



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gamificación para mejorar el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay
Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Br. Cleyler Jarool Carrasco Ramos (ORCID: 0000-0002-4986-7305)

Br. Angel David Sanchez Monja (ORCID: 0000-0001-9169-1035)

ASESORA:

Mg. Sonia Magali Nuñez Puse (ORCID: 0000-0001-9648-8108)

Mg. Lilia Antonieta Ramos Alvarado (ORCID: 0000-0001-9910-4894)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

CHICLAYO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mi madre Soledad Ramos (QEPD), por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaste. Mamá gracias por darme tanto amor.

A mi padre Rivelino Carrasco, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

Cleyler Jarool Carrasco Ramos

A mi Abuelo, por estar siempre en los momentos importantes de mi vida, por ser el ejemplo para salir adelante y por los consejos que han sido de gran ayuda para mi vida y crecimiento. Este trabajo es el resultado de lo que me has enseñado en la vida, ya que fuiste una persona honesta, entregado a tu familia, y un gran líder, pero más que todo eso, una gran persona que siempre salió adelante y logro ser un triunfador.

Angel David Sanchez Monja

Agradecimiento:

Le agradecemos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos podido llegar hasta aquí y convertirnos en las grandes personas que somos.

A nuestros hermanos por estar siempre presentes, acompañándome, dándome consejos y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A nuestros asesores Mg. Magali Puse Núñez y Lilia Antonieta Ramos Alvarado por ser de nuestro apoyo, guía en la elaboración de nuestra investigación y motivarnos a cumplir una meta.

A la empresa Junta de Usuarios Chancay Lambayeque y a su Presidente Ing. Jorge Alberto Figueroa Roque por habernos permitido realizar esta investigación en su prestigiosa institución.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Jarool Carrasco y Angel Sanchez

Página del Jurado

Declaración de Autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, CLEYLER JAROOL CARRASCO RAMOS,
estudiante de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la
Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 73330730, con el trabajo
de investigación titulada,
"GAMIFICACIÓN PARA MEJORAR EL PROCESO DE INDUCCIÓN
EN LA JUNTA DE USUARIOS CHAWCAY LAMBAYEQUE"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El trabajo de investigación es mi autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes utilizadas. Por lo tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo 19 de agosto, 2020

Nombres y apellidos : Cleyler Jarool Carrasco Ramos

DNI : 73330730

Firma : 

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Angel David Sanchez Monja,
estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la
Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 74387612, con el trabajo
de investigación titulada, Gamificación para mejorar el
Proceso de Inducción en la Junta de Usuarios
Chancay Lambayeque

Declaro bajo juramento que:

- 1) El trabajo de investigación es mi autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes utilizadas. Por lo tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo 19 de agosto, 2020

Nombres y apellidos Angel David Sanchez Monja
DNI 74387612
Firma Sanchez

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vii
Índice de Tablas	viii
Índice De Gráficos	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	14
2.2. Operacionalización de Variables.....	15
2.3. Población y Muestra.....	18
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad.	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Métodos de análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos Éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. PROPUESTA	53
REFERENCIAS	69
ANEXOS	74
Carta de Aceptación	75
Resolución.....	76
Matriz de Consistencia.....	77
Instrumentos de evaluación.....	78
Validación de los Instrumentos.....	82
Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV.	92
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.	89
Reporte de Turnitin	91
Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.....	94

Índice de Tablas

Tabla N° 01. Operacionalización de Variable Independiente	16
Tabla N° 02. Operacionalización de Variable Dependiente	17
Tabla N° 04: Inducción General	21
Tabla N ^a 05: Inducción Específica	23
Tabla N° 06: Evaluación de Resultados.....	25
Tabla N° 07: Estrategia 1 y 2: Crear Un programa de Inducción y video institucional.....	27
Tabla N° 08: Estrategia 3: Establecer Dinámicas Interpersonales.	29
Tabla N° 09: Estrategia 4 y 5: Reforzamiento de los colaboradores y Simulación de Actividades. 30	
Tabla N° 10: Inducción General	32
Tabla N ^a 11: Inducción Específica.....	34
Tabla N° 12: Evaluación de Resultados.....	36
Tabla N° 13: Comparación de Inducción General pre test y post test.	38
Tabla N° 14: Comparación de Inducción Especifica pre test y post test.	41
Tabla N° 15: Comparación de Evaluación de Resultados pre test y post test.....	44
Tabla N ^a 16 Contrastación de Hipótesis.....	47

Índice De Gráficos

Grafico N° 01: Comparación de Inducción General pre test y post test.	39
Grafico N° 02: Comparación de Inducción Especifica pre test y post test.	42
Grafico N° 03: Comparación de Evaluación de Resultados pre test y post test.....	45

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar cómo la Gamificación mejora el proceso de inducción en la Junta de Usuarios de Chancay Lambayeque, aplicando estrategias en relación con las bases teóricas de Gamificación, que consiste en el uso de elementos de juego y técnicas de diseño en contextos no lúdicos e inducción, que es un proceso inicial de socialización con la empresa, a través del cual proporcionará al trabajador información relevante para la realización eficiente de sus labores.

La metodología utilizada en esta investigación fue de un enfoque cuantitativo, de estudio tipo experimental con diseño pre experimental, teniendo como muestra a 77 colaboradores, a quien se les aplicó el pre y post test, utilizando una entrevista para la jefa de Recursos Humanos y un Cuestionario que consta de 22 preguntas para los colaboradores, utilizando la escala de Likert.

Asimismo, luego de aplicar las estrategias se obtuvieron resultados de que para la dimensión, inducción general, el conocimiento sobre la organización mejoró a un 92.20%, para la dimensión, inducción específica, la orientación acerca de las actividades que van a desempeñar mejoró a un 57.14% y por último la dimensión, evaluación de resultados, el reforzamiento de las actividades y reinducción mejoraron a un 49.35%; de los cuales estos resultados nos conllevan a concluir que, la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque mejora su proceso de inducción con ayuda de la Gamificación como una herramienta, la cual consiste en utilizar partes de un juego tales como representaciones de cómo es la organización a través de un vídeo, dinámicas y las simulaciones de las actividades de cada puesto de trabajo.

Palabras Claves: Inducción, Conocimiento, Gamificación.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine how Gamification improved the Induction process in Junta de Usuarios de Chancay Lambayeque, applying strategies in relation to the theoretical basis of Gamification—which consists of the use of game elements and design techniques in non-play contexts—and induction—an initial process of socialization with the company, through which the employee is provided with relevant information to the efficient performance of his duties.

The methodology of this research had a quantitative approach, experimental type with pre-experimental design. The sample was 77 employees, who were given the pre-test and post-test, using an interview for the Chief of Human Resources and a Likert scale questionnaire consisting of 22 questions for the employees.

In addition, following the implementation of the strategies, results were obtained for the general induction dimension, the knowledge about the organization improved to 92.20%. For the specific induction dimension, orientation about the activities to perform improved to 57.14%. Finally, for the evaluation of results dimension, the strengthening of activities and reinduction improved to 49.35%. Based on this results, it was concluded that Junta de Usuarios Chancay Lambayeque improved its Induction process with the help of Gamification as a tool, which consists in using parts of a game such as representations of how is the organization, through a video, and dynamic simulations of the activities of each job.

Keywords: induction, knowledge, gamification.

I. INTRODUCCIÓN.

Hoy en día el trabajador necesita tener una instrucción sencilla e inteligente a cerca de sus funciones, por parte de la organización, con el fin de que puedan desarrollar sus competencias de manera eficiente; logrando que dicho empleado se sienta cómodo y que haga un trabajo bien hecho.

La realidad problemática nos ayuda a explicar cómo se expresa el problema identificado en una organización ya sea a nivel internacional, nivel nacional y local que al finalizar nos proporcionarán información para discutir con los resultados que se obtendrán con las encuestas realizadas en el pre y post test. Es así que citamos a Kiran (2016), señalando que “you need to gamify your induction training programs to offer better learning experiences. The application of game mechanics to induction training programs makes them enjoyable and engaging and enhances the learning effectiveness”.

Es decir que una de las estrategias para poder mejorar un proceso de inducción y que sea más eficiente es Gamificando, ya que será práctica y dinámica la enseñanza al nuevo ingresante además de generarle una experiencia satisfactoria y se logre los objetivos por las cuales una organización lo contrata.

De la misma manera, Queensland Government (2016), indica que “A well-prepared and comprehensive induction program helps staff quickly understand the responsibilities of their new role and your expectations of them”. Esto nos da a entender que, si se tiene un correcto programa de inducción y se le explica adecuadamente al nuevo ingresante, este se adaptara rápidamente y realizara de una forma efectiva sus actividades comprendidas en el puesto en el cual se le ha sido contratado.

Por otro lado, Robertson (2003), determina que “Induction processes are vital to ensuring that new staff are productive as quickly as possible, and should play a key role in knowledge management initiatives”. Este autor nos da a entender que los procesos de inducción son necesarios y obligatorios para una organización ya que permitirán que un colaborador se desempeñe de forma efectiva gracias a que las actividades que realizara se les estará explicando antes de empezarlas.

Otro punto importante a tomar en cuenta es el que menciona Chou, (2017) diciendo “The key for design gamification is whether it kicks on the right physiological drives. If there is a sense of curiosity, a sense of strategy, social influence, creativity, these

things are more important”. Es decir que hay que tener a disposición el tema psicologico para poder aplicar adecuadamente la gamificacion en donde se desee emplear.

Asimismo, Sanal (2018), Menciona que “Why An Employee Induction Training Must Be Gamified?..”. El autor nos da a entender que la inducción de personal es un proceso crítico, ya que será la primera parte donde el nuevo colaborador interactuara con sus compañeros, asimismo es la base para que el colaborador conozca la empresa, tenga una visión objetiva de la organización y una cercanía con sus compañeros. Asimismo, la gamificacion genera un ambiente lleno de diversión, que ayuda a una mayor retención de los temas que se dictan en las capacitaciones.

Tambien, TalentLMS (2019), Menciona que “Gamification at work: What is it, and how do employees experience it”. Lo que nos a entender el autor es que cuando se habla de gamificacion ya los colaboradores se imaginan en convertir una actividad laboral en un juego y realizar una experiencia única con sus compañeros de trabajo, asimismo las tareas laborales son más interesantes y atractivas.

Y por ultimo The University of Adelaide (s.f.) menciona que una experiencia de inducción efectiva asegura que el nuevo miembro del personal se sienta bienvenido, tenga una percepción positiva para una organización y su área de trabajo, y les permita ser efectivos en su función lo más rápido posible. Ademas de que si se realiza dicha induccion va a beneficiar a la organización brindandole su confianza, buen rendimiento y buena representacion.

El Perú no es ajeno a esta tendencia en lo que respecta a la Gamificación en las empresas, dando como es en el caso de las empresas que más resaltan de Overlap (2015), en el Perú se ha experimentado la Gamificación en una sesión interactiva de 2 horas en la que recorrieron los conceptos prácticos más relevantes de esta metodología innovadora, asimismo compartiendo casos de éxito en implementación en varios países.

Así mismo Escalante (2015), detalla que la forma adecuada de brindar una buena inducción es definir qué tipo de inducción realizar, así como definir los temas importantes a tratar, para generar un trabajo en equipo y por ultimo hacer un reconocimiento de todas las áreas de su organización. Esto conlleva a que, con una buena inducción y proceso adecuado, los nuevos integrantes se sentirán satisfechos,

además de poder contar con un programa de inducción indicando que temas son los más importantes para cada área.

Por otro lado, Wonnova (2019), gamifica el evento de TDCLA sobre la gamificación en el Perú, esta conferencia tuvo como tema, gamificación como una estrategia de juego que está cambiando muchas empresas. Dicho evento fue gamificado con las plataformas de gamificación que tiene la empresa Wonnova con su programa de WoostEventots, las cuales los asistentes interactuaron entre espectadores, llevando una experiencia única, asimismo fue un evento dinámico. Los participantes se llevaron una bonita impresión de estos nuevos eventos que están tomando realce en el Perú.

Finalmente, Intelcorp (2019), la marca Sapolio ha desarrollado una estrategia de gamificación muy interesante, la cual consiste en un GIF animado, donde promueve y desafía a los clientes y usuarios a encontrar el sapo distinto al resto, esta estrategia de gamificación está bien diseñada ya que para la marca Sapolio le está dando buenos resultados, más que un simple sorteo o concurso dentro de su red de la empresa. Sin duda que dicha estrategia permite también que los usuarios realicen la concentración y el esfuerzo al momento de jugar.

En el ámbito local en la página web de Hospital Regional de Lambayeque (2018), indica que se realizó inducción a cierta cantidad de trabajadores contratados con la finalidad de que los trabajadores se identifiquen con dicho hospital, la cual repercutirá en su desempeño, generando un resultado positivo para la misma como para los usuarios.

Asimismo InfoCapitalHumano (2018), señala que. La Gerente de división Gestión Humana del Banco Falabella Srta. Rossina Castagnola, la cual comenta que las inducciones que se realizan a todas sus agencias a nivel nacional, es una herramienta muy importante para el banco, ya que permitirá la identificación del colaborador con la empresa, dicha inducción debe brindar la información relevante para los nuevos colaboradores, del mismo modo se les da una mirada holística de toda la organización, asimismo se les da a conocer todo lo que está vinculado con sus beneficios. De esta manera la inducción ayuda a reducir los niveles de rotación de personal.

Por último, la C.P.C Oriana Pamela Peralta Noriega, Jefa de Recursos Humanos de la institución menciona que en la empresa un gran problema que está conllevando al no

logro de objetivos organizacionales es que no existe una correcta inducción del personal ingresante ya que, al no tener un cronograma establecido, al nuevo integrante solo se le hace conocer que funciones cumple la empresa dejando de lado indicares las funciones las cuales son encargados por los mismos jefes de cada área.

