo y por el contrario si este no está altamente motivado puede reducir un 50% su productividad.

En lo que respecta a la motivación en la institución, esta es baja, cumpliendo con sus funciones por el simple hecho de tener que hacerlo, y muchas veces necesitando un incentivo para poder desarrollar con mejor ahínco y mejor motivados su trabajo.

Como se ve la gamificación es una nueva herramienta que se viene implementando paulatinamente sobre todo en el Perú y que influye positivamente en muchos ámbitos en los trabajadores.

Es por esto que en esta investigación quiere buscar la relación de la gamificación y la motivación y si esta podrá ayudar a los trabajadores de la DRE Callao, todo esto sustentado con base teórica, de diferentes autores e investigaciones, donde se pueda comparar y tener una visión más clara sobre el tema a investigar.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Según Klein y Mascarenhas (2016) en su artículo científico realizado sobre "*Motivación, satisfacción en el trabajo y evasión en el servicio público: el caso de la carrera de especialistas en Políticas Públicas y Gestión de Gobierno"- Brasil,* se utilizó el método probabilístico de regresión (regresión probabilística), en lo que respecta a la población y muestra que aunque se contactó con las entidades que representaban la carrera de EPPGG en los diversos estados del Brasil para obtener los datos de la investigación en 2010 (1855 servidores), solo los estados de Bahía, Minas Gerais, Río de Janeiro y Sao Paulo generaron retornos favorables en términos de respuestas, totalizando 269 encuestados los cuales fueron suficientes para el análisis de datos en este estudio. El resultado fue que, en relación con los individuos con una remuneración alta, aquellos que reciben una remuneración baja, tendrán en su salario la causa notablemente más fuerte para evadir mientras que la satisfacción y motivación están más relacionada a factores intrínsecos.

Ruizalba, Navarro y Jiménez (2013) en su artículo sobre "*Gamificación como estrategia de marketing interno"- España,* revisaron distintas teorías encontradas acerca de gamificación y como esta se utilizaba en la realidad social presentando distintos ejemplos de su uso en empresas, pero no se pudieron encontrar esas implicaciones prácticas, pero si se pudo reforzar y presentar un modelo teórico sobre como la gamificación como herramienta practica podrá ayudar en el comportamiento de los empleados

Ortiz y Jordan (2017) en su artículo sobre *"Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión"-España* se utilizó un enfoque cualitativo, y se basó en 330 publicaciones científicas que van desde el 2011 hasta el 2016, de los que se seleccionaron 37 que eran los que mejor se acercaban a lo que se buscaba, y finalmente se eligió a cinco para realizar un análisis en profundidad sobre todo de escolares y universitarios. Se seleccionó publicaciones que abarcaban experiencias tanto escolares como en el ámbito universitario; en uno de los estudios se hizo una comparación entre la plataforma Minecraft Edu y una metodología de enseñanza tradicional se concluyó que los resultados fueron mejor para la plataforma gamificada por ser más dinámica y entretenida.

A nivel nacional

Hidalgo (2018) en su tesis *"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, hombres y mujeres entre 18 y 25 años, que laboren en establecimientos de comida rápida en Lima Metropolitana". Perú,* para optar el grado de Licenciado en Comunicación y Marketing, el estudio es de tipo exploratorio, asimismo es correlacional y la metodología será mixta con un alcance transversal. En la muestra utilizada usó la fórmula de poblaciones finitas ya que la población es menor a 10,000 y se obtiene como resultado 357. Los resultados para la investigación cualitativa fueron entrevistas a profundidad donde los expertos indicaron que es importante hacer una comparación de técnicas tradicionales con las aplicadas mediante gamificación y observar los beneficios de estas y sobre la investigación cuantitativa más de la mitad otorgo una valoración alta a la implementación de videojuegos para promover la comunicación e interacción por lo que se planteó una propuesta de juego virtual para poder capacitar a sus empleados.

Chico (2018), en su tesis "*Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima-Perú,,* para optar el grado de Licenciado en Administración; La tesis es de tipo descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo, la población es de 54 empleados que trabajan en la institución bancaria, y con una muestra de 50 encuestados aplicando un muestreo aleatorio los resultados fueron que existe una relación alta entre el desempeño laboral y la motivación laboral de los trabajadores de la mencionada entidad bancaria.

Marín y Placencia (2017), en su artículo sobre *"Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado"-Perú,* se llevó a cabo un estudio descriptivo, observacional de tipo relacional. Su población fue de 209 colaboradores y la cual la muestra fue de 136 trabajadores y esta fue realizada por muestreo por conglomerados, dando como resultados que la relación entre las dos variables es baja positiva y que la mayoría de los trabajadores se encuentra medianamente motivado (49,3%), después están los altamente motivado con (25,7%) y por último los que se encuentran bajamente motivado con un (25,0%)

1.3. Teorías relacionadas

- Gamificación

Para Werbach y Hunter (2014)

Nos dice que la gamificación es el uso de técnicas y elementos utilizados en los videojuegos, pero en un contexto que no son los juegos y que motivan debido a que se ven envueltas las áreas cognitivas emocionales y sociales de los jugadores (p.28).

- **Elementos**

Según Werbach & Hunter (2014) menciona que es una experiencia integrada y las piezas que la integran son los elementos del juego (…) y estas son importantes para la gamificación: las dinámicas, las mecánicas y los componentes (p. 28, 82)

Ilustración 1 Jerarquía de elementos del juego

Fuente 1 Werbach & Hunter (2014)

-Dinámicas

Para Werbach & Hunter (2014) Estas se encuentran en el nivel más alto y son los aspectos que se deben tener en cuenta pero que no se llegan a introducir en el juego. (p.82).

Las dinámicas más importantes son según la teoría de Werbach & Hunter (2014) son la competitividad, la expresión, los logros y el estatus (p.82).

- Mecánicas

Para Werbach & Hunter (2014) son aquellos que hacen que el juego progrese y que conducen a que el jugador interfiera en el juego (p.83).

Las más importantes para Werbach & Hunter (2014) son las recompensas, la cooperación; y los desafíos (p.83).

- Componentes

Por último, los componentes según la teoría de Werbach & Hunter (2014) son elementos más específicos que las dinámicas o mecánicas. (p.84)

En este caso las más importantes son las tablas de clasificación; puntos y los niveles (p.85).

- Motivación

Según Marín, Ruiz & Henao (2016), es definida como el motor que estimula y logra que se inicie, mantenga y mejore todo aquello que crean importante (párr. 6).

En cambio, para García & Forero (2014) la motivación es la fuerza de los individuos dentro de una organización y, por consiguiente, se convierte en aquello que da energía psicológica (párr. 6).

- El factor dual de Herzberg.

Para esta teoría Herzberg solo se basó en el ámbito laboral y realizo una investigación con encuestas en las cuales se observó que, si las personas manifestaban que se sentían bien en su trabajo, lo relacionaban con ellos mismo, mencionando características o factores intrínsecos o propios de la persona. Al contrario, cuando estaban insatisfechos lo relacionaban con factores ajenos a ellos, extrínsecos, como las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, etc. De esta forma se determinó que aquellos aspectos que motivan no son los mismos que los que desmotivan, por eso se dividen según Herzberg (1967, citado en Hidalgo, 2018) en;

- Factores Extrínsecos: son factores externos y están fuera del control de las personas, algunos factores externos son: factores económicos, condiciones físicas del trabajo; seguridad; factores sociales y control (p.48).

- Factores Intrínsecos: hacen referencia al trabajo en sí y están bajo el control del trabajador ya que tiene que ver con lo que él hace y en lo que se desarrolla como: tareas estimulantes; sentimiento de autorrealización; reconocimiento por realizar algo bien hecho; logro y mayor responsabilidad (p.48).

1.4 . Formulación del problema

General

- ¿De qué forma se relaciona la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019?

Específicos

- ¿De qué forma se relacionan las dinámicas de la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019?
- ¿De qué forma se relacionan las mecánicas de la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019?
- ¿De qué forma se relacionan los componentes de la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019?

1.5 . Justificación del estudio

La investigación se justifica con la teoría de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

El propósito de este proyecto de investigación es encontrar mediante diferentes teorías y conceptos básicos, lo que acontece entre las dos variables de las que se va a hablar (gamificación y motivación); una de estas siendo un tema que viene ganando fuerza en ciertos sectores, y así poder hallar la relación entre ambas

Además, a través de esta investigación se demostrará cuán importante es la gamificación como herramienta de motivación para los trabajadores, ya que al estar estos debidamente motivados, lograran realizar un trabajo más eficiente y productivo para el bien del servicio que se brinda.

En lo que respecta a su relevancia social se ve que, aunque este proyecto de investigación se centrara específicamente en los trabajadores de la DRE Callao, también puede ser relevante para establecer nuevas hipótesis con respecto al tema de la gamificación

Y todo esto creando un instrumento que nos ayude a recolectar datos para poder analizarlos y así nos proporcione las respuestas necesarias para saber si la gamificación pueda ser aplicable o no en la DRE Callao como herramienta de motivación en los empleados.

Por ultimo las implicaciones prácticas de esta investigación estarán centradas en poner en marcha la gamificación como tal en la DREC y que esta ayude a los trabajadores mejorando en la motivación y también en la productividad de la misma.

1.6 . Hipótesis

General

- Existe relación entre la gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

Especificas

- Las dinámicas de la gamificación se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.
- Las mecánicas de la gamificación se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.
- Los componentes de la gamificación se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

1.7 Objetivos

General

- Determinar la relación que existe entre gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

Específicos

- Determinar la relación que existe entre las dinámicas de la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.
- Determinar la relación que existe entre las mecánicas de la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.
- Determinar la relación que existe entre los componentes de la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Se utiliza la investigación de tipo aplicada y para Hernández, et al., (2014), esta se caracteriza por que se utiliza la teoría para poder analizar problemas, para después poder basar la practica en la teoría y conocimientos que se adquirieron anteriormente y así resolverlos.

El enfoque según Hernández, et al., (2014) es cuantitativo, porque se busca recolectar datos para poder verificar las hipótesis que se propusieron mediante encuestas y así probar teorías (p.4).

El diseño es no experimental-transversal, y la teoría según Hernández, et al., (2014), explica que este se realiza cuando no se manipulan las variables y se presenta tal cual en un contexto real y en un tiempo real, para luego analizarlas. (p. 152).

El nivel es correlacional-descriptiva y para Hernández, et al., (2014) es porque se va a detallar las características, de dos variables (gamificación y motivación) y analizar el nivel de relación que existe entre ellas en una situación específica (p.98).

El método es hipotético-deductivo; y para Bernal (2013), este es un método que nace de posibles verdades y que se buscan refutar, infiriendo de estas conclusiones que se comparan con situaciones reales. (p.60).

2.2. Operacionalización de variables

- Variables

1. Variable: Gamificación

Definición conceptual

Para Werbach y Hunter (2014) nos dice que la gamificación es el uso de técnicas y elementos utilizados en los videojuegos, pero en un contexto que no son los juegos y que motivan debido a que se ven envueltas las áreas cognitivas emocionales y sociales de los jugadores (p.28).

Dimensión Dinámicas

Para Werbach & Hunter (2014) Estas se encuentran en el nivel más alto y son los aspectos que se deben tener en cuenta pero que no se llegan a introducir en el juego. (p.82).

Indicadores

Logro:

Según McClellan (1989, citado en Moran y Meneses, 2016), es alcanzar las metas propuestas, luchar por tener éxito en lo que nos proponemos (p.32).

- Expresión:

Según Gómez (2018) Es reflejar los conocimientos que uno tiene y que además nos permite relacionarnos con otras personas (p.1).

-Estatus

Según Vargas (2013). Es el reconocimiento, fama o prestigio que siente continuamente el ser humano en diferentes ámbitos de su vida (p.20).

-Competitividad

Según la RAE (2019) es la capacidad de competir y la rivalidad para conseguir un fin.

Dimensiones mecánicas

Para Werbach & Hunter (2014) son aquellos que hacen que progrese la acción y que conducen a que el jugador interfiera en el juego (p.83).

Indicadores

-Recompensas

Según Burchard (2019), son aquellas herramientas que despiertan el interés en la mayoría de personas para lograr algo (párr.19).

-Cooperación:

Según la GIZ (2015) es aquel escenario donde se debe trabajar en equipo para obtener un objetivo (párr.1).

-Desafíos

Según Raimondi (2014) es algo que uno tiene que superar, una situación difícil y/o nueva y siempre implica una meta a conseguir (p.529).

Dimensión componentes

Según la teoría de Werbach & Hunter (2014) son elementos más específicos que las dinámicas o mecánicas. (p.84)

Indicadores

-Tablas de clasificación:

Para Werbach & Hunter (2014) son las representaciones graficas de lo que el jugador va logrando (p.85).

- Puntos

Para Werbach & Hunter (2014) son representaciones numéricas de lo que se va consiguiendo (p.85).

-Niveles

Según Zichermann y Linder, (2013) Son jerarquías estructuradas de progreso, por lo general representadas por números ascendentes o valores y aportan sensación de progreso.

Variable: Motivación

Para García & Forero (2014, citado en Rivera. Et., 2018) motivación es la fuerza de los individuos dentro de una organización y, por consiguiente, se convierte en aquello que da energía psicológica (párr. 6).

Dimensión extrínseca

Según Herzberg (1967, citado en Hidalgo, 2018); Son factores externos a la tarea y las personas no pueden intervenir en ellas (p.48).

Indicadores

-Factores económicos:

Según Sum (2014) están relacionados con los sueldos, bonos, etc.; con los que se permite satisfacer algunas necesidades (p.4).

-Condiciones físicas del trabajo:

Según Sacanell, (1995) hace referencia a la estructura física de la institución, la comodidad de las instalaciones el fácil acceso a estas y todo lo que esta tiene y que los trabajadores pueden ver (p.66).

-Factores sociales

Según Reyes (2015) están relacionados con las oportunidades que se tienen para relacionarse con los demás (p.51).

-Seguridad

Según Davis y Newstrom (2003, citado en Hidalgo, 2018, p.48) hace referencia a los privilegios de antigüedad, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la organización.

- Control

Según la RAE (2019); Es la supervisión y evaluación de los resultados obtenidos.

Dimensión intrínseca

Según Herzberg (1967, citado en Hidalgo, 2018); Hacen referencia al trabajo en sí y están bajo el control del trabajador ya que ya que tiene que ver con lo que él hace y en lo que se desarrolla (p.48).

Indicadores

- Reconocimiento:

Según Mendieta (2015); Es la confirmación de que se ha realizado un trabajo importante.

- Mayor responsabilidad:

Según Piera (2017); Es realizar nuevas actividades que permitan que desarrollarnos mejor en el puesto (parr.5).

-Tareas estimulantes:

Según Jiménez (2016) hace referencia a la posibilidad de desarrollarse plenamente y de manifestar nuestra propia personalidad (p.37).

-Sentimiento de autorrealización

Según Pelayo y Rodríguez (2015); Certeza de contribuir en la realización de algo de valor (p.213).

Cumplimiento

Según Davis y Newstrom (2003, citado en Hidalgo, 2018) Es la oportunidad de realizar cosas interesantes (p.48)

- Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GAMIFICACIÓN	Según Werbach y Hunter (2014) La gamificación es el uso de técnicas y elementos utilizados en los videojuegos pero en un contexto que no son los juegos (p.28).	La variable gamificación se mide a través de un cuestionario que contiene ítems, donde se tiene en cuenta los indicadores para la realización de ello.	DINÁMICAS	EXPRESIÓN	1	Según Hernández y Baptista (2014). Ordinal Esta escala tiene un orden de mayor a menor, indicando en ella una jerarquía (p. 215).
				LOGRO	2	
				ESTATUS	3	
				COMPETITIVIDAD	4	
			MECÁNICAS	RECOMPENSAS	5	
				COOPERACIÓN	6	
				DESAFÍOS	7	
			COMPONENTES	TABLAS DE CLASIFICACIÓN	8	
				PUNTOS	9	
				NIVELES	10	
MOTIVACIÓN	García & Forero (2014, citado en Rivera. Et., 2018) La motivación es considerada como el motor de los individuos dentro de una empresa y, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma organización (párr. 6).	La variable motivación se mide a través de un cuestionario que contiene ítems, donde se tiene en cuenta los indicadores para la realización de ello.	EXTRÍNSECOS	FACTORES ECONÓMICOS	11	Según Hernández y Baptista (2014). Ordinal Esta escala tiene un orden de mayor a menor, indicando en ella una jerarquía (p. 215).
				CONDICIONES FÍSICAS	12	
				FACTORES SOCIALES	13	
				SEGURIDAD	14	
				CONTROL	15	
			INTRÍNSECOS	RECONOCIMIENTO	16	
				MAYOR RESPONSABILIDAD	17	
				TAREAS ESTIMULANTES	18	
				SENTIMIENTO DE AUTORREALIZACIÓN	19	
				CUMPLIMIENTO O LOGRO	20	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para Borda (2013), en una investigación la población, es aquel conjunto de personas a las que se quiere dar respuesta según el problema de investigación al que se llegó (p.169)

En este caso la población estará compuesta por un total de 121 trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao.

2.3.2 Muestra

Se usó la técnica de muestreo probabilística aleatoria simple y según Otzen, T. & Manterola C. (2017) con esta técnica se asegura que los que integran la población pueden también ser incluidos en la muestra (p.228).

Se utilizó la siguiente formula:

$$N = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$N = \frac{(121)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(121-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$N = 92$$

Después de haber sometido la población total con la formula, la muestra obtenida fue de 92 trabajadores.

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

2.4.1. La técnica

Se usó la encuesta para la recolección de datos ya que esta permite de forma concreta conocer las opiniones de la muestra tomada.

Para Monje (2011) la encuesta permite recolectar hechos que las personas quieren comunicar (p.134).

2.4.2 El instrumento

Se escogió el cuestionario en el cual se realizaron 20 preguntas en base a ítems, 10 preguntas para cada variable (gamificación y motivación), formuladas correctamente y aplicadas a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao.

Para Hernández et.al (2014) los cuestionarios son un grupo de preguntas que se realizan sobre una o más variables que se piensan medir (p.217).

2.4.3 La validez

La validez para Hernández et.al (2014), es el nivel en que se llega a medir las variables que se propusieron en el proyecto de investigación (p.200).

En este caso el instrumento contara con la validación de tres catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo.