Por consiguiente, se detallarán los antecedentes que son importantes ya que vamos a relacionar el trabajo de investigación con otras investigaciones relacionadas a las variables identificadas para poder comparar nuestros resultados y poder resolver la hipótesis; es así que, en el ámbito internacionales se cita a Hidalgo (2018), En su investigación “La Gamificación en el Programa de Inducción y su Incidencia para Reducir la Rotación Voluntaria de los Millennials en la Empresa Privada Ecuatoriana”. Teniendo como objetivo si la Gamificación en el proceso de inducción como una herramienta de recursos humanos ayuda a reducir la rotación voluntaria de esta generación. El tipo de investigación tiene una metodología experimental y cuantitativa con una medida pre y post, teniendo como muestra de 40 trabajadores recién contratados en el sector bancario, la cual tuvo como resultado que la Gamificación incrementa el compromiso y satisfacción laboral, asimismo genera reducción de los costos por la rotación voluntaria, del mismo modo identifico que para los millennials les generan un interés el proceso de inducción siempre y cuando se aplique con la gamificación.

Además, un artículo desarrollado por Dragomiroiu, Hurloiu, & Mihai (2014), señalan que “Training and development of employees, as a generator of new knowledge, occupies a very important place in the plans of each organization that want to secure long-term stability of its business”, por lo que para poder lograr las metas establecidas a largo plazo se debe capacitar bien al nuevo empleado, ya que así se tendrán mejores colaboradores con una sola finalidad y con una buena representación a la organización.

En otro artículo Paul, Olubusayo, & Olalekan (2014) la cual plantean las hipotesis de “induction/orientation programmes have positive effect on employees’ attitude and organizational effectiveness” que a base de opiniones los conlleva a la conclusion de la inducción influye significativamente en la actitud y el comportamiento del personal hacia retención y efectividad. Esto significa que el programa de inducción bien empaquetado (que tiene toda información relevantes) influirá positivamente en la actitud del personal. La mayoría (72%) de los encuestados adujeron que tenían programas de inducción y se integraron psicológicamente a su entorno de trabajo. Sin

embargo, se observó que si los programas de inducción y el sistema de la organización no tiene nada bueno que transferir, afecta la actitud de los empleados.

Asimismo, en la tesis realizada por Córdova (2016), “Creación de un manual de procedimientos de inducción para la empresa Dimarsa en la ciudad de puerto Montt”; teniendo como objetivo crear un adecuado proceso de inducción estandarizado utilizando la herramienta de procesos de Inducción, para que un colaborador ingresante se adapte fácilmente. El tipo de investigación que se aplicó es una herramienta piloto, retroalimentación y diseño de herramientas finales. La empresa no contaba con un proceso adecuado que les permita a sus trabajadores poder desenvolverse de una manera satisfactoria. Incurriendo a elaborar e implementar un Manual de inducción que pretenda que el área de recursos humanos aplique métodos idóneos para dicho proceso y que se capacite a los colaboradores para que sean cooperativos en sus labores diarias, la cual tiene como resultado que dichos trabajadores se enfrentaban a dificultades significativas que no le permitían a cada colaborador realizar su trabajo, por falta de una guía y entrenamientos adecuados. Conllevando a la conclusión que si se desea contar con un colaborador positivo y productivo se debe realizar los procesos de inducción, haciendo que los trabajadores sientan que son bien recibidos, la cual repercutirá que tengan una imagen corporativa estable y organizada, llegando a que respondan de manera eficiente en sus actividades.

Seguido a esta investigación, la tesis “La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral” elaborada por Ribadeneira (2017), con la finalidad que los colaboradores se adapten rápidamente a su puesto de trabajo propone un proceso adecuado de inducción y capacitación desde el principio de sus labores dándoles un sentir de confianza y de que es personal significativo para la organización, esta investigación tuvo un enfoque descriptivo cualitativo que al desarrollarse se obtuvo la conclusión de que la información proporcionada al colaborador no es precisa y que por lo tanto el proceso de la inducción que se realiza no ayuda a conocer la visión y razón de ser de la organización.

También, Delgado & (2017), en su investigación. “Propuesta de nuevas estrategias en la capacitación de prevención de riesgos laborales, basados en la gamificación y aplicación de métodos lúdicos en la Corporación Nuevo Horizonte RZ & DI E.I.R.L. Arequipa – 2017, con la finalidad de proponer nuevas estrategias para las capacitaciones

al personal, debido a que anteriormente se notaba muchas dificultades de aprendizaje por parte de los trabajadores, teniendo como resultado que dichas estrategias aplicadas a través de la gamificación sean positivas, ya que ayuda a que el personal este motivado y generan una conducta segura en la realización de sus actividades dentro de la organización.

Y para finalizar Colcha (2016), con su investigación “La inducción laboral y su influencia en el desempeño organizacional del personal de la empresa Textiles Jhonatex ciudad de Ambato provincia Tungurahua”, que tiene por objetivo determinar si la inducción influye en el desempeño del personal en la organización, teniendo como conclusión de que la empresa Textiles Jhonatex, no contaba con una adecuada inducción, ocasionando que el desempeño de los trabajadores sea menor, afectando en la productividad de la empresa. Significa que si no se realiza una adecuada inducción dentro de la organización esta puede perjudicar en el desempeño de cada colaborador afectando así los objetivos planteados que se deben lograr en un periodo.

A nivel nacional Montes & More (2016), En su investigación. “El impacto de la estrategia de Gamificación en el desempeño laboral en el área de proyección de Cineplanet”; desarrollada con un tipo de investigación experimental que ha tenido como objetivo, demostrar si existe una mejora del desempeño laboral de los colaboradores luego de la implementación de la estrategia de Gamificación que conllevo al resultado de que a través de juegos y experiencias vividas dentro de la organización permitan a los colaboradores gozar de su trabajo, hacer que son importantes y lo que hacen dentro de la organización es valioso y reconocido para ellos, asimismo que se sientan que están creciendo profesionalmente, para que todo ello lleve a una mejora en su desempeño.

Asimismo, Rojas (2016), en su investigación “Diseño e implementación de un programa de inducción para mejorar el nivel de conocimientos y satisfacción del nuevo profesional de enfermería del Hospital José Agurto Tello. Lurigancho- Lima, 2015”, con un tipo de investigación es cuantitativa, de diseño pre-experimental utilizando una medición (antes y después) transversal, teniendo como objetivo diseñar y realizar la implementación de un programa de inducción para una mejora en el nivel de aprendizaje y la satisfacción del nuevo colaborador. Teniendo como resultado que 94,1% de los profesionales nuevos de enfermería mostraron nivel de conocimiento alto. Llegando a tener por conclusión que los procesos de inducción en una organización son de suma

importancia para que el colaborador tenga los conocimientos suficientes para desempeñarse en su puesto de trabajo así mismo este se sentirá satisfecho.

Por otro lado, Burgos y Rodríguez (2016), en su investigación. “Programa de inducción para integrar a los colaboradores que se incorporan al área administrativa de la universidad privada Antenor Orrego de Trujillo, año 2015”. En dicha investigación han participado 28 trabajadores que integran el área de administración de la universidad, la cual se aplicó un cuestionario y para analizar los datos se realizó a través de la estadística descriptiva, esta investigación tiene como objetivo la elaboración un programa de inducción que permita la integración efectiva de los nuevos colaboradores de la Universidad, obtuvo como resultado que la universidad no cuenta con un programa de inducción, además se encontró que los colaboradores al momento que ingresan a elaborar en la universidad, no reciben un proceso de inducción, la cual se convierte en un peligro ya que es un desequilibrio organizacional en sus diferentes actividades, ocasionando dificultades en sus labores debido a que ellos entran en un periodo de inseguridad, ansiedad y baja productividad, asimismo se desarrolló un manual de inducción, teniendo como resultado, que a través de este manual los nuevos colaboradores que ingresan a la empresa se adapten y realicen sus actividades de manera que su desempeño laboral sea positivo.

Y para finalizar Sana (2018), en su tesis “Influencia de la inducción de la gerencia de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia mina - compañía minera Antapaccay, cusco, 2018” con la finalidad de determinar si existe la influencia del proceso de inducción en el desempeño laboral de los empleados. Se llegó a la conclusión que la inducción que está realizando, no se está implementando en su mayoría a todos sus trabajadores generando un malestar para los subordinados, como también una dificultada en su desempeño repercutiendo una baja productividad en sus tareas.

En el ámbito local Ramos (2015), en su tesis “Programa de inducción de habilidades tecnológicas para mejorar el desempeño académico a los alumnos del primer ciclo de administración pública virtual de la USS-Chiclayo 2015”, con la finalidad de que, a través de un programa de Inducción propuesto, se mejore el desempeño de los estudiantes, teniendo como resultado que gracias a una buena inducción se elevó el nivel académico y se logró obtener un desempeño óptimo. De acuerdo a la conclusión final

se puede constatar que la inducción es necesaria en cualquier ámbito ya sea para mejorar el aprendizaje y generar mejores resultados o para que un colaborador se sienta satisfecho y no tenga problemas a la hora de realizar sus actividades.

Luego de haber explicado los antecedentes y la realidad problemática de la investigación detallaremos las bases teóricas que son importantes ya que se obtendrá una orientación para realizar todo el proceso investigador y explicar de manera adecuada los elementos conceptuales además de que nos conllevaran a llegar a una solución con el problema de programas de inducción identificado en la organización, cabe recalcar que primero se explicara la variable independiente Gamificación y luego la variable dependiente Inducción del Personal.

En una sociedad cada vez más conectada y en la que muchas barreras se han ido derribando, la multiculturalidad se ha instalado en gran parte de los entornos laborales. Pero para sacar el máximo provecho de esas diferencias, es necesario que exista un proceso de integración real que ayude a las organizaciones a ser más competitivas teniendo personal altamente capacitado.

Para explicar la variable independiente tenemos a Zicbermann and Cunninbam (2011), they point out that tha gamification is “The process of game-thinking and game mechanics to engage users and solve problems” (p. 14) y Bunchball, (s.f.) “Gamification is the process of taking something that already exists – a website, an enterprise application, an online community – and integrating game mechanics into it to motivate participation, engagement, and loyalty”. Esto nos da a entender que se debe plantear un proceso de índole indefinido idéntico a un juego, para que cada integrante pueda decidir y sentir que avanzan efectivamente, asumir nuevos retos, participar en un entorno social, reconocidos sus logros y recibir feedback inmediato.

Por otra parte Morales y Navarro (setiembre 2016) explican que la gamificación fue definida por Sebastian Deterning como “the use of game design elements in non-game contexts” que quiere decir que se utilizan elementos necesarios de un juego pero en un ambiente o entorno que no son de juego.

Así mismo, Bailey, (s.f.), menciona que “the minimum requirement for successful gamification in your workplace would be to make sure you understand the learnings and behaviours you wish to influence”, y por otro lado Woźniak (2015), señala que

“Gamification, the use of game mechanisms to realize work in various operative areas, is an increasingly popular way of improving results” que nos dan a entender que hay que comprender los modelos de aprendizajes en donde se desea influir para poder aplicar adecuadamente los procedimientos de la Gamificación.

De la misma manera, Werbach & Hunter (como se citó en Alejaldre & García, 2008), señalan que “la Gamificación consiste en el uso de elementos de juegos y técnicas de diseño de juegos en contextos no lúdicos” (p.74). Refiriendo al uso de estrategias, y elementos de un juego en un lugar distinto a estos, con la finalidad de que a través de experiencias similar a un juego donde se fomente la motivación y la diversión se cambie un comportamiento

Esto conlleva a que, a través de la Gamificación, se pueda motivar a los empleados en el trabajo diario y aumentar su espíritu competitivo, lo cual suele reportar buenos resultados para el negocio. A cambio, los trabajadores recibirán identidad única, acercamiento a otros, mejoras en su aprendizaje, prestigio y reconocimiento dentro del negocio.

Consecuente, luego de explicar la teoría se pasa con las dimensiones que las detallan Werbach y Hunter (como se citó en Alejaldre & García, 2008) que exponen que la Gamificación consiste en 3 elementos los cuales son dinámicas, mecánicas y componentes; que de la misma manera las establece Borrás (2015), la primera da referencia a los componentes básicos del juego, sus reglas, y su funcionamiento y que está relacionado con los efectos, motivaciones y deseos que se pretenden generar en el participante, por otro lado las dinámicas son la forma en que se ponen en marcha las mecánicas, además de ser reglas que generan los juegos, las que generan compromiso, aportándoles retos, que pueden ser en un videojuego, o en cualquier otro tipo de aplicación ; y los componentes son los recursos con los que se cuenta y las herramientas en la práctica de la Gamificación.

Esto nos da a entender que con estos elementos podemos realizar estrategias teniendo en cuenta que se tienen que desarrollar las reglas básicas del juego basándose en las emociones, progresiones y relaciones, como paso siguiente que mecánica se va a realizar con el fin de poder interactuar con todos los individuos, teniendo como base los retos,

la competición, recompensas y por últimos con que herramientas se podrán realizar las estrategias o actividades que son establecidas de acuerdo a las reglas y retos propuestos.

Y para la variable dependiente tenemos, por un lado, a Dessler & Varela (2011), que la Inducción del personal es definida como “un elemento del proceso de socialización del trabajador nuevo, que tiene que realizar el empleador. La socialización es el proceso continuo de inculcar en todos los empleados las actitudes, los estándares, los valores y los patrones de conducta que la organización y sus departamentos esperan de ellos” (p.184). Es decir, la inducción es muy importante para que exista una integración adecuada del nuevo personal a la organización ya que así se podrá acoplar a la cultura organizacional que exista en ella, además de conocer a las personas con quien va a trabajar y conocer cada una de las actividades que están establecidas en un Manual de Organización y Funciones.

Otro autor que nos habla de inducción es Foot and Hook (como se citó en Essay, 2018) define Induction as; “the process of helping a new employee to settle quickly into their job so that they soon become an efficient and productive employee”; lo que significa que la inducción ayuda a un nuevo integrante de una organización para que este se convierta en eficiente y sea un colaborador que aporte el 100% a la empresa.

Asimismo, Campos (2008), menciona que *“La inducción es un proceso inicial de socialización con la empresa, a través del cual le proporcionará al trabajador información pertinente para la realización eficiente de sus labores. De esta manera, el nuevo colaborador deberá relacionarse con la organización, apreciar su visión, misión y objetivos”* (p 65).