Docente UCV	Grado	Especialidad
Israel Barrutia Barreto	Dr.	Administración
Augusto Lessner León Espinoza	Dr.	Administración
Rafael López Landauro	Mg.	Administración

2.4.4. La confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición, en este caso la encuesta, según (Hernández, 2014), nos indica cual es el grado de consistencia cuando se aplica el instrumento una y otra vez sin haber variaciones en sus resultados (p.200).

Alfa de Cronbach

Valor >0.9	Es alto
Valor >0.8	Es adecuado
Valor >0.7	Es moderado
Valor >0.6	Es baja
Valor <0.5	Es inaceptable

La confiabilidad de la encuesta se efectuó con el Alfa de Cronbach, ingresando los resultados de la encuesta recolectada de 92 trabajadores de la DRE Callao al sistema SPSS 22.

Tabla Nª 1: Fiabilidad general

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	92	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	20

En la primera tabla de fiabilidad del Alfa de Cronbach de ambas variables nos da una confiabilidad alta porque dio un valor de 0.948

Tabla Nª 2: Fiabilidad variable gamificación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	92	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	10

En la segunda tabla de fiabilidad del Alfa de Cronbach de la primera variable nos da una confiabilidad alta porque dio un valor de 0.912.

Tabla Nª 3: Fiabilidad variable motivación

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	92	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	10

En la tercera tabla de fiabilidad del Alfa de Cronbach de la segunda variable nos da una confiabilidad buena porque dio un valor de 0.897.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se usó el software SPSS 23 para poder estudiar las encuestas realizadas y se usó la estadística descriptiva, ya que en este caso se analizarán los resultados que se obtuvieron a través de tablas que nos permitirán brindar conclusiones.

2.6 Aspectos éticos

- Se respetará la confidencialidad de los encuestados en el momento de realizar las encuestas.
- Todas las personas participantes en la encuesta lo hicieron libremente y sin ninguna presión.
- Toda la información utilizada en esta investigación contiene las fuentes pertinentes de cada una, de tal manera que valide la información teórica que se está utilizando en esta.

III. RESULTADOS

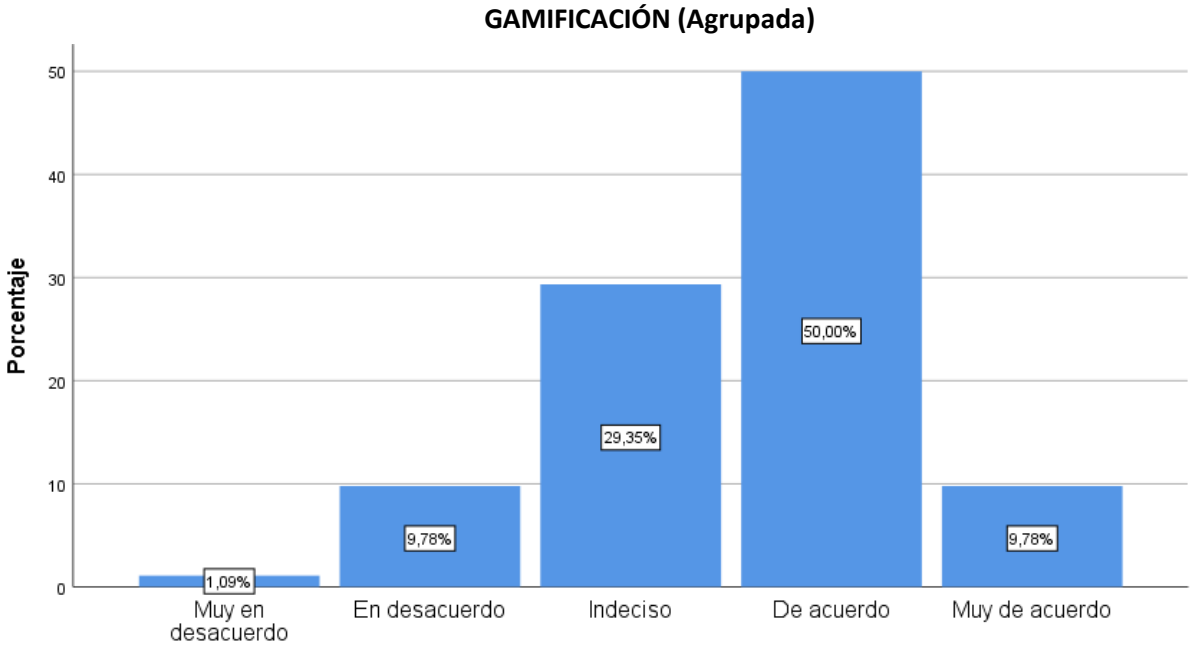
3.1 Análisis descriptivo

Tabla N°4 Cuadro resumen de análisis descriptivo

Cuadro resumen de análisis descriptivo / frecuencias	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		TOTAL
	1		2		3		4		5		
Variables	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	
Variable 1	1	1,1	9	9,8	27	29,3	46	50,0	9	9,8	92
Variable 2	1	1,1	3	3,3	23	25,0	53	57,6	12	13,0	92
Dimensiones											
Dinámicas	12	13,0	4	4,3	19	20,7	44	47,8	13	14,3	92
Mecánicas	1	1,1	16	17,4	24	26,1	34	37,0	17	18,5	92
Componentes	4	4,3	12	13,0	33	35,9	20	21,7	23	25,0	92

- Gráficos de análisis descriptivo

Variable 1

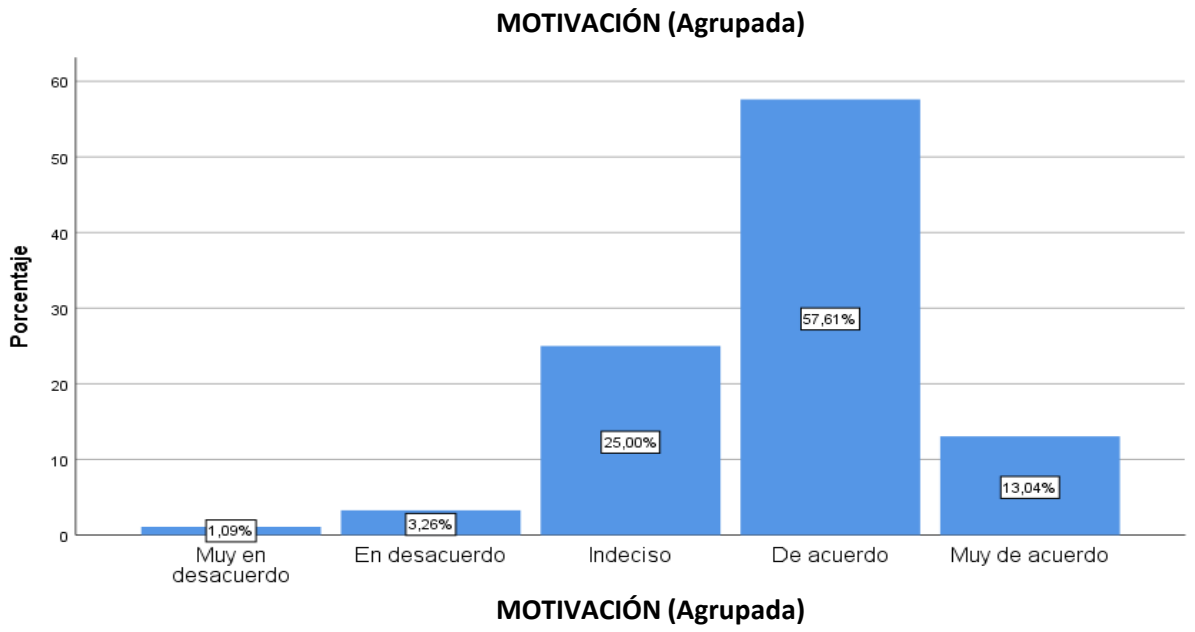


GAMIFICACIÓN (Agrupada)

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la encuesta por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en lo concerniente a las preguntas de la variable gamificación, un 50% se encuentra de acuerdo, un 29,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 9,8% está muy de acuerdo y a la vez en desacuerdo y solo un 1,09% se encuentra muy en desacuerdo.

Variable 2



Interpretación

Según los resultados obtenidos en la encuesta por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en lo concerniente a las preguntas de la variable motivación, un 57,6% se encuentra de acuerdo, un 25% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 13,04% está muy de acuerdo, un 3,26% en desacuerdo y solo un 1,09% se encuentra muy en desacuerdo.

3.2 Prueba de normalidad

En este punto se realizará la prueba de normalidad para poder determinar el estadístico a utilizar en las pruebas de hipótesis de investigación, considerando para esta prueba que se aceptara la hipótesis alterna de normalidad; y que si el p-valor es menor a 0.05 se usaran pruebas no paramétricas y si el p-valor es mayor al 0.05 se usaran pruebas paramétricas.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Gamificación	,185	92	,000
Motivación	,177	92	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conforme a esta prueba teniendo en consideración el número de la muestra que es superior a 50, nos enfocaremos en el estadístico de Kolmogorov- Smirnov, dando éste valores de .185 y .177 y con una significancia de 0.000 inferior al 0.05. Por lo que, al ser el p-valor menor al 0.05 se indica que las distribuciones de los datos no son normales, por ende, se aplicaría pruebas no paramétricas.

En vista que el objeto de la investigación es conocer la correlación entre las variables se aplicara la prueba de correlación de Spearman.

3.3 Prueba de hipótesis

En el estudio se plantearon hipótesis de investigación las cuales se buscará afirmar o negar estas. Así mismo, las interpretaciones de los coeficientes se realizarán en base a la tabla siguiente:

Coeficiente	Tipo de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Prueba de hipótesis general

H_1: Existe relación entre la gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

H_0: No Existe relación entre la gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

Así mismo, para la contrastación de las hipótesis se tendrá en consideración lo siguiente:

Se aceptará la hipótesis alterna (H_1) si el p-valor < 0.05, de lo contrario se rechazará dicha hipótesis y se dará como valido la hipótesis nula (H_0)

Tabla N°5 Prueba de correlación de hipótesis general (Gamificación y motivación)

			Gamificación (Agrupada)	Motivación (Agrupada)
Rho de Spearman	Gamificación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Motivación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De acuerdo a la prueba de hipótesis en la tabla de correlación se contempla un coeficiente de .912 que pertenece a una correlación positiva muy alta, también se puede verificar que el p-valor es 0.000 inferior al 0.05. Es así como se aprueba la hipótesis alterna (H_1), afirmando la hipótesis general del estudio en donde existe relación entre las variables gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao.

Prueba de hipótesis específica 1

De acuerdo a la prueba de hipótesis en la tabla de correlación se contempla un coeficiente de .912 que pertenece a una correlación positiva alta o muy fuerte, también se puede verificar que el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Por lo que se aprueba la hipótesis alterna (H_1), afirmando la hipótesis general de la investigación en donde existe relación entre la gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao.

Prueba de hipótesis específica 1

H_1: Las dinámicas de la gamificación se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

H_0: Las dinámicas de la gamificación no se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

Así mismo, para la contrastación de las hipótesis se tendrá en consideración lo siguiente:

Se aceptará la hipótesis alterna (H_1) si el p-valor < 0.05, de lo contrario se rechazará dicha hipótesis y se dará como valido la hipótesis nula (H_0)

Tabla N°6 Prueba de correlación de hipótesis especifico 1 (Dinámicas y motivación)

			Dinámicas (Agrupada)	Motivación (Agrupada)
Rho de Spearman	Dinámicas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Motivación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De acuerdo a la prueba de hipótesis en la tabla de correlación se contempla un coeficiente de .887 que pertenece a una correlación positiva considerable, también se puede verificar que el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Por lo que se aprueba la hipótesis alterna (H_1), afirmando la

hipótesis específica de la investigación en donde existe relación entre las dinámicas de la gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao.

Prueba de hipótesis específica 2

H_1: Las mecánicas de la gamificación se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

H_0: Las mecánicas de la gamificación no se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

Así mismo, para la contrastación de las hipótesis se tendrá en consideración lo siguiente:

Se aceptará la hipótesis alterna (H_1) si el p-valor < 0.05, de lo contrario se rechazará dicha hipótesis y se dará como valido la hipótesis nula (H_0)

Tabla N°7 Prueba de correlación de hipótesis especifico 2 (Mecánicas y motivación)

			Mecánicas (Agrupada)	Motivación (Agrupada)
Rho de Spearman	Mecanismos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Motivación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De acuerdo a la prueba de hipótesis en la tabla de correlación se contempla un coeficiente de .885 que pertenece a una correlación positiva considerable, también se puede verificar que el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se aprueba la hipótesis alterna (H_1), afirmando la hipótesis específica 2 de investigación en donde existe relación entre las mecánicas de gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao.

Prueba de hipótesis específica 3

H_1: Los componentes de la gamificación se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

H_0: Los componentes de la gamificación no se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

Así mismo, para la contrastación de las hipótesis se tendrá en consideración lo siguiente:

Se aceptará la hipótesis alterna (H_1) si el p-valor < 0.05, de lo contrario se rechazará dicha hipótesis y se dará como valido la hipótesis nula (H_0)

Tabla N°8 Prueba de correlación de hipótesis especifico 3 (Componentes y motivación)

			Componentes (Agrupada)	Motivación (Agrupada)
Rho de Spearman	Componentes (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Motivación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De acuerdo a la prueba de hipótesis en la tabla de correlación se contempla un coeficiente de .875 que pertenece a una correlación positiva considerable, también se puede verificar que el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se aprueba la hipótesis alterna (H_1), afirmando la hipótesis específica 3 de investigación en donde existe relación entre los componentes de gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao.

IV. DISCUSIÓN

4.1 Discusión- hipótesis general

La investigación tiene como objeto hallar la correlación entre la gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao. Por medio de la evaluación a través de la encuesta realizada se llegó a la conclusión que existe una correlación alta de un 0.912 entre las 2 variables. Asimismo, por la significancia hallada de 0.000 y que es inferior a la que se fijó que es de 0.05 se ratifica la hipótesis alterna H_1 esto quiere decir que la gamificación y la motivación se relacionan significativamente.

De acuerdo con la investigación realizada por Ortiz, Jordan y Agredal, (2017) titulada Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión- España, esta ratificara el resultado obtenido anteriormente pues esta investigación nos habla sobre el impacto que tiene la gamificación a nivel de la motivación, pudiendo ver que los resultados obtenidos nos indican que la gamificación influye en las emociones que se generan a lo largo del proceso.

Asimismo Hidalgo (2018), en su tesis 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, hombres y mujeres entre 18 y 25 años, que laboren en establecimientos de comida rápida en Lima Metropolitana en sus resultados obtenidos por expertos entrevistados en el tema , señala a la gamificación como una técnica que ayuda a la motivación e incentivan a la interacción de una persona frente a una determinada tarea.

Entonces teniendo estos resultados y también basados en la teoría de Werbach & Hunter (2014) el cual nos dice que la gamificación es el uso de técnicas y elementos utilizados en los videojuegos, pero en un contexto que no son los juegos y que motivan debido a que se ven envueltas las áreas cognitivas emocionales y sociales de los jugadores, se infiere que el resultado obtenido es avalado no solo por la teoría sino también por los resultados de las investigaciones.

4.2 Discusión- hipótesis específica: Dinámicas

Así mismo se estableció como finalidad principal definir la relación existente entre las dinámicas de la gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao. Así mismo, por medio de la evaluación a través de la encuesta realizada se llegó a la conclusión

que existe una correlación alta de un 0.887 entre la primera dimensión de la gamificación y la motivación. Asimismo, por la significancia hallada de 0.000 y que es inferior a la que se fijó que es de 0.05 se ratifica la hipótesis alterna $H_{1;}$ esto quiere decir; que las dinámicas de la gamificación y la motivación se relacionan significativamente.

De acuerdo a Hidalgo (2018), en su tesis 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, tanto hombres y mujeres entre 18 y 25 años, que laboren en establecimientos de comida rápida en Lima Metropolitana en sus resultados obtenidos por expertos entrevistados en el tema , señalan que los videojuegos tienen tanto éxito, porque estos mismos establecen objetivos claros y te indican cómo va tu progreso. Refiere que el éxito de la gamificación y de las plataformas de los videojuegos, radica en que arman toda una atmósfera con sonidos, gráficas lúdicas, que generan ansiedad, brindan respuestas inmediatas y, sobre todo, gratificación instantánea; ya que el foco de la gamificación es MOTIVAR.

Por lo tanto teniendo este resultado y también basados en la teoría de Werbach & Hunter (2014) el cual nos dice que las dinámicas de la gamificación son los aspectos que se deben tener en cuenta pero que no se introducen en el juego como la expresión; logro; estatus y competitividad, además según la teoría de Marín, Ruiz & Henao (2016), la motivación es definida como el motor que estimula y logra que se inicie, mantenga y mejore todo aquello que crean importante, por todo esto se infiere que el resultado obtenido es avalado no solo por la teoría sino también por los resultados de las investigaciones.

4.3 Discusión- hipótesis específica: Mecánicas

Por otra parte, se estableció como finalidad principal determinar la relación existente entre las mecánicas de la gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao. Por medio de la evaluación a través de la encuesta realizada se llegó a la conclusión que existe una correlación alta de un 0.885 entre la segunda dimensión de la gamificación y la motivación. Asimismo, por la significancia hallada de 0.000 y que es inferior a la que se fijó que es de 0.05 se ratifica la hipótesis alterna $H_{1;}$ esto quiere decir; que las mecánicas de la gamificación y la motivación se relacionan significativamente.

De acuerdo a la investigación que se realizó por Ortiz, Jordan y Agredal, (2017) titulada Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión, en los resultados que se obtuvieron se determinó que las mecánicas de juegos como los desafíos, recompensas, etc. hicieron que se eleve la motivación y la satisfacción.

Por lo tanto, teniendo este resultado y también basados en la teoría de Werbach & Hunter (2014) que nos dice que las mecánicas son aquellas que hacen que el juego progrese y que conducen a que el jugador interfiera como los desafíos; la cooperación y las recompensas, por todo esto se infiere que el resultado obtenido es avalado no solo por la teoría sino también por los resultados de las investigaciones.

4.4 Discusión- hipótesis específica: Componentes

Además, se estableció como finalidad principal determinar la relación que pudiera existir entre los componentes de la gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao. Por medio de la evaluación a través de la encuesta realizada se llegó a la conclusión que existe una correlación alta de un 0.875 entre la tercera dimensión de la gamificación y la motivación. Asimismo, por la significancia hallada de 0.000 y que es inferior a la que se fijó que es de 0.05 se ratifica la hipótesis alterna $H_{1;}$ esto quiere decir; que los componentes de la gamificación y la motivación se relacionan significativamente.