De acuerdo a lo mencionado por el autor, La inducción es muy importante para una empresa, ya que ayudara a que el nuevo personal que ingrese tenga conocimiento de lo que va a realizar dentro de ella, saber a qué se dedica y que es lo que apunta conseguir. Por otro lado, la inducción permite que el colaborador se socialice y se sienta importante dentro de la organización para el logro de objetivos; fortaleciendo este comentario Alfaro (2012), señala que “El objetivo de la inducción es dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades participantes para lograr su propia incorporación a los grupos sociales”

Según la teoría establecida por Campos (2008) Establece 3 etapas de la inducción, como son “la inducción general, inducción específica y evaluación de resultados”, que serán tomadas como dimensiones para poder realizar las preguntas a la muestra proporcional.

La primera etapa la inducción general, tiene un carácter institucional, que se relaciona con las funciones principales de la organización y de las políticas organizativas. De esta manera al empleado se le debe presentar el organigrama institucional, misión, visión y los objetivos de la empresa, la que servirá para que el empleado se empiece a familiarizar con lo que es la organización, que tiene y que es lo quiere lograr a un tiempo establecido ya sea a corto o largo plazo

Del mismo modo, es pertinente que el empleado conozca el tipo de contrato, los horarios, el tiempo de refrigerio, días de descanso, de vacaciones y de pago. Asimismo, se le hará conocer el reglamento interno de su trabajo, régimen disciplinario y otros reglamentos que la empresa ha establecido para los empleados de interés institucional, que sean necesarios, así mismo deben ser informados del procedimiento de la inducción, pues son actividades planificadas por la empresa.

La inducción general está enfocada en que el empleador haga de conocimiento al empleado, su historia, la evolución y sobre todo el estado actual de la organización. Asimismo, debe dar a conocer el puesto de trabajo que va ocupar y sus funciones específicas, por otro lado, dar a conocer los objetivos de la empresa. Este primer punto permitirá que el subordinado se adecue de manera satisfactoria.

Por otro lado, contamos con la Inducción específica, esta segunda etapa está vinculada a la orientación que el empleado debe recibir sobre las actividades que desempeñará en su puesto de trabajo, así como también a sus labores que va a desempeñar dentro de la organización.

En tal sentido, la inducción específica abarca los aspectos que están en relación a la ubicación exacta del trabajador, las herramientas que la empresa le brindara para su desarrollo en su trabajo, también la información detallada del cargo a desempeñar y las relaciones que debe de tener el nuevo colaborador con sus compañeros dentro de la organización.

Esta etapa incluye las siguientes conductas:

- ✓ Mostrarle la ubicación exacta de lugar de trabajo.
- ✓ Mencionar las políticas organizativas, los objetivos que tiene el área donde se va desempeñar.
- ✓ Menciónale la Misión y Visión del área.
- ✓ Entregarle un manual sobre las funciones específicas.
- ✓ Entregarle las herramientas adecuadas para desempeñar su labor.
- ✓ Indicar las expectativas del puesto.
- ✓ Mostrarle procesos claves de coordinación con las demás áreas.
- ✓ Otros puntos importantes con respecto al puesto a desempeñar.

Brindarle al colaborador toda esta información en su proceso de inducción específica, será de mucha ayuda tanto para el, como para su desempeño, ya que el nuevo colaborador tendrá una orientación adecuada que le permitirá tener una visión más con su trabajo, asimismo el colaborador será responsable en su trabajo, por otro lado, las etapas de la inducción específicas deben de quedar clara para el colaborador.

En esta etapa se debe de dar toda la información necesaria de la actividad que va a realizar el colaborador dentro del área que se le designe en la organización, asimismo la organización le brindará las herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo, y se le explicará cómo será su evaluación del desempeño de su trabajo.

Y la tercera etapa es la evaluación de resultados, donde se propone entrevistarse con el jefe inmediato después de haber recibido a inducción para identificar falencias que han podido suceder con la información brindada en las etapas anteriores, generando así la solvencia de dudas que el nuevo colaborador brinde (Campos, 2008, p.68).

Es así, como se da por concluido la inducción para el colaborador, permitiendo que las fases anteriores queden muy claras, que el colaborador no sienta temor en desarrollar sus actividades, al contrario, tendrá más claro de las labores que va desempeñar, generando en él, motivación y que se sienta importante para la empresa. Por otro lado, es de mucha ayuda e importante el seguimiento del nuevo colaborador porque va a garantizar que podamos realizar retroalimentación, y así poder mejorar el programa actual.

La evaluación de resultados, es importante dentro de la inducción ya que permite que a las personas que están a cargo de orientar y brindar la información al colaborador, estas personas están en la obligación de evaluarlos, para identificar los puntos claves de la inducción que no quedaron claros para los colaboradores, con el fin de realizar una reinducción o de reforzarlos.

Con respecto a la formulación del problema se pregunta, ¿Cómo la Gamificación mejora el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque?; que es importante porque durante toda la investigación se buscara llegar a una respuesta para poder verificarla.

Esta investigación se justifica porque plantea analizar cómo se encuentra el programa de inducción en una organización ya que, en sí, es una base para que el ingresante se sienta cómodo además de ser productivo en sus labores diarias y que, al ser presentadas al colaborador, este ya no tendrá que necesitar de alguna otra persona para poder realizar sus actividades sin ningún problema.

El objetivo de esta investigación es: Determinar como la Gamificación mejora el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque. Así mismo tiene por objetivos específicos: Identificar el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios; Aplicar las estrategias de Gamificación para mejorar el Proceso de inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque; Evaluar el Proceso de Inducción después de aplicar las estrategias de Gamificación aplicadas en la Junta de Usuarios y por ultimo Comparar el Proceso de inducción antes y después de aplicar las estrategias de Gamificación en la Junta de Usuarios.

Por hipótesis se tiene a, si la Gamificación mejora el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque. Planteada con la finalidad de orientar y delimitar una investigación, definiendo que información de sebe de buscar para poder solucionar un problema.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo: Aplicativo, porque tiene como objetivo proponer nuevas alternativas, para dar solución a un problema identificado, ya que, se tiene como objetivo aplicar las estrategias de Gamificación para mejorar el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

Enfoque: Cuantitativo porque según Hernández, Fernández, y Baptista (2010), recoge datos para constatar la hipótesis, analiza estadísticamente con medición numérica, para probar teorías, lo que nos permite que, en el tratamiento de los datos, utilizar la estadística descriptiva e inferencial (p.4).

Alcance: Transversal, debido a que, la información se obtiene en un solo momento de una población y Longitudinal debido a que se recogen datos a través de determinados periodos para identificar cambios en las variables. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, pp.151-158).

Diseño: Se utiliza tipo pre experimental de diseño Experimental, porque se aplica una prueba antes de la estimulación o tratamiento experimental, después se trata a la variable aplicando estrategias y luego se realiza una evaluación subsiguiente al incentivo hecho, (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.136). Es decir que primero a un grupo se le estimulará antes de aplicar la propuesta y después de hacerlo, lo que dará como resultado el impacto que genera en las variables.

El esquema del diseño de la investigación es:

GE: O1 X O2

Dónde:

G.E: grupo experimental

O1: pre test

X: manipulación de la variable

O2: post test

2.2. Operacionalización de Variables.

2.2.1. Variables.

- Variable independiente: Gamificación: Werbach y Hunter (como se citó en Alejaldre & García, 2008), señalando que “la Gamificación consiste en el uso de elementos de juegos y técnicas de diseño de juegos en contextos no lúdicos” (p.74).
- Variable dependiente: Inducción del Personal: Campos (2008). Menciona que “La inducción es un proceso inicial de socialización con la empresa, a través del cual le proporcionará al trabajador información pertinente para la realización eficiente de sus labores. De esta manera, el nuevo colaborador deberá relacionarse con la organización, apreciar su visión, misión y objetivos” (p 65).

2.2.2. Operacionalización de Variables

Tabla N° 01. Operacionalización de Variable Independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN	
Gamificación	Werbach y Hunter (como se citó en Alejaldre & García, 2008), señalando que “la Gamificación consiste en el uso de elementos de juegos y técnicas de diseño de juegos en contextos no lúdicos” (p.74).	Mecánicas	Colaboración			
			Retroalimentación			
		Dinámicas	Retos	Progresión	Guía de Entrevista	Ordinal
			Relaciones	Narración		
Componentes	Logros	Insignia				
			Niveles			

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 02. Operacionalización de Variable Dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Inducción	Campos (2008). Menciona que “La inducción es un proceso inicial de socialización con la empresa, a través del cual le proporcionará al trabajador información pertinente para la realización eficiente de sus labores. De esta manera, el nuevo colaborador deberá relacionarse con la organización, apreciar su visión, misión y objetivos” (p 65).	Inducción General	Información General	1-2-3	Encuesta/ Cuestionario	Ordinal
			Políticas Organizativas	4-5		
			Misión y Visión	6-7		
			Orientación del Puesto	8-9-10		
		Inducción Especifica	Relaciones Interpersonales	11-12-13		
			Códigos de Ética	14-15-16		
			Entrevista	17-18		
			Reinducción	19-20		
Evaluación de Resultados	Resultado	21-22				

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y Muestra

Población: La población es todo un conjunto de casos que coinciden con señaladas especificaciones.” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.174).

Nuestra población serán todos los trabajadores de planta de la Junta De Usuarios Chancay Lambayeque, en total 77 personas.

Muestra: Subgrupo representativo de la población para encontrar información referida sobre algo en específico (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.173).

Al no contar con al menos 80 colaboradores para sacar una muestra significativa se toman para encuestar a toda la población que son un total de 77 personas.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad.

Técnicas:

Entrevista: Reunión entre un entrevistador y entrevistado donde la información obtenida mediante esta técnica se tendrá de forma oral y personalizada. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.418).

En este caso se entrevistará al Jefe de Recursos Humanos para conocer los puntos críticos de la Inducción y poder así diseñar las estrategias de Gamificación.

Encuesta: Técnica, la cual se manejará un conjunto de interrogaciones para las variables, con el fin de obtener características de la población y variables según estudio establecido, (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.158).

Instrumentos:

Cuestionario:

El cuestionario es una estructura de preguntas cerradas y específicas donde se van a medir dimensiones establecidas en la investigación. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.218).

En esta investigación se utilizará un cuestionario que contiene 22 ítems evaluadas en la escala de Likert del 1-5 que ayudaran a recoger los datos de la variable Inducción del Personal en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

Guía de entrevista: Con este instrumento se consigue una comunicación y la construcción unida de importantes temas. En esta investigación serán 10 preguntas (ítems), aplicadas a la Jefa de Recursos Humanos de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Validación:

La validez es importante ya que se va a analizar, qué tan exitoso puede ser un instrumento representar y medir conceptos teóricos. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.203). La validez para instrumento aplicado es sometida al juicio de expertos, se procedió a la consulta de dos (2) expertos, quienes revisaron el cuestionario para que al momento de obtener información esta sea útil y así poder lograr de manera eficiente los objetivos.

Confiabilidad:

Es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.200).

Tabla N° 03. Resultado del alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	22

Fuente: Resultado Recuperado del Programa SPSS Versión 24.

2.5. Procedimiento

Se recolecta la información aplicando los instrumentos de recolección de datos.

- ✓ Una guía de entrevista para evaluar las dos variables, con preguntas de opinión dirigida a la Jefa de Recursos Humanos de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, C.P.C. Oriana Pamela Peralta Noriega, la respuesta de la variable dependiente servirá para formar un párrafo argumentativo de la realidad problemática Local y las respuestas de la variable independiente servirá para formular las estrategias de la Propuesta.
- ✓ Un cuestionario de la variable dependiente con cinco alternativas de respuestas basadas en la escala de Likert, siendo estas Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre, con el fin de evaluar los indicadores del problema en dos momentos. Antes de aplicar las estrategias (Pre-test) y después de aplicar las estrategias (post- test)
- ✓ La Variable Independiente (Gamificación) será manipulada para diseñar estrategias de mejora, que serán aplicadas en la variable del problema (Inducción), a través de un programa de actividades desarrolladas en la población/muestra (77 personas)

2.6. Métodos de análisis de datos

Hernández, Fernández, & Baptista (2010), La ventaja de utilizar el método de cálculo de Cronbach se basa en que no es necesario dividir en dos partes a las preguntas de un instrumento, sino que solo se aplica la medición para calcular el coeficiente. En la investigación se utilizará el método de Cronbach porque nos indica en qué medida un conjunto de Ítems apuntan en la misma dirección

La herramienta SPSS va a permitir administrar de manera eficiente una base de datos, así como puede desarrollar perfiles de usuarios, también va a permitir a realizar proyecciones y se podrá analizar las tendencias para planificar a largo plazo hacer un mejor uso de la información capturada en forma electrónica (Castañeda, Cabrera, Navarro, & de Vries; 2010; P.15)

El tratamiento estadístico se hará utilizando el programa Excel, donde se obtendrá los datos en una serie de tablas de frecuencias y gráficos de barras y para obtener la confiabilidad se utilizará la versión 24 del SPSS.

2.7. Aspectos Éticos

Según Noreña, Alcaraz, Rojas, & Rebolledo (2012) se establecerán los criterios éticos a continuación.

Fiabilidad: Los instrumentos que se han elaborado en este estudio son originales y permitirá que en el futuro un investigador emplee los mismos métodos o estrategias de recolección de datos que otro, y obtenga resultados similares.

Validez: Concierno a la interpretación correcta de los resultados y se convierte en un soporte fundamental de las investigaciones, por lo que se ha utilizado teorías de autores confiables.

Credibilidad: El criterio de credibilidad o valor de la verdad, también denominado como autenticidad, es una de las características existentes en este estudio, puesto que se han mostrado las variables tal y cómo se han encontrado en un determinado contexto.

Relevancia: Los objetivos planteados contribuirán finalmente con un mejor conocimiento del fenómeno, o en su defecto por medio de alguna repercusión positiva en el contexto que se ha estudiado.

III. RESULTADOS.

3.1. Objetivo Especifico 1: Identificar el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

Tabla N° 04: Inducción General

Indicadores	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Información General	30	39%	13	17%	12	16%	12	16%	10	13%	77	100%
Políticas Organizativas	16	21%	11	14%	21	27%	16	21%	13	17%	77	100%
Misión Y Visión	13	17%	9	12%	30	39%	14	18%	11	14%	77	100%
Inducción General	Conocimiento Bajo		Conocimiento moderado		Conocimiento Alto		Total					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	32	41.60%	23	29.90%	22	28.60%	77	100%				

Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

Interpretación.