De acuerdo con la investigación realizada por Ortiz, Jordan y Agredal, (2017) titulada Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión, en sus resultados obtenidos se detalla que los puntos pueden motivar si es que se usa para que con ellas se pueda conseguir objetivos. Por otra parte, los puntos han logrado que exista competencia a la hora de desarrollar proyectos con este sistema gamificado, ya que es motivador que los objetivos que se quieran alcanzar estén relacionados con que se pueda obtener algo a cambio.

Por lo tanto, teniendo este resultado y también basados en la teoría de Werbach & Hunter (2014) los componentes, son elementos muchos más particulares que las dinámicas o mecánicas como tablas de clasificación; puntos, niveles, etc., por todo esto se infiere que el resultado obtenido es avalado no solo por la teoría sino también por los resultados de las investigaciones.

V. CONCLUSIONES

5.1 Se concluye que la correlación entre nuestras dos variables (gamificación y motivación) es muy alta ya que el valor obtenido fue de 0,912, además la significancia hallada de 0,000 es menor que la que se fijó que fue de 0,05 lo que conllevo que se aceptara la hipótesis alterna H1 y por consiguiente a decir que la gamificación tiene relación positiva directa con la motivación, lo que significa que a mayor uso de sistemas gamificados mayor será el nivel de motivación en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

5.2 También se llegó a la conclusión de la primera dimensión con respecto al grado de correlación entre dinámicas de la gamificación y la motivación es considerable puesto que el valor obtenido fue de 0,887, además la significancia hallada de 0,000 es menor que la que se fijó que fue de 0,05 lo que conllevo a que se aceptara la hipótesis alterna H1 y por consiguiente a decir que las dinámicas de la gamificación tiene relación positiva directa con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

5.3 Con respecto a la segunda dimensión se concluye que el grado de correlación entre mecánicas de la gamificación y la motivación es considerable pues el valor obtenido fue de 0,887, además la significancia hallada de 0,000 es menor que la que se fijó que fue de 0,05 lo que llevó a que se aceptara la hipótesis alterna H1 y por consiguiente a decir que las mecánicas de la gamificación tiene relación positiva directa con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

5.4 Por ultimo con respecto a la última dimensión se concluye que el grado de correlación entre los componentes de la gamificación y la motivación es considerable debido a que el valor obtenido fue de 0,887, además la significancia hallada de 0,000 es menor que la que se fijó que fue de 0,05 lo que conllevo a que se aceptara la hipótesis alterna H1 y por consiguiente a decir que los componentes de la gamificación tiene relación positiva directa con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 Implementar un sistema gamificado creando un diseño que combine creatividad y la estructura necesaria para satisfacer las necesidades de los trabajadores de la DREC teniendo en cuenta también los objetivos de la empresa.

6.2 Al momento de crear las dinámicas de la gamificación tener en cuenta aquellas que permitan el desarrollo profesional de los empleados, así como aquellas que ayuden a crear una cultura de innovación constante que permita lograr metas tanto personales como institucionales y otorgarles reconocimiento por esas metas logradas.

6.3 También se recomienda que al momento de seleccionar las mecánicas necesarias tomar en cuenta que el sistema gamificado debe crear desafíos que permitan trabajar en equipo y que otorguen recompensas acordes a las necesidades, que le permitan a los empleados sentirse autorrealizados y con la consigna de que han contribuido al logro de la institución.

6.4 Con respecto a los componentes se recomienda tener atención en el sistema gamificado utilizar niveles organizados que permitan al trabajador saber qué está avanzando, y que mejor si ese progreso se refleja en tablas que están representadas por puntos, así se sabrá que tan bien lo está haciendo, y así poder crear en el trabajador la retroalimentación necesaria para poder realizarlo mejor.

REFERENCIAS

-Bolsa de trabajo- Trabajando.es. (18 de Enero de 2016). *El 94% de los usuarios prefieren un buen ambiente laboral a un buen sueldo.* Recuperado de: https://www.trabajando.es/contenido/noticia/1453120349/El-94--de-los-usuarios-prefieren-un-buen-ambiente-laboral-a-un-buen-sueldo-.html

-Borda, M. (2013). *El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo*. Colombia: Editorial Universidad del Norte.

-Burchard, W. (2019). *Auto-Disciplina: Método probado sobre cómo desarrollar una autodisciplina enfocada hacia una fuerza de voluntad inquebrantable.* Estados Unidos: Babelcube Inc.

-Burrus, D. (1 de Agosto de 2018). *12 Technology Categories That Will Transform Careers. Burrus Research*. Recuperado de:

https://www.burrus.com/2018/08/12-technology-categories-that-will-transform-careers-and-create-new-opportunities/

-Chico, S. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018.* (Tesis de Licenciatura). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

-Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana

-García, M. & Forero, C. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación.* Colombia: Editorial Bonaventuriana

-Gestión (22 de Mayo de 2017). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%.* Diario Gestión. Recuperado de: https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/

-GIZ GmbH (2015). *Gestión de la Cooperación en la Práctica: Diseñar Cambios Sociales con Capacity WORKS*. Alemania: Editorial Springer

-Gómez, A. (2018). *Expresión y Comunicación SSC322_2*. (2°ed.).España: Editorial IC.

-Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. De C.V

-Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967).*The motivation to work*. Nueva York: Wiley.

-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 , hombres y mujeres entre 18 y 25 años , que laboren en establecimientos de comida rápida en Lima Metropolitana.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas – UPC, Lima, Perú.

-Jiménez, D. (2016). *Manual de recursos humanos*. (3°ed.). España: Editorial Esic.

-Klein, F. & Mascarenhas, A, (2016). Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. Artículo de investigación. 50(1), pp.17-39. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612146562

-Markets and Markets, V. (2016). Gamification Market by Solution (Consumer driven and Enterprise driven), Applications (Sales and Marketing), Deployment Type (On-Premises and Cloud), User Type (Large Enterprise, SMBs), Industry and Region - Global Forecast to 2020. Recuperado de: https://www.marketsandmarkets.com/Market-Reports/gamification-market-991.html

-Marín, H. y Placencia, M. ;(2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico* [online].17 (4), pp.42-52. Recuperado de: http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08

-Marín, K., Ruiz, A. & Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35. Recuperado de:

https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/6641/6123

-Martínez, E. (29 de noviembre de 2014). *Gamificación y Recursos Humanos: motivación y compromiso con la empresa*. Recuperado de: http://comunidad.iebschool.com/iebs/gamification-narrativatransmedia/gamificacion-recursos-humanos/

-Mekler E. ;Brühlmann, F.; Tuch, A. & Opwis,K.; (2017); Towards understanding the effects of individual gamification elements on intrinsic motivation and performance. *Computers in Human Behavior*; 71, 525-534. Recuperado de: https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.048

-Mendieta, A. (2015). *¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas.* México: Ediciones la biblioteca S.A de C.V.

-Monje, C. (2011); *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa.* Universidad Sur colombiana: Programa de comunicación social y periodismo.

-Morán, C. y Meneses, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 31-40. Recuperado de: https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292

-Ortiz, A.; Jordan, J. y Agredal, M. ;(2018). Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Educación e Investigación*, 44. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.1590/s1678-4634201844173773

-Otzen, T. & Manterola C. (marzo, 2017). *T*écnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology.* Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf

-Pelayo, J. (2015). *Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial.* España: Editorial Paraninfo S.A.

-Piera, M. (2017). *Reinventa tu carrera en 100 días: Vuelve a sentirte motivado profesionalmente*. España: Alienta Editorial

-Playmotiv (2018). *Gamificar contra la desmotivación laboral*. Recuperado de: https://playmotiv.com/gamificar-contra-la-desmotivacion-laboral

-Raimundi, M.; Molina, M.; Giménez, M. y Minichiello, C. (2014). ¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes de Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*; 12(2), 521-534. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140915070555/mariajuliaraimundi.pdf

-Real Academia de la Lengua Española. (2019). *Competitividad*. Recuperado de: https://dle.rae.es/competitividad

-Real Academia de la Lengua Española. (2019). *Control*. Recuperado de: https://dle.rae.es/control

-Remica Empleo (10 de junio de 2016). *Motivación laboral: estadísticas 2016*. Recuperado de https://remicaempleo.es/motivacion-laboral/

-Reyes, U. (2015). *Desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad*. España: Tutor Formación.

-Ruizalba, J; Navarro, F; Jiménez, S. (2013). Gamificación como estrategia de marketing interno. *Intangible capital*, 9(4), p. 1113-1144. Recuperado de: http://dx.doi.org/10.3926/ic.455

-Sacanell, E. (1995). *El concepto de calidad en la gestión de los servicios sociales*. Revista de servicios sociales, 26, p.63-88. Recuperado de: http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Calidad%20en%20la%20gestion%20de%20los%20servicios%20sociales.pdf

-Silva, T. (2016). Estrategias motivacionales que permitan mejorar la adaptación de los estudiantes en el proceso enseñanza aprendizaje. Ecuador: Universidad Técnica de Machala

-Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral, Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

-Vargas-Machuca, R. (2013). *La Gamificación al servicio de nuevos modelos de Comunicación surgida de la cibercultura*. (Tesis de Maestría). Universidad de Sevilla, España.

-Werbach, K. y Hunter, D. (2014). *Gamificación: Revoluciona tu negocio con las técnicas de los juegos*. España: Pearson Educación S.A.

-Zichermann y Linder (2013) *The Gamification Revolution: How leaders leverage game mechanics to crush the competition.* Estados Unidos: Edit. Mc Graw Hill.

ANEXOS

CUESTIONARIO

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación titulado: Gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá en absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con una (X) en la alternativa correspondiente.

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

VARIABLE 1: GAMIFICACIÓN					
DIMENSIÓN 1: DINÁMICAS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
¿Cree que si el trabajador expresa lo que necesita, ayuda a conseguir fácilmente los objetivos de la empresa?					
¿Considera que la empresa debe ayudar al logro de metas en los trabajadores?					
¿Cree usted que las instituciones deben otorgar reconocimiento a sus trabajadores una vez alcanzados objetivos definidos?					
¿Cree que el tener metas comunes puede generar competitividad entre los trabajadores?					
DIMENSIÓN 2: MECÁNICAS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
¿Considera que las recompensas despiertan el interés en las personas?					
¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a alcanzar fácilmente objetivos?					

¿Considera que las situaciones difíciles que se presentan en el trabajo tienen que superarse?					
DIMENSIÓN 3: COMPONENTES	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
¿Considera usted que usar tablas de clasificación le permite al trabajador tener conocimiento de lo que va logrando?					
¿Cree usted que es necesario el uso de números para representar tu progreso en cada tarea realizada?					
¿Cree que el progreso de los trabajadores en sus labores diarias debe estar organizado para generar la sensación de que se está avanzando?					

Fuente: Elaboración propia

Muchas gracias

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con una (X) en la alternativa correspondiente.

Escala auto-valorativa.
1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

VARIABLE 2: MOTIVACIÓN					
DIMENSIÓN 1: EXTRÍNSECA	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
¿Cree que recibir incentivos, motive al trabajador?					
¿Desarrollarse en un ambiente adecuado, ayuda a realizar bien su trabajo?					
¿Cree que una buena relación con sus compañeros ayuda a realizar un mejor trabajo?					
¿Cree que tener estabilidad en su trabajo lo ayuda a estar mejor motivado?					
¿Cree que los buenos resultados de las evaluaciones generan satisfacción en el trabajador?					
DIMENSIÓN 2: INTRÍNSECA	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
¿Cree usted que si valoran el trabajo que realiza, ayudara a que este motivado?					
¿Cree que las instituciones deben invertir en el desarrollo profesional del trabajador?					
¿Considera que desarrollarse plenamente le ayuda a realizar un buen trabajo?					
¿El trabajador debe estar motivado para realizar aportes innovadores a la institución?					
¿Crees que los aportes que realices contribuirán al logro de los objetivos de la institución?					

Fuente: Elaboración propia

Muchas gracias

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GAMIFICACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DINAMICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Expresión							
1	• ¿Cree que si el trabajador expresa lo que necesita, ayuda a conseguir fácilmente los objetivos de la empresa?	X		X		X		
	Logro							
2	▪ ¿Considera que la empresa debe ayudar al logro de metas en los trabajadores?	X		X		X		
	Status							
3	▪ ¿Cree usted que las instituciones deben otorgar reconocimiento a sus trabajadores una vez alcanzados objetivos definidos?	X		X		X		
	Competitividad							
4	▪ ¿Cree que el tener metas comunes puede generar competitividad entre los trabajadores?	X		X		X		
	MECANICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Recompensas							
5	▪ ¿Considera que las recompensas despiertan el interés en las personas?	X		X		X		
	Cooperación							
6	▪ ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a alcanzar fácilmente objetivos?	X		X		X		
	Desafíos							
7	▪ ¿Considera que las situaciones difíciles que se presentan en el trabajo tienen que superarse?	X		X		X		
	COMPONENTES	Si	No	Si	No	Si	No	
	Tablas de clasificación							
8	▪ ¿Considera usted que usar tabias de clasificación le permite al trabajador tener conocimiento de lo que va logrando?	X		X		X		
	Puntos							
9	▪ ¿Cree usted que es necesario el uso de números para representar tu progreso en cada tarea realizada?	X		X		X		
	Niveles							
10	▪ ¿Cree que el progreso de los trabajadores en su labores diarias debe estar organizado para generar la sensación de que se está avanzando?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Dr. Barrutia Barreto, Israel

DNI Nº.....10617088

Dr. Israel Barrutia Barreto
Catedrático Investigador
CAL # 023182

Especialidad del validador: Dr. Administración

FECHA: 22/11/19

[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

Dr. Israel Barrutia Barreto
Catedrático Investigador
CAL # 023182

Firma del Experto Informante.
Especialidad

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	EXTRINSECOS	Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES ECONOMICOS							
11	▪ ¿Cree que recibir incentivos, motive al trabajador?	X		X		X		
	CONDICIONES FISICAS							
12	▪ ¿Desarrollarse en un ambiente adecuado, ayuda a realizar bien su trabajo?	X		X		X		
	FACTORES SOCIALES							
13	▪ ¿Cree que una buena relación con sus compañeros ayuda a realizar un mejor trabajo?	X		X		X		
	SEGURIDAD							
14	• ¿Cree que tener estabilidad en su trabajo lo ayuda a estar mejor motivado?	X		X		X		
	CONTROL							
15	▪ ¿Cree que los buenos resultados de las evaluaciones generan satisfacción en el trabajador?	X		X		X		
	INTRINSECOS	Si	No	Si	No	Si	No	
	RECONOCIMIENTO							
16	▪ ¿Cree usted que si valoran el trabajo que realiza, ayudara a que este motivado?	X		X		X		
	MAYOR RESPONSABILIDAD							
17	• ¿Cree que las instituciones deben invertir en el desarrollo profesional del trabajador?	X		X		X		
	TAREAS ESTIMULANTES							
18	▪ ¿Considera que desarrollarse plenamente le ayuda a realizar un buen trabajo?	X		X		X		
	SENTIMIENTO DE AUTORREALIZACION							
19	▪ ¿El trabajador debe estar motivado para realizar aportes innovadores a la institución?	X		X		X		
	CUMPLIMIENTO							
20	▪ Crees que los aportes que realices contribuirán al logro de los objetivos de la institución?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [✓]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Dr. Barrutia Barreto, Israel

DNI Nº 10614088

Dr. Israel Barrutia Barreto
Catedrático Investigador
CAL # 023182

Especialidad del validador: Dr. Administración

[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

FECHA: 22/4/19

Dr. Israel Barrutia Barreto
Catedrático Investigador
CAL-# 023182

Firma del Experto Informante.
Especialidad

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GAMIFICACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DINAMICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Expresión							
1	▪ ¿Cree que si el trabajador expresa lo que necesita, ayuda a conseguir fácilmente los objetivos de la empresa?	X		X		X		
	Logro							
2	▪ ¿Considera que la empresa debe ayudar al logro de metas en los trabajadores?	X		X		X		
	Status							
3	▪ ¿Cree usted que las instituciones deben otorgar reconocimiento a sus trabajadores una vez alcanzados objetivos definidos?	X		X		X		
	Competitividad							
4	▪ ¿Cree que el tener metas comunes puede generar competitividad entre los trabajadores?	X		X		X		
	MECANICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Recompensas							
5	▪ ¿Considera que las recompensas despiertan el interés en las personas?	X		X		X		
	Cooperación							
6	▪ ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a alcanzar fácilmente objetivos?	X		X		X		
	Desafíos							
7	▪ ¿Considera que las situaciones difíciles que se presentan en el trabajo tienen que superarse?	X		X		X		
	COMPONENTES	Si	No	Si	No	Si	No	
	Tablas de clasificación							
8	▪ ¿Considera usted que usar tablas de clasificación le permite al trabajador tener conocimiento de lo que va logrando?	X		X		X		
	Puntos							
9	▪ ¿Cree usted que es necesario el uso de números para representar tu progreso en cada tarea realizada?	X		X		X		
	Niveles							
10	▪ ¿Cree que el progreso de los trabajadores en su labores diarias debe estar organizado para generar la sensación de que se está avanzando?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rafael López Landauro **DNI Nº** 00273200

Especialidad del validador: Administración **FECHA:** 19/11/2019

[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

---

Firma del Experto Informante.
Especialidad

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	EXTRINSECOS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
	FACTORES ECONOMICOS							
11	▪ ¿Cree que recibir incentivos, motive al trabajador?	X		X		X		
	CONDICIONES FISICAS							
12	▪ ¿Desarrollarse en un ambiente adecuado, ayuda a realizar bien su trabajo?	X		X		X		
	FACTORES SOCIALES							
13	▪ ¿Cree que una buena relación con sus compañeros ayuda a realizar un mejor trabajo?	X		X		X		
	SEGURIDAD							
14	▪ ¿Cree que tener estabilidad en su trabajo lo ayuda a estar mejor motivado?	X		X		X		
	CONTROL							
15	▪ ¿Cree que los buenos resultados de las evaluaciones generan satisfacción en el trabajador?	X		X		X		
	INTRINSECOS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
	RECONOCIMIENTO							
16	▪ ¿Cree usted que si valoran el trabajo que realiza, ayudara a que este motivado?	X		X		X		
	MAYOR RESPONSABILIDAD							
17	▪ ¿Cree que las instituciones deben invertir en el desarrollo profesional del trabajador?	X		X		X		
	TAREAS ESTIMULANTES							
18	▪ ¿Considera que desarrollarse plenamente le ayuda a realizar un buen trabajo?	X		X		X		
	SENTIMIENTO DE AUTORREALIZACION							
19	▪ ¿El trabajador debe estar motivado para realizar aportes innovadores a la institución?	X		X		X		
	CUMPLIMIENTO							
20	▪ Crees que los aportes que realices contribuirán al logro de los objetivos de la institución?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rafael López Landauro **DNI Nº** 08273202