En la dimensión inducción general, con relación a la Información general en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, según se detalla un 56% de los empleados, no se les explicó las Funciones Principales de la Organización, haciendo que los subordinados no tengan conocimiento suficiente de lo que la empresa se dedica y por otro lado solo un 13% que siempre les explican las Funciones Principales. Lo cual la teoría de Sara Campos manifiesta que la empresa debe brindar la información necesaria para que el colaborador se familiarice con la organización con el propósito de lograr los objetivos que la empresa se ha planteado.

Respecto a las Políticas organizativas, un 48% de trabajadores afirmo que a veces se les explicaba las políticas organizativas al momento de ingresar a la empresa, permitiendo que la organización no de la orientación o directriz a todos los miembros. Asimismo, un 17%, manifestó que siempre. La teoría de Sara Campos, lo cual menciona que toda organización debe hacer de conocimiento a los trabajadores las políticas que dicha organización tiene, para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de manera ordenada.

Y por ultimo, en la Misión y visión, la mayoría de los trabajadores que representan un 39%, mencionaron que a veces les daban a conocer la misión y visión de la organización, haciendo que los trabajadores no esten familiarizados con lo que la empresa

esta haciendo o quiere lograr hacer en un largo plazo. Del mismo modo, un 11% siempre les mencionaron la misión y visión. Esto hace referencia a la teoría, lo cual, una organización que no haga saber su misión y visión a sus trabajadores, es una empresa que no le interesa lo que sus subordinados deben realizar, logrando que no se pueda obtener los objetivos planteados a futuro.

Finalizando con la dimensión Inducción General se puede indicar que un 41.60%, tiene un conocimiento bajo, indicador muy significativo que demuestra que las cosas principales que debe tener un empleado a la hora de ingresar a la organización no se las dan a conocer lo que genera un compromiso irrelevante dentro de la misma.

Tabla N° 05: Inducción Específica

Indicadores	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Orientación Del Puesto	12	16%	10	13%	28	36%	22	29%	5	6%	77	100%
Relaciones Interpersonales	15	19%	17	22%	23	30%	12	16%	10	13%	77	100%
Códigos De Ética	6	8%	11	14%	24	31%	27	35%	9	12%	77	100%
Inducción Específica	Mala Orientación		Orientación Media		Buena Orientación		Total					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	5	6.50%	66	85.71%	6	7.80%	77	100%				

Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

Interpretación.

En cuanto al análisis de la Dimensión Inducción Específica, respecto a la Orientación del puesto; el mayor rango de encuestados, es decir un 36% afirmó que a veces les dan a conocer las pautas necesarias para desenvolverse en las actividades de su puesto de trabajo y un 6% que siempre. Por lo tanto, puede determinarse que la empresa no brinda las pautas de las actividades de manera seguida, por lo que los colaboradores no tienen el conocimiento suficiente de las actividades a desarrollar en su puesto de trabajo. Por lo que la teoría de la inducción específica, manifiesta lo siguiente, brindarle las pautas para desarrollar sus actividades será de mucha ayuda para él, como para su desempeño, ya que el nuevo colaborador tendrá una orientación adecuada que le permitirá tener una visión mucho más amplia con su trabajo,

Con respecto al indicador, relaciones interpersonales, los trabajadores afirmaron en 30% que a veces les realizaron dinámicas para empezar a tener una buena comunicación con los demás colaboradores de la Organización y solo un 13% que siempre. Este resultado manifiesta que la empresa debe preocuparse en que sus nuevos colaboradores se puedan socializar con sus compañeros a través de dinámicas, que permita una integración y sobre todo una buena comunicación, para que puedan realizar sus actividades de la mejor manera y en busca de los buenos resultados que la empresa espera.

Para finalizar, en relación a códigos de ética, por parte de los colaboradores afirman con un 31%, que a veces les dan a conocer sus derechos y deberes dentro de la organización, y un 8% nunca les dieron a conocer los códigos de ética. Lo cual significa que la empresa si se preocupa por los derechos que tienen cada subordinado dentro de la

organización, lo cual esto hace referencia a la teoría de inducción específica, manifiesta que una organización debe de dar a conocer los derechos que el trabajador tiene dentro de la misma, que es de suma importancia para el subordinado cuando desee manifestar una incomodidad que esté pasando dentro de la empresa.

En lo que respecta a inducción específica se determina que un 85.71% tiene una orientación media conforme a la capacitación para ejercer las actividades de los puestos que se le han asignado, perjudicando así a la organización ya que no van a cumplir con las metas establecidas y ante una supervisión puedan que sean sancionada perdiendo prestigio y rentabilidad. Por lo que la teoría recomienda que en lo que respecta a lo básico del puesto ya sean actividades a realizar, derechos y deberes, sean comunicados adecuadamente a los empleados y estar pendiente para que todo se cumpla con normalidad.

Tabla N° 06: Evaluación de Resultados

Indicadores	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Entrevista	25	32%	18	23%	12	16%	13	17%	9	12%	77	100%
Reinducción	14	18%	30	39%	13	17%	12	16%	8	10%	77	100%
Resultado	13	17%	28	36%	15	19%	10	13%	11	14%	77	100%
Evaluación de Resultados	Reforzamiento Bajo		Reforzamiento Medio		Reforzamiento Bueno		Total					
	F	%	F	%	F	%	F	%				
	55	71.43%	8	10.39%	14	18.18%	77	100%				

Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

Interpretación.

Acerca de la dimensión Evaluación de resultados en el indicador Entrevista, en su mayoría de los encuestados siendo un total del 55% manifestaron que nunca o casi nunca se han reunido con el jefe inmediato con la finalidad de poder despejar dudas que tenga después de la pequeña inducción que recibieron en la organización, y un 12% indicaron que sí, se reunieron con su jefe para despejar algunas dudas, después de una pequeña inducción. Este resultado hace referencia a la teoría de evaluación de resultados, en la que manifiesta que a través de la entrevista permitirá saber cuáles son las dudas que quedaron después de haber recibido las dos inducciones, tanto la general, como la específica, la cual permitirá poder resolverlas y despejar las dudas.

En lo que concierne en la Reinducción, según el 39% de trabajadores señalan que casi nunca los jefes realizan retroalimentación de las actividades a realizar teniendo que los nuevos ingresantes cometan errores por no saber hacer su trabajo y un porcentaje bajo de 10% que siempre, lo cual la teoría menciona que toda organización que realice una inducción a su personal, debe de realizar una reinducción, después de haber aplicado las dos primeras inducciones, permitiendo que se refuerce lo aplicado con el fin de no tener problemas y que los trabajadores realicen sus actividades de manera correcta.

Por último, acerca del Resultado, un 53% de los colaboradores señalan que casi nunca o nunca se han hecho evaluaciones después de que los colaboradores ingresaron a la organización, mucho menos han recibido algún reconocimiento de parte de la organización lo que está generando que no exista buen clima laboral y mala comunicación de cada una de las áreas y unidades que comprende la organización, por otro lado, un 13% manifestó que siempre les han hecho evaluaciones y entregas de reconocimientos. La

teoría menciona que toda inducción aplicada a una organización debe ser evaluada, con el fin de saber si es que la inducción que se aplicó fue la correcta y si está generando algún cambio de mejora para la organización.

Para concluir con la dimensión Evaluación de Resultados existe un 71.43% que tiene reforzamiento bajo, esto quiere decir que después de recibir la pequeña información que brinda al momento de ingresar un colaborador, no es reforzada tanto por el empleador o jefe de área, asimismo se señala que no existe una entrevista para recordarle y reforzar alguna duda que tenga de acuerdo a las actividades que va a desempeñar.

3.2. Aplicar las estrategias de Gamificación para mejorar el Proceso de inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

Tabla N° 07: Estrategia 1 y 2: Crear Un programa de Inducción y video institucional.

Problema	Objetivo	Estrategias	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha	Hora	Lugar	Responsable	Presupuesto
Bajo Conocimiento generales de la organización.	Establecer los pasos para una Inducción	Estrategia 1: Crear un Programa de Inducción de acuerdo a las actividades que realiza la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar funciones claves de los puestos del Manual de Organización y funciones. - Obtener el organigrama institucional - Realizar una reunión con los jefes de área para Identificar expectativas. - Establecer los tiempos de la Inducción general y específica. - Identificar las fechas de temporadas donde se contrata personal. - Establecer los tiempos de cada actividad. - Establecer el Programa de Inducción. - Presentar al Gerente para su revisión. - Presentar a Consejo Directivo para su aprobación. 	Laptop. Manual de Organización y Funciones. Refrigerios. Instrumentos de recolección de datos Cámara	28/09/2019 al 30/09/2019	8:00 a.m. hasta las 2:00 p.m.	Junta de Usuarios Chancay Lambayeque	Carrasco Ramos Cleyler Jarool Angel David Sanchez Monja	S/. 50.00

Fortalecer la imagen de la organización y generar compromiso	Estrategia 2: crear un video Institucional.	Recabar la información histórica						
		Mencionar la estructura orgánica de la empresa						
		Obtener las fotografías de la empresa.						
		Mencionar las actividades principales a la que se dedica la empresa.						
		Presentar al consejo Directivo.	Laptop.					
		Obtener el Organigrama y Colocarlo en el Video.	Computadora	01/10/2019	8:00 a.m.	Junta de Usuarios	Carrasco Ramos	
		Organizar toda la información y crear el video.	Programas de diseño y edición gráfica	al 07/10/2019	hasta las 2:00 p.m.	Chancay Lambayeque	Cleyler Jarool	S/.
		Presentar el video Institucional al Consejo directivo para su autorización de publicarlo.					Angel David	300.00
		Enviar por correo Institucional a cada uno de los colaboradores					Sanchez Monja	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 08: Estrategia 3: Establecer Dinámicas Interpersonales.

Problema	Objetivo	Estrategias	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha	Hora	Lugar	responsable	presupuesto
Mínima comunicación entre colaboradores y no interactúan cuando ingresa un colaborador	Mejorar el rendimiento del empleado	Estrategia 3: Establecer Dinámicas Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Programar el día de las Dinámicas - Dinámicas de presentación que permitan el primer acercamiento (Madeja de Lana) - Dinámicas de conocimiento que permitan conocerse entre sí. (Palabra Clave) - Dinámicas de comunicación verbal y no verbal (Expresión No verbal). - Expresión de la experiencia de los participantes. 	Auditorio de la Institución. Refrigerio. Proyector. Laptop. Cartulinas. Plumones.	7/10/2019	08:00 am hasta las 10:00 am	Junta de Usuarios Chancay Lambayeque	Carrasco Ramos Cleyler Jarool Angel David Sanchez Monja	S/. 80.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 09: Estrategia 4 y 5: Reforzamiento de los colaboradores y Simulación de Actividades.

Problema	Objetivo	Estrategias	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha	Hora	Lugar	Responsable	Presupuesto
No orientan adecuadamente al nuevo ingresante, además no identifican sus dificultades en su aprendizaje ya que no los entrevistan después de la primera etapa de la inducción que trae como consecuencia de no darle una reinducción adecuada.	Fortalecer el aprendizaje brindado en primera parte de la inducción	Estrategia 4: Reforzamiento de los colaboradores	-Realizar una encuesta virtual para saber el conocimiento adquirido. Para realizar esta encuesta se necesitan el MOF para identificar las actividades claves enseñadas, así como la historia de la organización para poder realizar las preguntas en base a lo antes mencionado. - Obtener los datos de la empresa automáticamente y verificar que cosas no están bien entendidas y necesitan reforzar. - reforzar las cosas específicas con una entrevista personal.	- Proyector multimedia -Laptop -Trípticos -Hojas Bond	5/10/2019	12:00pm	Junta de Usuarios Chancay Lambayeque	Carrasco Ramos Cleyler Jarool Angel David Sanchez Monja	S/. 50.00

No orientan adecuadamente al nuevo ingresante, además no identifican sus dificultades en su aprendizaje ya que no los entrevistan después de la primera etapa de la inducción que trae como consecuencia de no darle una reinducción adecuada.

Capacitarlo y explicarle las funciones a cada colaborador

Estrategia 5:
Simulación de Actividades.

-Identificar las principales actividades dentro del MOF.
- Explicarle y enseñarles a cómo realizar sus actividades.
- Hacer que ellos realicen las actividades.

- Laptop
- Pizarra.
- Plumones.
-Lapiceros

21/10/2019

10:00am

Junta de Usuarios
Chancay
Lambayeque

Carrasco Ramos
Cleyler Jarool
Angel David Sanchez
Monja

S/.30.00

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Objetivo 3. Evaluar del Proceso de Inducción después de aplicar las estrategias de Gamificación aplicadas en la Junta de Usuarios.

Tabla N° 10: Inducción General

Indicadores	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Información General	0	0%	0	0%	0	0%	40	52%	37	48%	77	100%
Políticas Organizativas	0	0%	0	0%	6	8%	49	64%	22	29%	77	100%
Misión Y Visión	0	0%	0	0%	0	0%	18	23%	59	77%	77	100%
Inducción General	Conocimiento Bajo		Conocimiento Medio		Conocimiento Alto		Total					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	0	0.00%	6	7.80%	71	92.20%	77	100%				

Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

Interpretación

En la Dimensión Inducción general, con relación al indicador información general en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, después de haber aplicado las estrategias para mejorar el programa de inducción; un 100% de los empleados manifestaron que se les explico las Funciones Principales de la Empresa, haciendo que los subordinados tengan conocimiento de lo que, la empresa se dedica. Este resultado hace referencia a la teoría de Sara Campos manifiesta que la empresa debe brindar la información pertinente al colaborador, la cual se familiarice con la organización, permitiendo el logro de los objetivos que se ha planteado la organización.

Con respecto a las Políticas organizativas, un 93% de los subordinados afirmaron que, si se les explico las políticas de la organización, haciendo que la organización si está dando la orientación o directriz adecuada a todos los miembros de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque. Asimismo, un 8% manifestó que a veces se les explico las políticas organizativas. Este resultado positivo concuerda con la teoría de Sara Campo, menciona que toda organización está en la obligación de dar a conocer sus políticas de la organización, de manera que sus subordinados puedan realizar sus labores de manera ordenada.