Especialidad del validador: Administración **FECHA:** 19/11/2019

[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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GAMIFICACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DINAMICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Expresión							
1	▪ ¿Cree que si el trabajador expresa lo que necesita, ayuda a conseguir fácilmente los objetivos de la empresa?	X		X		X		
	Logro							
2	▪ ¿Considera que la empresa debe ayudar al logro de metas en los trabajadores?	X		X		X		
	Status							
3	▪ ¿Cree usted que las instituciones deben otorgar reconocimiento a sus trabajadores una vez alcanzados objetivos definidos?	X		X		X		
	Competitividad							
4	▪ ¿Cree que el tener metas comunes puede generar competitividad entre los trabajadores?	X		X		X		
	MECANICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
	Recompensas							
5	▪ ¿Considera que las recompensas despiertan el interés en las personas?	X		X		X		
	Cooperación							
6	▪ ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda a alcanzar fácilmente objetivos?	X		X		X		
	Desafíos							
7	▪ ¿Considera que las situaciones difíciles que se presentan en el trabajo tienen que superarse?	X		X		X		
	COMPONENTES	Si	No	Si	No	Si	No	
	Tablas de clasificación							
8	▪ ¿Considera usted que usar tablas de clasificación le permite al trabajador tener conocimiento de lo que va logrando?	X		X		X		
	Puntos							
9	▪ ¿Cree usted que es necesario el uso de números para representar tu progreso en cada tarea realizada?	X		X		X		
	Niveles							
10	▪ ¿Cree que el progreso de los trabajadores en su labores diarias debe estar organizado para generar la sensación de que se está avanzando?	X		X		X		

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Augusto Lessner León Espinoza **DNI Nº** 07725197

Especialidad del validador: ..... **FECHA:** 21/11/2019

[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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	EXTRINSECOS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
	FACTORES ECONOMICOS							
11	▪ ¿Cree que recibir incentivos, motive al trabajador?	X		X		X		
	CONDICIONES FISICAS							
12	▪ ¿Desarrollarse en un ambiente adecuado, ayuda a realizar bien su trabajo?	X		X		X		
	FACTORES SOCIALES							
13	▪ ¿Cree que una buena relación con sus compañeros ayuda a realizar un mejor trabajo?	X		X		X		
	SEGURIDAD							
14	▪ ¿Cree que tener estabilidad en su trabajo lo ayuda a estar mejor motivado?	X		X		X		
	CONTROL							
15	▪ ¿Cree que los buenos resultados de las evaluaciones generan satisfacción en el trabajador?	X		X		X		
	INTRINSECOS	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
	RECONOCIMIENTO							
16	▪ ¿Cree usted que si valoran el trabajo que realiza, ayudara a que este motivado?	X		X		X		
	MAYOR RESPONSABILIDAD							
17	▪ ¿Cree que las instituciones deben invertir en el desarrollo profesional del trabajador?	X		X		X		
	TAREAS ESTIMULANTES							
18	▪ ¿Considera que desarrollarse plenamente le ayuda a realizar un buen trabajo?	X		X		X		
	SENTIMIENTO DE AUTORREALIZACION							
19	▪ ¿El trabajador debe estar motivado para realizar aportes innovadores a la institución?	X		X		X		
	CUMPLIMIENTO							
20	▪ Crees que los aportes que realices contribuirán al logro de los objetivos de la institución?	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Augusto Lessner León Espinoza

DNI Nº 07725199

Especialidad del validador: .....

FECHA: 21/11/2019

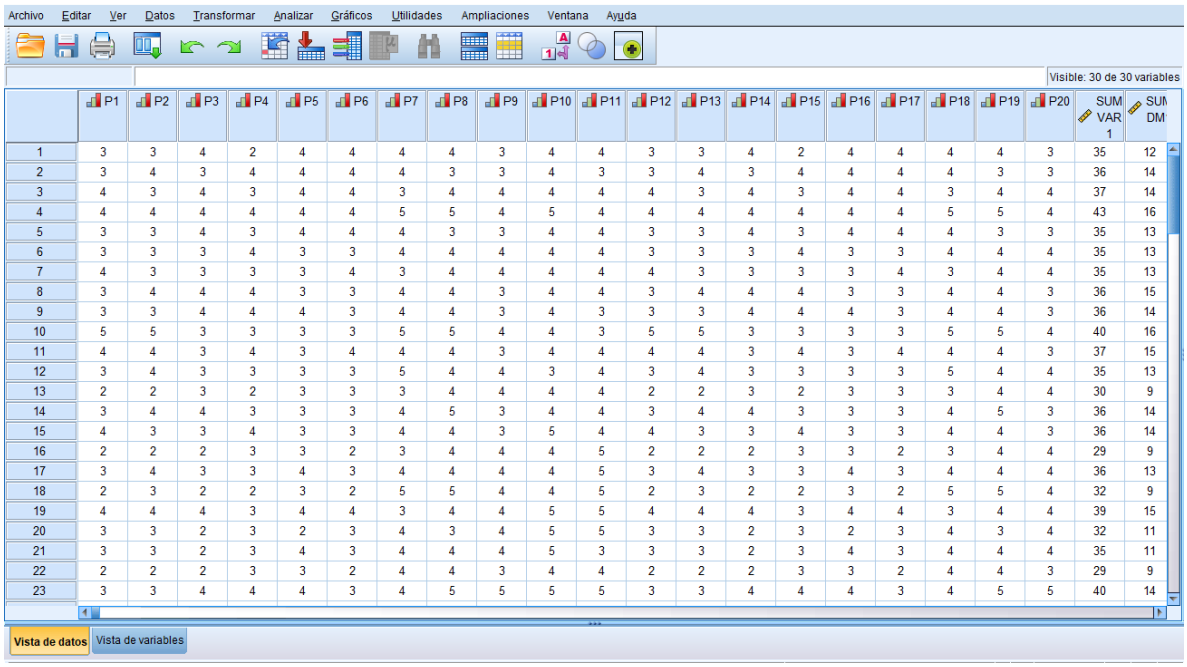
[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

---

Firma del Experto Informante.
Especialidad

DATOS SPSS 23

Ilustración 3 Vista de datos en SPSS 23



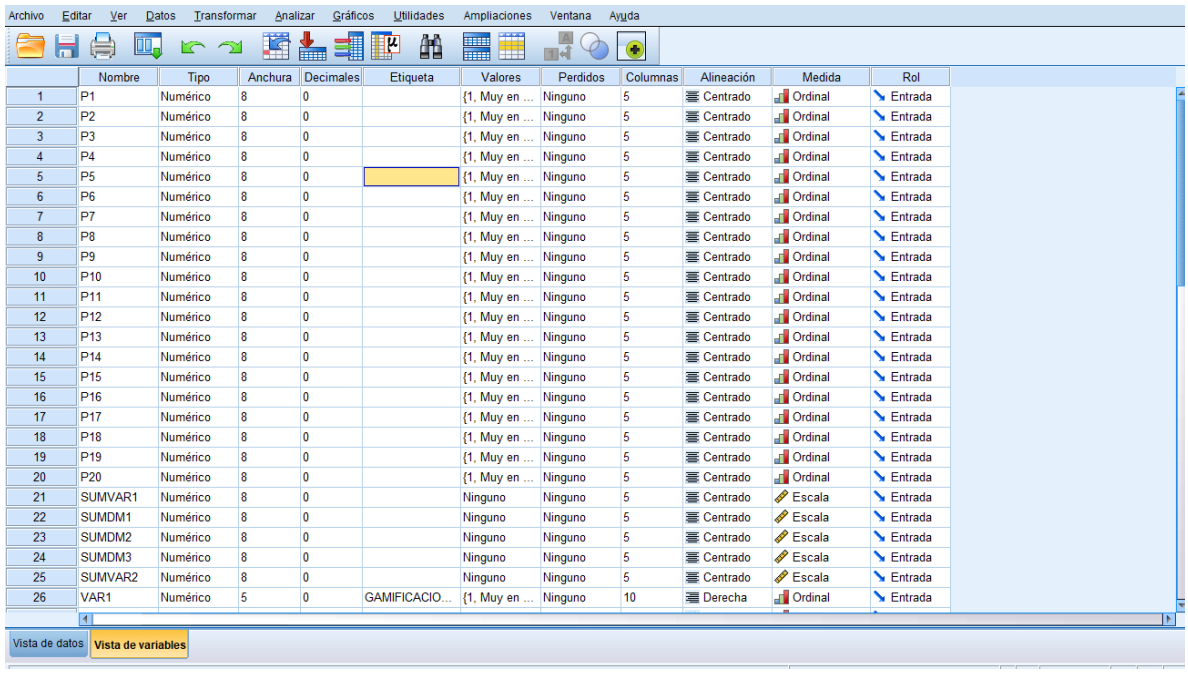
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUMVAR1	SUMDM
1	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	35	12
2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36	14
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37	14
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43	16
5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35	13
6	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	35	13
7	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35	13
8	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	36	15
9	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36	14
10	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	40	16
11	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	15
12	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	35	13
13	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	30	9
14	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	36	14
15	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	36	14
16	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	5	2	2	2	3	3	2	3	4	4	29	9
17	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36	13
18	2	3	2	2	3	2	5	5	4	4	5	2	3	2	2	3	2	5	5	4	32	9
19	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39	15
20	3	3	2	3	2	3	4	3	4	5	5	3	3	2	3	2	3	4	3	4	32	11
21	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	35	11
22	2	2	2	3	3	2	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	2	4	4	3	29	9
23	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	40	14