Y, por último, en la Misión y Visión, la mayor parte de los trabajadores que representa un 100% siempre y casi siempre les mencionaron la Misión y Visión de la Organización Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, esto permite que los subordinados estén familiarizados con la empresa, permitiendo el trabajador sepa que es lo que la

empresa está haciendo y que es lo que se quiere logara en el futuro. Este resultado hace referencia a la teoría de Sara campos, que toda organización que brinde o dé a conocer la Misión y Visión; es una empresa que le importa lo que sus subordinados deban hacer en la organización, con esto se logran lo objetivos planteados a futuro.

Finalizando con la Dimensión Inducción General, se muestra un cambio positivo después de haber aplicado las estrategias de Gamificación para poder mejorar el programa de inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, se puede indicar que un 92.20%, tienen un conocimiento alto, indicador que demuestra que la empresa está dando a conocer la información de toda la organización, haciendo que el subordinado se sienta identificado y comprometido con la empresa.

Tabla N^a 11: Inducción Específica

Indicadores	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Orientación Del Puesto	8	10%	8	10%	17	22%	28	36%	16	21%	77	100%
Relaciones Interpersonales	0	0%	0	0%	0	0%	19	25%	58	75%	77	100%
Códigos De Ética	6	8%	11	14%	24	31%	27	35%	9	12%	77	100%
Inducción Específica	Mala Orientación		Orientación Media		Buena Orientación		Total					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	3	3.90%	30	38.96%	44	57.14%	77	100%				

Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

Interpretación.

En la Dimensión Inducción Específica, respecto al indicador Orientación del Puesto, el mayor rango de encuestados, es decir, un 57% afirmo que casi siempre y siempre les dieron a conocer las pautas necesarias para poder realizar sus actividades de su puesto de trabajo y un 8% nunca, por lo que se puede determinar que, es importante que la organización les brinde las orientaciones adecuadas para el subordinado tenga conocimiento de lo que va a realizar dentro de la empresa. Asimismo, la teoría de inducción específica, manifiesta que toda organización que realice un programa de inducción debe brindar las pautas necesarias al subordinado, que será de mucha ayuda para su desempeño y pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz.

Con respecto a las Relaciones Interpersonales, todos los encuestados que representan 100%, afirmaron que siempre y casi siempre les realizaron dinámicas para poder empezar a tener una buena comunicación con sus compañeros de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque. Este resultado nos da a entender que la organización si se preocupó por la integración de los subordinados, a través de dinámicas que permitan su integración con buena comunicación, esto permite que los subordinados estén motivados y realicen sus actividades de manera satisfactoria.

Para finalizar, con relación a Códigos de Ética, por parte de los colaboradores afirmaron con un 47% casi siempre y siempre les dan a conocer sus derechos y deberes dentro de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, y un 8% nunca les dieron a conocer los códigos de ética. lo cual significa que la organización si se está preocupando por los derechos que los subordinados tienen dentro de la empresa. Este resultado hace referencia

a la teoría de inducción específica, manifiesta que toda organización debe dar a conocer todos los derechos que los subordinados tienen. Para el colaborador será de mucha ayuda saber sus derechos, ya que, a través de esta, el podrá realizar algún reclamo si es que la empresa está abusando de sus derechos.

En lo que respecta a Inducción Específica, se determina que un 57.14% tienen una buena orientación, esto significa que la organización ha mejorado en brindar las pautas necesarias del puesto de trabajo que el subordinado va a realizar, asimismo dar a conocer sus derechos que cada subordinado tiene dentro de la empresa, de esta manera el trabajador se sentirá comprometido con su institución, por otro lado, la teoría recomienda que la organización debe dar a conocer sus actividades específicas a cada subordinado, asimismo sus derechos sean comunicados de manera que el trabajador realice sus actividades correctamente.

Tabla N° 12: Evaluación de Resultados

Indicadores	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Entrevista	9	12%	12	16%	10	13%	26	34%	20	26%	77	100%
Reinducción	13	17%	19	25%	7	9%	18	23%	20	26%	77	100%
Resultado	13	17%	28	36%	15	19%	10	13%	11	14%	77	100%
Evaluación de Resultados	Reforzamiento Bajo		Reforzamiento Medio		Reforzamiento Bueno		Total					
	F	%	F	%	F	%	F	%				
	21	27.27%	18	23.38%	38	49.35%	77	100%				

Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

Interpretación

Acerca de la Dimensión Evaluación de resultados, con respecto al indicador Entrevista, en su mayoría de los encuestados siendo un total de 60% manifestaron que siempre y casi siempre se han reunido con su jefe, para despejar dudas después de haber recibido la inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, un porcentaje menor de 12% indicaron que nunca se reunieron con su jefe inmediato para despejar algunas dudas que quedaron después de la inducción. Este resultado hace referencia a la teoría de Sara Campos, en la que manifiesta, que a través de la entrevista permitirá al jefe inmediato saber cuáles son las dudas de los subordinados después de haber recibidos las dos primeras inducciones, con el objetivo de poder resolverlas y despejar las dudas.

En lo concerniente a la Reinducción, un 49% de los subordinados, señalan que siempre y casi siempre sus jefes inmediatos les realizaron la retroalimentación de las actividades que cada subordinado debe realizar dentro de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, y un porcentaje menor de 12% que nunca le realizaron una retroalimentación de sus actividades. La teoría de evaluación de resultados, menciona que después de haber aplicado la inducción general y la inducción específica, en el caso de haber dudas por parte de los subordinados, realizarle una retroalimentación de lo realizado, con el fin de mejorar y despejar algunas dudas.

Por último, acerca del indicador Resultado, un 53% de los colaboradores señalan que nunca o casi nunca les han hecho evaluaciones después de haber aplicado el programa de inducción, asimismo no reciben algún reconocimiento por parte de la organización, esto repercute en que no se genere un buen clima laboral, y un 13% manifestó que casi siempre les han evaluado después de la inducción y si les han dado reconocimientos. La teoría de

Sara Campos, menciona que toda organización que aplique un programa de inducción a sus subordinados, deben de realizar una evaluación de resultados con el fin de ver si lo que se aplicó fue lo correcto o en caso contrario poder mejorar para las futuras inducciones.

Para concluir con la Dimensión Evaluación de Resultados existe un 49.35% que tiene un reforzamiento bueno, esto quiere decir que hay un cambio positivo para la organización como para los subordinados, destacando que la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque está reforzando lo que se aplicó en el programa de inducción, con el objetivo de poder mejorar a través del reforzamiento. Por otro lado, se ha mejorado en la entrevista, ya que el jefe inmediato se reúne con el subordinado para recabar información y así poder mejorar en las futuras inducciones.

3.4. Objetivo 4: Comparar el Proceso de inducción antes y después de aplicar las estrategias de Gamificación en la Junta de Usuarios.

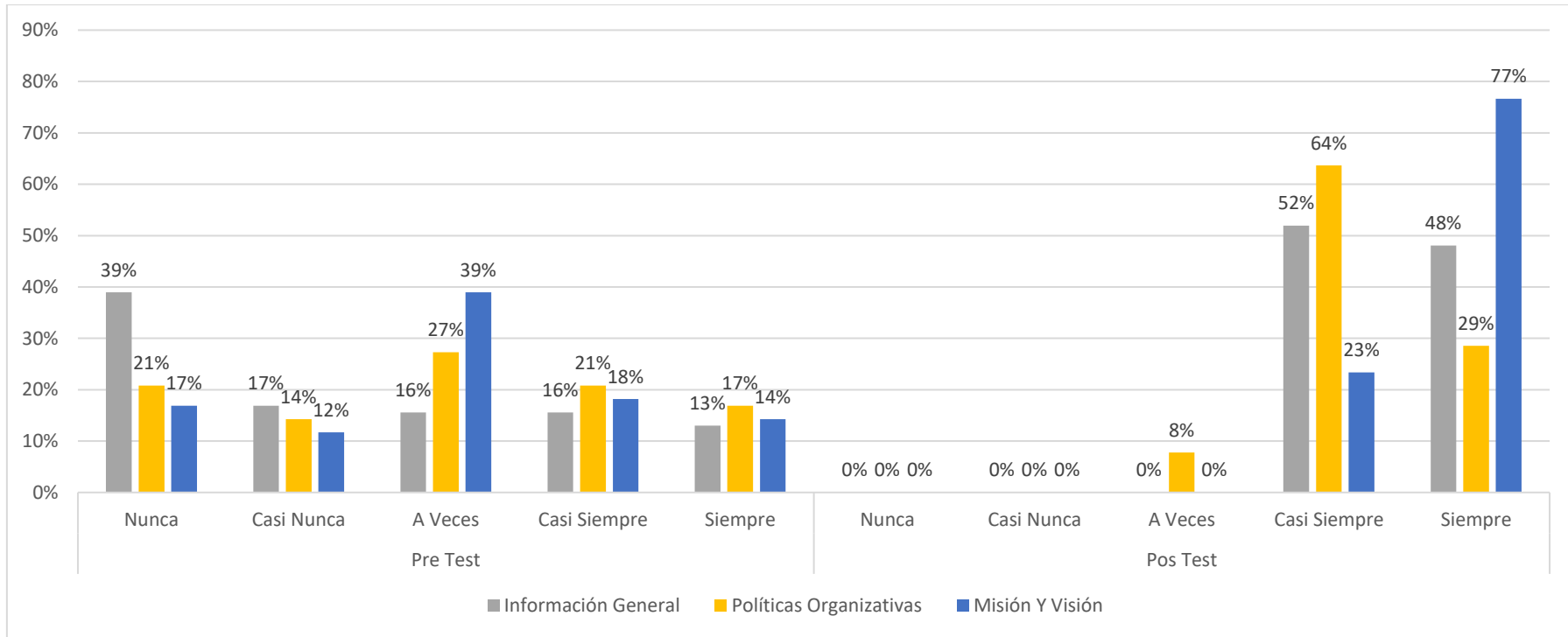
Tabla N° 13: Comparación de Inducción General pre test y post test.

Indicadores	Pre Test					Post Test				
	Nunca %	Casi Nunca %	A Veces %	Casi Siempre %	Siempre %	Nunca %	Casi Nunca %	A Veces %	Casi Siempre %	Siempre %
Información General	39%	17%	16%	16%	13%	0%	0%	0%	52%	48%
Políticas Organizativas	21%	14%	27%	21%	17%	0%	0%	8%	64%	29%
Misión Y Visión	17%	12%	39%	18%	14%	0%	0%	0%	23%	77%

Inducción General	Conocimiento Bajo	Conocimiento Medio	Conocimiento Alto	Conocimiento Bajo	Conocimiento Medio	Conocimiento Alto
	%	%	%	%	%	%
	41.60%	29.90%	28.60%	0.00%	7.80%	92.20%

Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

Grafico N° 01: Comparación de Inducción General pre test y post test.



Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

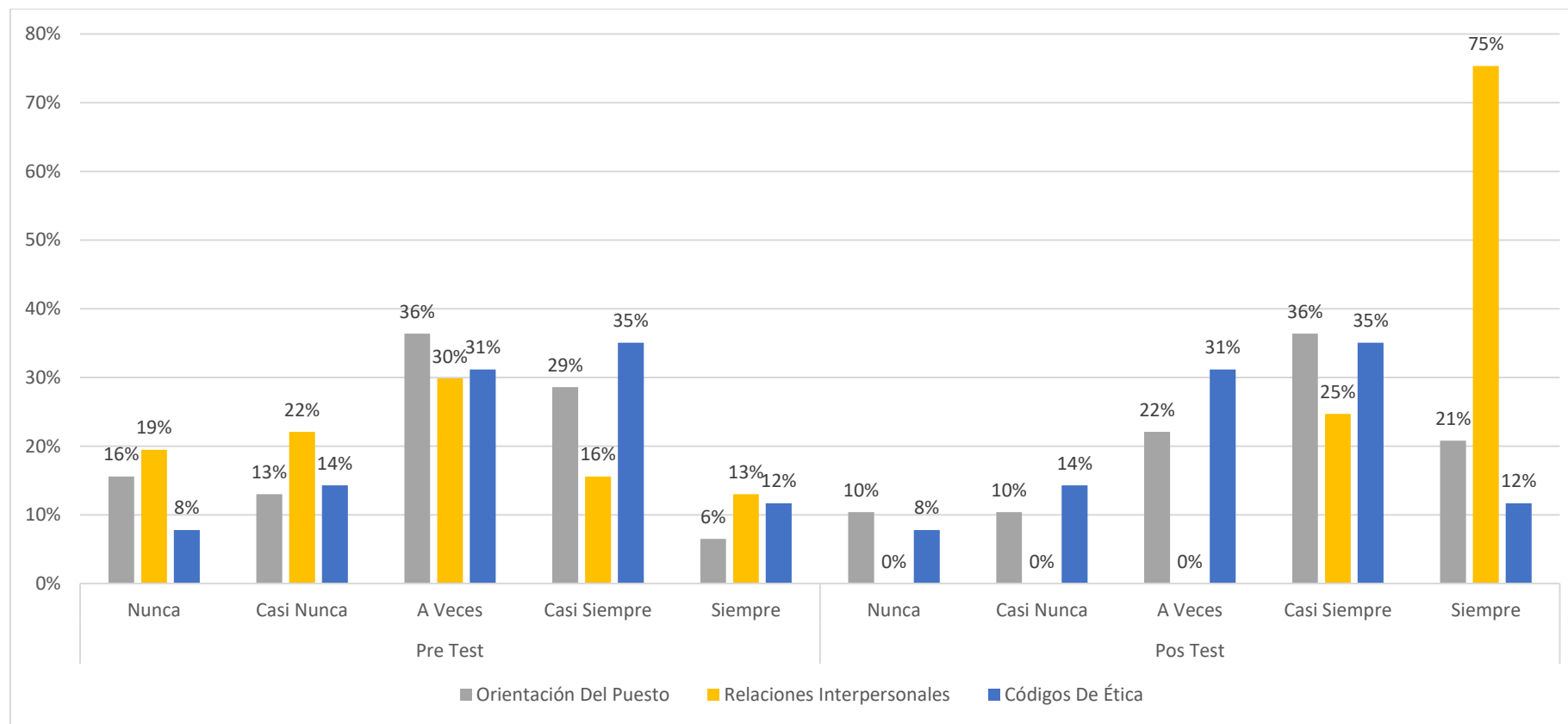
En la tabla 13, se puede apreciar que con respecto a la inducción general ha mejorado notablemente luego de haber aplicado las estrategias de Gamificación; es decir que las dimensiones de información general, políticas organizativas y misión y visión pasando de indicadores nunca, casi nunca y a veces resultados del pre test a casi siempre y siempre del post test. A partir del presente estudio se ha podido determinar que el video institucional mostrado de acuerdo al programa de inducción establecido se puede mostrar una buena información general al nuevo ingresante.

Tabla N° 14: Comparación de Inducción Específica pre test y post test.

Indicadores	Pre Test					Post Test				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Orientación Del Puesto	16%	13%	36%	29%	6%	10%	10%	22%	36%	21%
Relaciones Interpersonales	19%	22%	30%	16%	13%	0%	0%	0%	25%	75%
Códigos De Ética	8%	14%	31%	35%	12%	8%	14%	31%	35%	12%
	Mala Orientación	Orientación Media	Buena Orientación.			Mala Orientación	Orientación Media	Buena Orientación.		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	6.50%	85.71%	7.80%		3.90%	38.96%	57.14%			

Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

Grafico N° 02: Comparación de Inducción Especifica pre test y post test.



Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

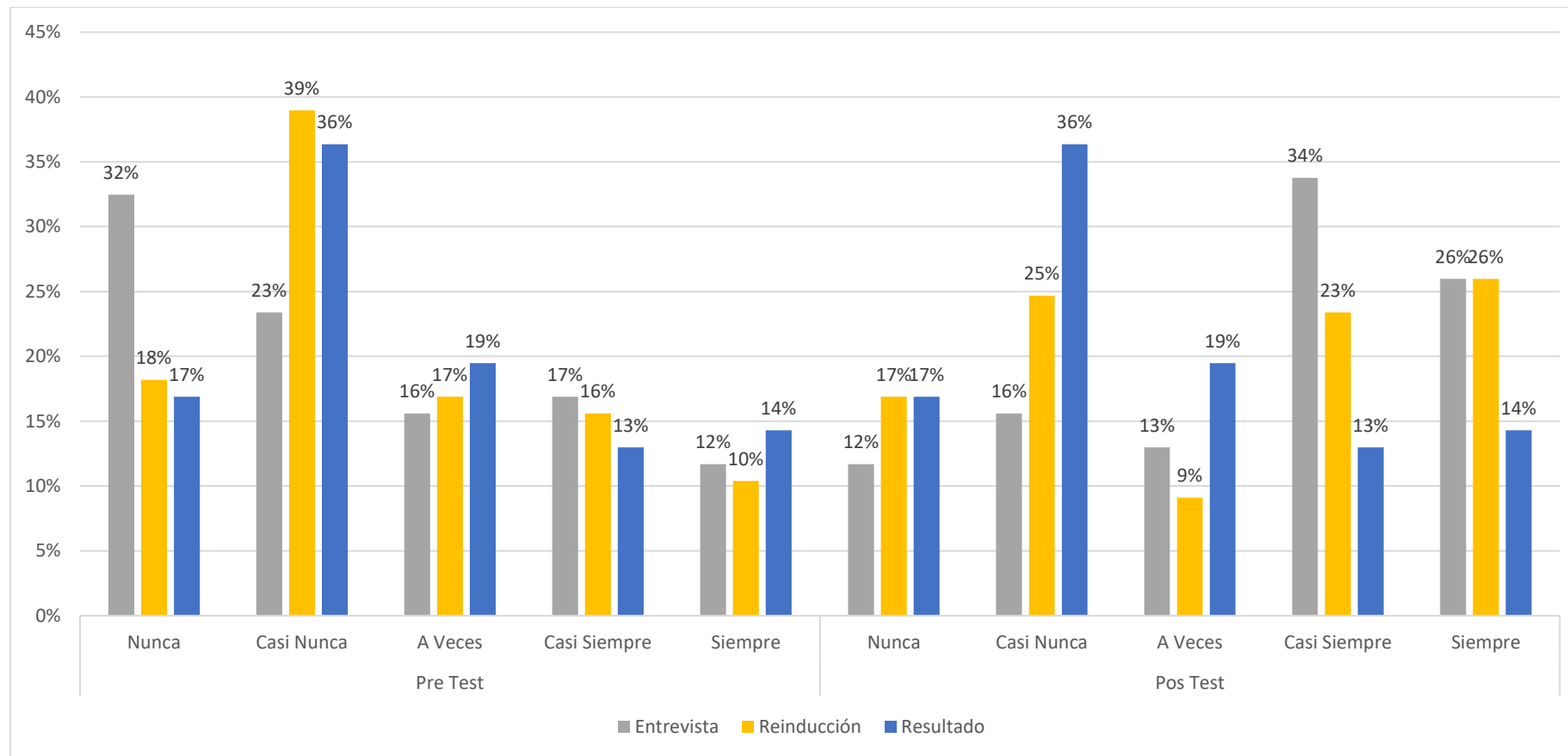
En la tabla 14, el nivel de la dimensión inducción específica mejora con respecto a los indicadores encontrados en el pre test, la cual indicaba que no se hacía un correcto proceso de adaptación del empleado ni se explicaba las funciones a profundidad, pero con la aplicación de las estrategias de relaciones interpersonales se ha logrado que los empleados logren una mejor comunicación y puedan romper el hielo al momento de ingresar. A partir del siguiente estudio se puede comprobar que, realizando dinámicas de grupo, interactuando con los demás, se podrá tener una mejor comunicación y compañerismo al nuevo ingresante.

Tabla N° 15: Comparación de Evaluación de Resultados pre test y post test.

Indicadores	Pre Test					Post Test				
	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Entrevista	32%	23%	16%	17%	12%	12%	16%	13%	34%	26%
Reinducción	18%	39%	17%	16%	10%	17%	25%	9%	23%	26%
Resultado	17%	36%	19%	13%	14%	17%	36%	19%	13%	14%
	Reforzamiento Bajo	Reforzamiento Medio.	Reforzamiento Bueno.	Reforzamiento Bajo	Reforzamiento Medio.	Reforzamiento Bueno.				
	%	%	%	%	%	%				
	71.43%	10.39%	18.18%	27.27%	23.38%	49.35%				

Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

Grafico N° 03: Comparación de Evaluación de Resultados pre test y post test.



Fuente: Encuesta aplicada a 77 colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, 2019.

En la tabla 15, el nivel en la dimensión evaluación de resultados en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque en relación a lo encontrado en la aplicación del pre test ha mejorado y en lo que respecta a los indicadores de entrevista y reinducción ya que con la aplicación de la estrategia se ha podido conocer mejor al colaborador e identificar sus debilidades y así poder mejorarlas. A partir del presente estudio se ha podido determinar que la enseñándole las actividades al nuevo colaborador recreándole sus actividades aprenderá mejor y no tendrá dificultades para poder desarrollarla.

3.5. Objetivo general. Determinar como la Gamificación mejora el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

H1: Si la Gamificación mejora el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque

Tabla N^a 16 Contrastación de Hipótesis

Par	Diferencias emparejadas	Media	95% de intervalo de		t	gl	Sig. (bilateral)	
			Desviación estándar	de error				confianza de la diferencia
1	VDPRE – VDPOS	1,234	,451	,070	-1,315	-,967	21,456	,000

Fuente: Spss Versión 24.

En la tabla N^o 16, tomando un nivel de significancia de 5%, siendo α menor, nos indica que sí, contamos con evidencias para poder aceptar la hipótesis, lo cual indica que la aplicación de estrategias de Gamificación mejora el proceso de selección en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

IV. DISCUSIÓN.

En el presente capítulo se analiza y se discute tomando como base los resultados más resaltantes de pres test y post test, luego se hará una comparación con los antecedentes que más se asemejan a los resultados y se defenderá con la teoría de la variable dependiente. En la que se muestra resultados positivos después de haber aplicado las estrategias de mejora.

Actualmente el proceso de inducción es muy importante dentro de las organizaciones ya que gracias a él se podrá capacitar adecuadamente al nuevo colaborador para que realice sus actividades sin ningún problema.

Primero se describió el estado actual en la cual se encontró el proceso de selección realizando una entrevista al Jefe de Recursos Humanos y a los trabajadores. Tomando referencia los resultados obtenidos de la variable dependiente indican que existe un 41.60% de conocimiento bajo de la inducción general, así como un 85.71% de una media orientación de la inducción específica y 71.43% de reforzamiento bajo en el indicador evaluación de resultados, también con la entrevista que se realizó se pudo obtener información esencial de cómo se realiza la inducción señalando que lo que hace su oficina, es la bienvenida al trabajador y llevarlo a su oficina para que el jefe inmediato le indique como realizar sus funciones; estos resultados determinaban que la empresa necesita de un proceso de inducción bien establecido e implementar cosas nuevas como las dinámicas para capacitar mejor al nuevo colaborador.

De acuerdo a la dimensión inducción general, aplicando la estrategia de la creación del proceso de Inducción y del video institucional sea podido mejorar el indicador información general pasando de un 13% que siempre le brindaban la información relacionada la empresa a un 48%, además se logró mejorar con la información brindada al trabajador en temas de las políticas, derechos y deberes, de un 21% a 64% de casi siempre, y la visión y misión de un 14% a 77% de que siempre se las muestran, lo cual nos hace referencia a la tesis elaborada por Rojas (2016), donde diseña e implementa un programa de inducción con la finalidad de mejorar el nivel de conocimiento del nuevo profesional, teniendo como resultado que un 94,1% de los profesionales nuevos de enfermería mostraron nivel de conocimiento alto teniendo un programa de inducción, y como base teórica a Campos (2008) que explica que La inducción general está enfocada en que el empleador haga de conocimiento al empleado, su historia, la evolución y sobre todo el estado actual de la organización. Asimismo, debe dar a conocer el puesto de trabajo que va ocupar y sus funciones específicas, por otro lado,

dar a conocer los objetivos de la empresa. Este primer punto permitirá que el subordinado se adecue de manera satisfactoria.

Conforme a la dimensión inducción específica se aplicó la estrategia de dinámicas de relaciones interpersonales tales como la madeja de lana donde se presentan cada uno interactuando dentro de un grupo, y la de la palabra clave donde cada uno expresaba lo que para él significaba cada palabra encontrada lo que logro que el indicador relaciones interpersonales mejorara de un 13% a un 75% de que siempre les realicen este tipo de dinámicas para poder mejorar la interacción y comunicación con sus demás compañeros de trabajo. La cual hace referencia a la tesis por Montes & More (2016), donde implementa la estrategia de Gamificación en el desempeño laboral, a través de juegos y experiencias vividas dentro de la organización. Logrando que sus colaboradores tengan una buena relación con sus compañeros y un mejor desempeño en sus labores. Asimismo, como base teórica de Werbach & Hunter (citado por Alegrande & Garcia, 2008), que menciona que la Gamificación está enfocada en la realización de juegos en contextos no lúdicos, de manera que el subordinado se relacione con sus compañeros. Por otro lado, la teoría de Campos (2018). Que explica la inducción específica, la cual menciona que la organización debe brindarle las herramientas para el desarrollo de sus actividades, las funciones específicas que va a realizar y las relaciones interpersonales que debe de tener el colaborador con sus compañeros.

Por otro lado, en la dimensión evaluación de resultados se aplicó la estrategia de reforzamiento de los colaboradores, se ha podido mejorar el indicador de entrevista pasando de un 17% a 34% de casi siempre, se reúnen con su jefe para despejar las dudas que quedaron después de haber aplicado el programa de inducción, asimismo se logró una mejora en la reinducción de las actividades que cada subordinado debe de realizar dentro de la empresa, de 10% a un 26% de siempre, se realizó una retroalimentación. La tesis de Burgos & Rodríguez (2016), con su tesis programa de inducción para integrar a los nuevos colaboradores al área de administración, teniendo como resultado que se diseñó un correcto programa de inducción, logrando la adaptación de los nuevos colaboradores en el área de administración. Y como base teórica tenemos a Campos (2008), la cual explica que la evaluación de resultados, es un punto muy importante dentro de los programas de inducción, ya que este permitirá ver cuáles son la falencia del programa y poder mejorarla para las

futuras inducciones, asimismo toda organización debe de realizar una retroalimentación de las dos primeras inducciones, con el objetivo de despejar las dudas de los colaboradores.

Y para finalizar, se afirma la hipótesis con un nivel de significancia menor que el 5%, la cual, si hay evidencia suficiente para aceptar la hipótesis, asimismo se puede determinar que las estrategias de Gamificación mejoran el proceso de inducción de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

V. CONCLUSIONES.

Luego de haber realizado el trabajo de investigación, se ha obtenido datos positivos del programa de inducción de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque. La cual se concluye:

1. La Junta de Usuarios Chancay Lambayeque mejora su proceso de inducción utilizando la Gamificación como una herramienta la cual consiste en utilizar partes de un juego tales como representaciones de cómo es la organización a través de un video, dinámicas y simulaciones de las actividades de cada puesto de trabajo.
2. La Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, no contaba con un adecuado proceso de inducción, la cual repercutía en un bajo desconocimiento para los subordinados, en temas de información de la empresa, desconocimiento de la misión y visión, asimismo, no se les explicaba sus funciones específicas que deberían realizar dentro de la organización. Ocasionando baja productividad de sus labores.
3. Se aplicaron estrategias de Gamificación para mejorar el proceso de inducción de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, donde se realizó como estrategia la creación de un programa de inducción, un video institucional, establecer dinámicas interpersonales, simulación de actividades y reforzamiento de los colaboradores, logrando que estas estrategias generen un impacto positivo para la empresa como para los subordinados de la organización.
4. Asimismo, se evaluó el proceso de inducción de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque después de aplicar las estrategias de Gamificación, la cual tuvo una variación positiva. Además, se concluye que las estrategias de Gamificación si ayudan significativamente al programa de inducción.
5. Luego de haber aplicado las estrategias de Gamificación se realizó la comparación del pre-test y post test, llegando a afirmar que la aplicación de las estrategias de Gamificación ayudan a mejorar el programa de Inducción de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

VI. RECOMENDACIONES.

- Poner en práctica el programa de Inducción a los nuevos ingresantes para que exista un mejor desempeño de parte del colaborador.
- Explicarle al nuevo colaborador cual es la visión y misión para que este, conozca que él está contratado por un objetivo y que, si no lo hace bien, los objetivos no se pueden lograr.
- Utilizar las dinámicas de madeja de lana y palabra clave con la finalidad de que el nuevo colaborador se integre rápidamente al grupo.
- Mostrarle al nuevo colaborador como hacer sus actividades y hacer que las practique para que sea eficiente en su trabajo.
- Hacerles reinducción de sus actividades ya que algunas personas quedan con duda y hacerlo sentir en confianza al nuevo colaborador para que sugiera opciones y sea participativo.
- Implementar un programa de incentivos para los nuevos ingresantes con la finalidad que los colaboradores se sientan motivados y comprometidos.