Vista de datos Vista de variables

Fuente: Elaboración propia



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0		{1, Muy en ...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
21	SUMVAR1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Centrado	Escala	Entrada
22	SUMDM1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Centrado	Escala	Entrada
23	SUMDM2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Centrado	Escala	Entrada
24	SUMDM3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Centrado	Escala	Entrada
25	SUMVAR2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Centrado	Escala	Entrada
26	VAR1	Numérico	5	0	GAMIFICACIO...	{1, Muy en ...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Fuente: Elaboración propia

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO
Intersección. Jr. Félix Pasache y Aída García de Sotomayor
Teléf. 498-7219 – 420-9969

Callao, 05 DIC. 2019

CARTA N° 952 - 2019 – DIR – DGP- DREC.

Señorita:
YADHIRA YURIRIA NEYRA SESSAREGO
Estudiante
Universidad Cesar Vallejo
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

REF. : Expediente N° 049402 – 2019
: FUT

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente, y a la vez comunicarle que habiendo evaluado la solicitud respecto a su proyecto de investigación titulado: "La Gamificación y la Motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019", y considerando las características de confidencialidad, anónimo y reservado, AUTORIZO la aplicación del instrumento de investigación a los servidores de la Dirección Regional de Educación a mi cargo, para lo cual le brindamos las facilidades necesaria para su ejecución.

Dirección Regional de Educación del Callao
V°B°
DGP - DREC

Esperando haber cumplido con la solicitud, me despido de usted reiterándole mi saludo.

Atentamente,

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Dirección Regional de Educación del Callao
DIRECCIÓN

Lic. GUILLERMO YOSHIKAWA TORRES
Director Regional de Educación del Callao

CAP | UCV
CAMPUS CALLAO
RECIBIDO
06 DIC. 2019
HORA: FIRMA:

GYT/DREC
DGP/NJTH
EDGP/LMNP

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones / Indicadores	Metodología
Problema general: ¿De qué forma se relaciona la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019? **Problemas específicos:** ¿De qué forma se relacionan las dinámicas de la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019? ¿De qué forma se relacionan los mecanismos de la gamificación con la	**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019. **Objetivos específicos:** Determinar la relación que existe entre las dinámicas de la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019. Determinar la relación que existe entre los mecanismos de la	**Hipótesis general:** Existe relación entre la gamificación y la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019. **Hipótesis específicas**: Las dinámicas de la gamificación se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019. Los mecanismos de la gamificación se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de	**Gamificación**	**Dinámicas** Logro Expresión Status Competitividad **Mecánicas** Recompensas Cooperación Desafíos **Componentes** Tablas de clasificación Puntos Niveles	**Diseño de la Investigación** No experimental – Transversal **Tipo de Investigación** Aplicada **Nivel de Investigación** Correlacional – Descriptivo **Población** 121 trabajadores **Muestra** 92 trabajadores

motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019? ¿De qué forma se relacionan los componentes de la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019?	gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019. Determinar la relación que existe entre los componentes de la gamificación con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.	Educación del Callao, 2019. Los componentes de la gamificación se relacionan con la motivación en la Dirección Regional de Educación del Callao, 2019.	**Motivación**	**EXTRÍNSECA** Factores económicos Condiciones físicas Factores sociales Seguridad Control **INTRÍNSECA** Reconocimiento Mayor responsabilidad Tareas estimulantes Sentimiento de autorrealización Cumplimiento o logro	**Técnica de procesamiento de la información** Programa estadístico SPSS 23

Acta de originalidad

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1

Yo, **DR. ISRAEL BARRUTIA BARRETO**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Filial Callao, revisor de la tesis titulada: **"LA GAMIFICACIÓN Y LA MOTIVACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO 2019"**, del estudiante **YADHIRA YURIRIA NEYRA SESSAREGO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Callao, 06 de Mayo de 2020

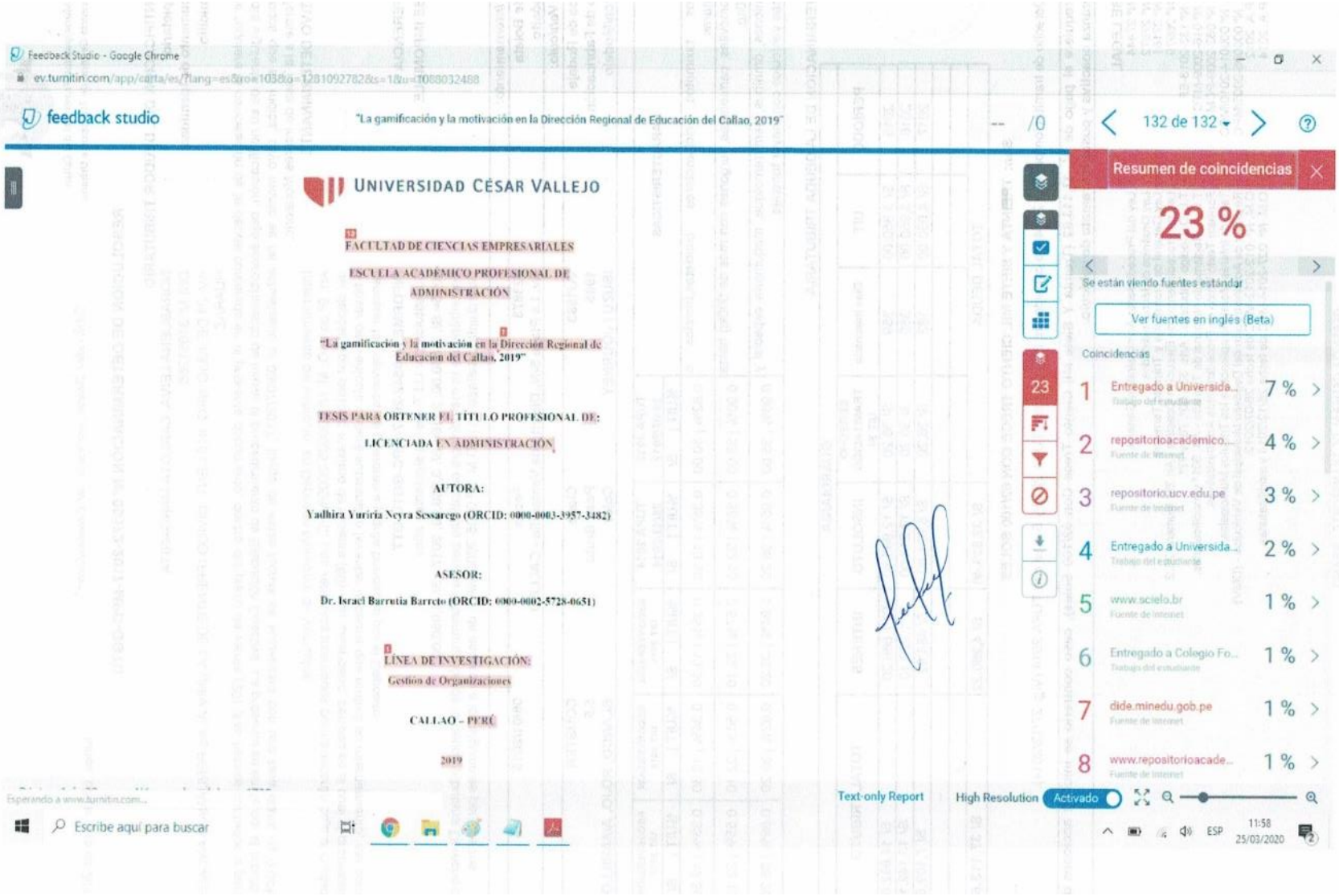
.....

DR. ISRAEL BARRUTIA BARRETO

DNI:**10614088**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación

Pantallazo Turnitin



Autorización de publicación de tesis

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1

YO, **YADHIRA YURIRIA NEYRA SESSAREGO**, identificado con DNI Nº **72246573,** egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Callao, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi tesis titulada "**LA GAMIFICACIÓN Y LA MOTIVACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO, 2019"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (http://repositorio.ucv.edu.pe/), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 72246573

FECHA: Callao, 06 de Mayo del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación

Autorización de la versión final del trabajo de investigación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

YADHIRA YURIRIA NEYRA SESSAREGO

INFORME TÍTULADO:

LA GAMIFICACIÓN Y LA MOTIVACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 20 /12/ 2019

NOTA O MENCIÓN: 17

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO UCV COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES CALLAO

Mg. Rafael Lopez Landauro