VII. PROPUESTA

ESTRATEGIAS DE GAMIFICACIÓN PARA MEJORAR EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN EN LA JUNTA DE USUARIOS CHANCAY LAMBAYEQUE.

INFORMACIÓN GENERAL.

Esta propuesta contiene como principal actividad utilizar la Gamificación como una herramienta para mejorar el proceso de inducción que se utiliza en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque con la finalidad de que cuando ingrese un nuevo colaborador se le pueda brindar la información necesaria y correcta capacitación para que desarrolle sus actividades con normalidad y sea eficiente en su trabajo.

PRESENTACIÓN.

La propuesta consiste en utilizar estrategias de Gamificación como las dinámicas y simulaciones de actividades en el ambiente laboral, que va dirigida a los colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque; así como explicar de manera puntual cuales son las funciones principales de la organización, sus objetivos, misión y visión.

Lo que se pretende lograr con esta propuesta es que exista un correcto programa de inducción con la finalidad de que el desempeño de los colaboradores mejore y tengan mejor conocimiento, ya que con los datos obtenidos en el pre test se pudo determinar que el colaborador no le explican adecuadamente sus funciones y muchas veces se suscitan problemas justamente por este motivo.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA.

Para esta esta propuesta se toma en cuenta a los autores Werbach y Hunter y Campos que nos detallan sobre que tratan la Gamificación y la Inducción.

Gamificación: Werbach y Hunter (como se citó en Alejaldre & García, 2008), señalando que “la Gamificación consiste en el uso de elementos de juegos y técnicas de diseño de juegos en contextos no lúdicos” (p.74).

Inducción del Personal: Campos (2008). Menciona que “La inducción es un proceso inicial de socialización con la empresa, a través del cual le proporcionará al trabajador información pertinente para la realización eficiente de sus labores. De esta manera, el nuevo colaborador deberá relacionarse con la organización, apreciar su visión, misión y objetivos” (p 65).

OBJETIVOS.

General.

- Mejorar el programa de inducción de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque aplicando la Gamificación.

Específicos.

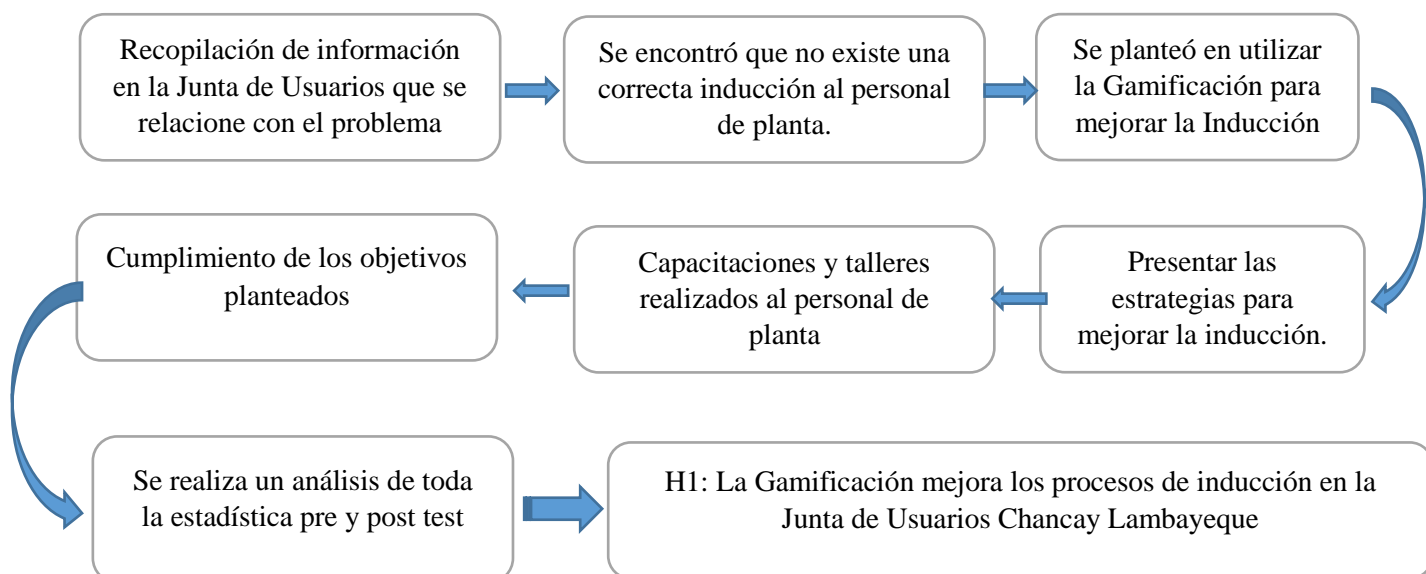
- Facilitar el proceso de adaptación del nuevo colaborador.
- Orientar al colaborador de acuerdo a sus actividades a realizar dentro de su puesto de trabajo.
- Capacitar y darles reintroducción a los colaboradores para un mejor desempeño y compromiso.

JUSTIFICACIÓN.

Esta estrategia está diseñada para, entrar a recursos humanos con un tema que está despegando poco a poco y que en muchas empresas ya se han aplicado y han obtenido buenos resultados, y es que, empezar a jugar o utilizar elementos de un juego para enseñar a nuevos colaboradores familiariza mejor; así mismo la enseñanza y aprendizaje serán efectivos debido a que el ser humano aprende mejor viendo y haciendo que simplemente leerlo en un papel.

Esta propuesta, también, será muestra para otras organizaciones por varias razones, una de las cuales es tener estructurado un correcto programa de inducción para saber cuándo y dónde capacitar al nuevo colaborador, asimismo, mostrarles a las organizaciones que la Gamificación se puede utilizar como una estrategia, ya que una persona se sentirá mejor viendo cómo se hacen las cosas.

ESTRUCTURA.



ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EN LA PROPUESTA.

Problema	Objetivo	Estrategias	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha	Hora	Lugar	Responsable	Presupuesto
Bajo Conocimiento generales de la organización.	Establecer los pasos para una Inducción	Estrategia 1: Crear un Programa de Inducción de acuerdo a las actividades que realiza la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar funciones claves de los puestos del Manual de Organización y funciones. - Obtener el organigrama institucional - Realizar una reunión con los jefes de área para Identificar expectativas. - Establecer los tiempos de la Inducción general y específica. - Identificar las fechas de temporadas donde se contrata personal. - Establecer los tiempos de cada actividad. - Establecer el Programa de Inducción. - Presentar al Gerente para su revisión. - Presentar a Consejo Directivo para su aprobación. 	Laptop. Manual de Organización y Funciones. Refrigerios. Instrumentos de recolección de datos Cámara	28/09/2019 al 30/09/2019	8:00 a.m. hasta las 2:00 p.m.	Junta de Usuarios Chancay Lambayeque	Carrasco Ramos Cleyler Jarool Angel David Sanchez Monja	S/. 50.00

Fortalecer la imagen de la organización y generar compromiso	Estrategia 2: crear un video Institucional.	<p>Recabar la información histórica</p> <p>Mencionar la estructura orgánica de la empresa</p> <p>Obtener las fotografías de la empresa.</p> <p>Mencionar las actividades principales a la que se dedica la empresa.</p> <p>Presentar al consejo Directivo.</p> <p>Obtener el Organigrama y Colocarlo en el Video.</p> <p>Organizar toda la información y crear el video.</p> <p>Presentar el video Institucional al Consejo directivo para su autorización de publicarlo.</p> <p>Enviar por correo Institucional a cada uno de los colaboradores</p>	Laptop. Computadora Programas de diseño y edición gráfica	01/10/2019 al 07/10/2019	8:00 a.m. hasta las 2:00 p.m.	Junta de Usuarios Chancay Lambayeque	Carrasco Ramos Cleyler Jarool Angel David Sanchez Monja	S/ 300.00
--	--	--	---	--------------------------------	-------------------------------------	--	--	--------------

Problema	Objetivo	Estrategias	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha	Hora	Lugar	responsable	presupuesto
Mínima comunicación entre colaboradores y no interactúan cuando ingresa un colaborador	Mejorar el rendimiento del empleado	Estrategia 3: Establecer Dinámicas Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Programar el día de las Dinámicas - Dinámicas de presentación que permitan el primer acercamiento (Madeja de Lana) - Dinámicas de conocimiento que permitan conocerse entre sí. (Palabra Clave) - Dinámicas de comunicación verbal y no verbal (Expresión No verbal). - Expresión de la experiencia de los participantes. 	Auditorio de la Institución. Refrigerio. Proyector. Laptop. Cartulinas. Plumones.	7/10/2019	08:00 am hasta las 10:00 am	Junta de Usuarios Chancay Lambayeque	Carrasco Ramos Cleyler Jarool Angel David Sanchez Monja	S/ 80.00

Problema	Objetivo	Estrategias	Actividad	Recursos y Materiales	Fecha	Hora	Lugar	Responsable	Presupuesto
No orientan adecuadamente al nuevo ingresante, además no identifican sus dificultades en su aprendizaje ya que no los entrevistan después de la primera etapa de la inducción que trae como consecuencia de no darle una reinducción adecuada.	Fortalecer el aprendizaje brindado en primera parte de la inducción	Estrategia 4: Reforzamiento de los colaboradores	-Realizar una encuesta virtual para saber el conocimiento adquirido. Para realizar esta encuesta se necesitan el MOF para identificar las actividades claves enseñadas, así como la historia de la organización para poder realizar las preguntas en base a lo antes mencionado. - Obtener los datos de la empresa automáticamente y verificar que cosas no están bien entendidas y necesitan reforzar. - reforzar las cosas específicas con una entrevista personal.	- Proyector multimedia -Laptop -Trípticos -Hojas Bond	8/10/2019	12:00pm	Junta de Usuarios Chancay Lambayeque	Carrasco Ramos Cleyler Jarool Angel David Sanchez Monja	S/. 50.00

No orientan adecuadamente al nuevo ingresante, además no identifican sus dificultades en su aprendizaje ya que no los entrevistan después de la primera etapa de la inducción que trae como consecuencia de no darle una reinducción adecuada.

Capacitarlo y explicarle las funciones a cada colaborador

Estrategia 5:
Simulación de Actividades.

-Identificar las principales actividades dentro del MOF.
- Explicarle y enseñarles a cómo realizar sus actividades.
- Hacer que ellos realicen las actividades.

- Laptop
- Pizarra.
- Plumones.
-Lapiceros

21/10/2019

10:00am

Junta de Usuarios
Chancay
Lambayeque

Carrasco Ramos
Cleyler Jarool
Angel David Sanchez
Monja

S/.30.00

ANEXOS.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN DE LA JUNTA DE USUARIOS CHANCAY LAMBAYEQUE

INTRODUCCIÓN

El programa de inducción de La Junta De Usuarios Chancay Lambayeque, en un proceso que va orientado a mejorar la adaptación y la incorporación del nuevo personal de la empresa, la cual se le brindara al trabajador una orientación adecuada, a cerca de la información general de la empresa, asimismo de las funciones específicas que desempeñaran en su cargo encomendado y contribuir a un ambiente de socialización con sus compañeros.

Este programa va dirigido a los nuevos ingresantes a la empresa Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, elaborado con el único propósito de integrar y orientar al nuevo colaborador en la integración y desenvolvimiento en los diferentes puestos de trabajo, por lo que generaría una estadía duradera en la empresa, una experiencia única y un permitiendo un crecimiento de la misma.

Facilitará la adaptación y la integración del nuevo colaborador, de manera que este subordinado tenga las herramientas necesarias para poder desarrollar sus labores de manera correcta, asimismo este programa ayudara a los jefes inmediatos poder evaluar a sus trabajadores que recibieron la inducción, con el propósito de resolver las dudas de los subordinados y revolverlas de manera que el colaborador tenga claro sobre los que la empresa.

PLANEAMIENTO

Los ingresos del personal en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque en su primer día, debe estar con entusiasmo y con ganas de dar lo mejor para la empresa, a este inicio puede dársele un buen uso, de manera que el subordinado sienta que desde el primer día la empresa se preocupa por ellos, sin embargo, se logró evidenciar que la empresa Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, no cuenta con un programa de inducción adecuado, la cual demuestra debilidades y como consecuencia ha permitido que exista mucha rotación de personal, que los nuevos subordinados se encuentren desorientados y desmotivados en la realización de sus actividades.

Asimismo, el personal se encuentra en un punto de desconocimiento de las políticas de la empresa, su estructura orgánica, y sus funciones que deben de realizar dentro de la empresa. Por otro lado, se pudo evidenciar una falta de identidad con la organización, debido a que no se les explico lo que la empresa viene realizando y que es lo que pretende llegar en unos años, por tal motivo es que surge diseñar un programa de inducción que permita ayudar a la empresa y al subordinado en la integración y adaptación.

Con el objetivo de aprovechar el potencial de los trabajadores, se ha propuesto diseñar un programa de inducción del nuevo personal, con el objetivo de mantener instruidos a los trabajadores tanto de la información general de la empresa, como de sus funciones que debe realizar, esto permitirá retener a los trabajadores, ayudando de esta manera a que se sientan cómodos y motivados en la realización de sus actividades.

ALCANCE

La inducción de personal, es una propuesta que permitirá ayudar al área de Recursos Humanos, a que los trabajadores se adapten y socialicen con sus compañeros, asimismo tengan una identificación con la empresa de manera que puedan generar un ambiente amigable, por otro lado, poder ayudar a tener los estándares de calidad elevados, de manera que conformen funciones eficientes, motivados y altamente competitivos. Este programa debe ser aplicado a cada uno de los subordinados con el fin de aprovechar los nuevos talentos.

RESPONSABLES DEL PROGRAMA DE INDUCCION

RECURSOS HUMANOS

Unidad ejecutora del proceso de administración en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque, y encargada de la ejecución del proceso de inducción general, y la evaluación de resultados del nuevo personal.

Las demás dependencias estarán encargadas de brindar la información específica al nuevo personal.

1. OBJETIVO GENERAL

Inducción general, inducción específica y evaluación de resultados al nuevo colaborador con la empresa, de manera que este se sienta cómodo y asimile con rapidez la información de la organización, asimismo de sus funciones y tenga un compromiso con ella.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.1.Inducción general: Esta fase tiene como finalidad socializar al nuevo colaborador con sus compañeros, dándoles la bienvenida a la organización, donde el área de recurso humanos es la encargada de la realización.

2.2.Inducción específica: Dar a conocer al nuevo personal la información relativa de su cargo.

2.3.Evaluación de resultados: este punto permitirá resolver las dudas que no quedaron claras en las dos primeras inducciones, y por últimos poder evaluarlos para saber en lo que se está fallando y poder mejorar en las futuras inducciones.

3. ETAPAS

3.1. Esta etapa tiene como objetivo, socializar al nuevo colaborador con sus compañeros, dándoles la bienvenida a la organización, donde el área de recurso humanos es la encargada de la realización.

Actividad 1. Dar la bienvenida al nuevo colaborador y presentar a sus compañeros de trabajo de unidad o departamento según sea el caso.

Actividad 2. Mostrarle la historia de la organización, el crecimiento de la misma y sus derechos y obligaciones, la información de su remuneración, asimismo presentarle el video institucional.

Actividad 3. Entregar sus funciones establecidas en el MOF, así como también el RIT y Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Actividad 3. Se le debe mostrar las instalaciones físicas del recinto, como, por ejemplo, sala de reuniones, vías de escape, zona de seguridad.

Actividad 4. Realizar dinámicas interpersonales con la finalidad de que el personal se pueda familiarizar con sus nuevos compañeros y entrar en confianza.

Dinámicas:

Tejiendo la Red o Madeja de Lana.

El objetivo es la presentación. Los/las participantes se disponen en círculo. Se toma un ovillo de lana y se le arroja hacia un miembro del grupo al azar que se presenta a sí mismo, cuando concluye, lo arroja a otro miembro reteniendo la punta del ovillo y así, hasta llegar al último. Se construye una red que une a todos los miembros. Luego, se inicia el proceso inverso siguiendo el camino que trazó el ovillo. Cuando cada participante recibe nuevamente la madeja, expresa sus expectativas respecto del grupo, la reunión o el tema mientras ovilla la lana que le han entregado. De esta forma, concluye la presentación cuando la red fue desarmada y el ovillo reconstruido

Objetivo de la dinámica Tejiendo la Red.

- Favorecer el conocimiento y cohesión grupal
- Reconocer las cualidades con las que puede contribuir en el grupo
- Posibilidad de expresar a los demás nuestras capacidades
- Que el grupo reconozca sus fortalezas



3.2. Esta etapa tiene como objetivo, Dar a conocer la información relativa de su cargo.

Actividad 5. Brindarle las funciones propias de puesto que va a desempeñar, describir detalladamente que trabajos debe realizar, como debe realizarlo, el tiempo de espera para entregar su trabajo, a quien se le entregará, la forma y medio en el que debe hacerlo, si es impreso o por medio electrónico (correo electrónico).

Actividad 6. Enseñarles y poner en práctica sus funciones que van a desempeñar para que ellos puedan ver cómo deben hacerlo así mismo hacerle una capacitación previa antes de que empiecen a realizar su trabajo. El tiempo estimado para esta actividad dependerá al tiempo que estime el jefe de área que será necesario.

Actividad 7. Mostrarle la normativa interna de cumplimiento dentro de la dependencia o puesto de trabajo, como, por ejemplo, no discriminar a sus compañeros, por motivos de religión, raza. Asimismo, no aceptar sobornos y no divulgar información confidencial.

3.3. Esta etapa tiene como objetivo, resolver las dudas que no quedaron claras en las dos primeras inducciones, y por último poder evaluarlos para saber en lo que se está fallando y poder mejorar en las futuras inducciones.

Actividad 8. Realizar una entrevista con los inducidos para recabar información acerca de las dos primeras inducciones, asimismo saber su punto de apreciación después de haber recibido la inducción.

Actividad 9. Reforzar los puntos débiles que no quedaron claros en el programa de inducción, en este caso, si el nuevo colaborador no tiene claro aun lo que se le explicó en la inducción, se procederá a realizar un refuerzo de lo aplicado, con el objetivo de resolver sus dudas.

Actividad 10. La evaluación de resultados será realizada a través de una encuesta, aplicada al nuevo colaborador que recibió la inducción, con el objetivo de ver su desempeño en el programa de inducción.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Objetivo del cuestionario

Esta encuesta se ha realizado con la finalidad de evaluar su participación en el programa de inducción para la empresa Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

Indicadores.

Marca con una X la alternativa que mejor te parezca con respecto al programa de inducción de personal en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque

Sexo _____

Cargo _____

Edad _____

Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Conoces la información general de la empresa, como la reseña, su misión y visión, sus valores y políticas.					
Conoces las funciones específicas de tu cargo					
Conoces la normativa interna de tu puesto de trabajo					
Conoces tus derechos y obligaciones como nuevo trabajador de la empresa.					
Conoces la información a cerca de seguridad y salud en el trabajo.					
Conoces las instalaciones físicas de la empresa.					
La inducción que se te aplicó es la correcta					

CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Las etapas del programa de inducción deben ser ejecutadas de acuerdo a los ingresantes, la cual las etapas 1,2,3,4 deben ser realizadas obligatoriamente en el primer día, la 5,6,7, serán ejecutadas en la primera semana y por ultimo 8,9,10, deben ser realizadas culminando las dos primeras inducciones.

Tabla. Cronograma de ejecución del programa de inducción.

Etapa actividad	Actividad	Primer día	Semana 1	A los 15 días de ingresado el trabajador
Inducción general	Act. 1			
	Act. 2			
	Act. 3			
	Act. 4			
Inducción específica	Act. 5			
	Act. 6			
	Act. 7			
Evaluación de resultados	Act. 8			
	Act. 9			
	Act. 10			



Explicación y aplicación de la dinámica para romper el hielo entre los participantes, en la cual cada uno de los integrantes expresó sus expectativas.



Presentación de Jefe de Área y del Gerente Técnico de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.



Presentación de Video Institucional presentando toda la información importante de la empresa.



Capacitación de sus funciones a algunos colaboradores de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque

Cronograma de actividades de las Estrategia.

		2019															
		Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
N°	Actividades	1	2	3	4	5	6	7	8	2	3	28	30	1	7	8	21
01	Identificación de Temática a tratar dentro de las estrategias de Gamificación.																
02	Recolección de datos para elaboración de pre test de la investigación.																
03	Elaboración del Programa de Inducción.																
04	Creación de video institucional.																
05	Dinámicas Interpersonales.																
06	Reforzamiento a Colaboradores																
07	Simulación de Actividades																

REFERENCIAS

- Alejaldre, & García, L. (2008). *Gamificar: el uso de los elementos del juego en la enseñanza de español*.
- Alfaro, M (2010). *Administración de personal*. Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México.
- Bailey, J. (s.f.). *Gamify Training and Induction for Your New Hire*. Recuperado de enboarder: <https://enboarder.com/2018/07/05/gamify-your-new-hire-training-with-yu-kai-chou/>
- Borrás, O. (2015). *Basics of Gamification*. Madrid.
- Bunchball. (s.f.). *What Is Gamification?* Recuperado de <https://www.bunchball.com/gamification>
- Burgos & Rodríguez, J. H. (2016). “*programa de inducción para integrar a los colaboradores que se incorporan al área administrativa de la universidad privada antenor orrego de trujillo, año 2015*”. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1949/1/re_admi_jonatan.burgos_gustavo.rodriguez_induccion.colaboradores.administrativos_datos_t046_43690066-45085625t.pdf
- Campos, S. (2008). *Manual de Gestión de Recursos Humanos*. Perú: El Búho E.I.R.L.
- Castañeda, M., Cabrera, A., Navarro, Y., & de Vries, w. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS*. Porto Alegre: EDIPUCRS – Editora Universitária da PUCRS.
- Chou, Y.-k. (11 de Setiembre de 2017). *La gamificación puede convertir la formación y el desarrollo en algo divertido y atractivo*. Recuperado de <https://www.game-learn.com/yu-kai-chou-gamification-can-make-learning-development-fun-and-engaging/>
- Colcha, E. A. (2016). *La inducción laboral y su influencia en el desempeño organizacional del personal de la empresa textiles jhonatex ciudad de ambato provincia tungurahua*. Recuperado de

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/24124/1/Colcha%20Villacr%C3%A9s%20Evelyn%20Alejandra.pdf>

Córdova, B. D. (2016). *Creación de un manual de procedimientos de inducción para la empresa dimarsa en la ciudad de puerto montt*. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/bpmfcic796c/doc/bpmfcic796c.pdf>

Delgado & Sánchez (2017), *Propuesta de nuevas estrategias en la capacitación de prevención de riesgos laborales, basados en la gamificación y aplicación de métodos lúdicos en la Corporación Nuevo Horizonte RZ & DI E.I.R.L. Arequipa – 2017*. Recuperado de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/719/6/Yefre%20Delgado_Brandon%20Sanchez_Walter%20Urday_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_T%C3%ADtulo%20Profesional_2017.pdf.

Dessler & Varela, G. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. Mexico: Pearson Educacion.

Dragomiroiu, R., Hurloiu, I.-I., & Mihai, G. (2014). *Induction Staff Training*. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2212567114008156?token=2845d14d2f75f273023ae7e59c9139b04d300da58b3515f5fb3d46461cfb1303ed15ae10affa6e2647f63981178c4e13>

Escalante, J. (14 de Mayo de 2015). *¿Cómo preparar a un nuevo trabajador que ingresa a la empresa?* Recuperado de *Diarío El Comercio*: <https://elcomercio.pe/economia/personal/preparar-nuevo-trabajador-ingresa-empresa-362854>

Essays, UK. (November 2018). *Importance of Induction Training*. Retrieved from <https://www.ukessays.com/dissertation/literature-review/employment/induction-training.php?vref=1>

Gamelearn (s.f.) *Cómo utilizar la Gamificación en recursos humanos y capacitación corporativa. Con 10 casos de éxito de grandes empresas como Google, Deloitte, SAP, Nike, PwC, Coca-Cola o Bombardier*. Recuperado de <https://www.gamelearn.com/wp-content/uploads/2013/07/Ebook-C%C3%B3mo-utilizar-la>

gamificaci%C3%B3n-en-recursos-humanos-y-capacitaci%C3%B3n-corporativa.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Hidalgo, V. C. (14 de Diciembre de 2018). *La Gamificación en el Programa de Inducción y su Incidencia para Reducir la Rotación Voluntaria de los Millennials en la Empresa Privada Ecuatoriana*. Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/7875/1/140674.pdf>

Hospital Regional de Lambayeque. (2018). *Se realiza programa de inducción a 71 trabajadores nuevos*. Recuperado de <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/noticia/detalle/25432?pass=MTc0MDAw>

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1949/1/re_admi_jonatan.burgos_gustavo.rodriguez_induccion.colaboradores.administrativos_datos_t046_43690066-45085625t.pdf

InfoCapitalHumano (2018). *Inducción laboral: Más empresas priorizan una rápida y efectiva integración de sus colaboradores*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/induccion-laboral-mas-empresas-priorizan-una-rapida-y-efectiva-integracion-de-sus-colaboradores/>

Intelcorp. (19 de Julio de 2019). *Buenísimas Prácticas de Gamification en Perú: caso Sapolio*. Recuperado de <https://www.intelcorp.xyz/noticias/buenisimas-practicas-gamification-peru-caso-sapolio/>

Kiran, S. (26 de Noviembre de 2016). *3 Benefits of Gamifying Induction Training Programs*. Recuperado de <https://blog.commlabindia.com/elearning-design/gamify-induction-training-programs-infographic>

Montes & More, M. R. (2016). *El impacto de la estrategia de gamification en el desempeño laboral. Estudio de caso: área de proyección de cineplanet*. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12925/montes_QUELOPANA_MORE_SALINAS_1.pdf?Sequence=1&isallowed=y

- Morales, M y Navarro, N (Setiembre 2016) *Gamificación: definición y elementos*. Recuperado de <https://www.javiergarzas.com/2016/09/gamificacion-definicion-elementos.html>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006>
- Overlap (23 de Enero de 2015). *Gamificando en Perú. Let's play. Let's learn*. Recuperado de <https://www.overlap.net/blog/inoverlap/gamificando-en-peru-letas-play-letas-learn/>
- Paul, O. Olubusayo Falola, H. & Olalekan, J. (2014). *Induction and Staff Attitude towards Retention and Organizational Effectiveness*. Recuperado de <http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/3317/1/Induction.pdf>
- Queensland Government. (16 de Agosto de 2016). *Staff induction programs*. Recuperado de <https://www.business.qld.gov.au/running-business/employing/taking-on-staff/inductions/programs>
- Ramos, L. A. (2015). *Programa de inducción de habilidades tecnológicas para mejorar el desempeño académico a los alumnos del primer ciclo de administración pública virtual de la USS-Chiclayo 2015*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3760/ramos_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ribadeneira, A. B. (2017). *La influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral*. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2160/1/76582.pdf>
- Robertson, J. (3 de Octubre de 2003). *The importance of staff induction*. Recuperado de https://www.steptwo.com.au/papers/cmb_induction/
- Rojas, F. (2016). *Diseño e implementación de un programa de inducción para mejorar el nivel de conocimientos y satisfacción del nuevo profesional de enfermería del Hospital José Agurto Tello. Lurigancho- Lima, 2015*. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/168/Liany_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sana, M. V. (2018). *Influencia de la inducción de la gerencia de recursos humanos en el desempeño laboral de los empleados de la gerencia mina - compañía minera antapaccay, cusco, 2018*. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6225/RIsaaymv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanal, A. (13 de Enero de 2018). Why An Employee Induction Training Must Be Gamified?. Recuperado de <https://playxlpro.com/why-an-induction-training-must-be-gamified/>
- TalentLMS (Agosto de 2019). *Gamification at work: What is it, and how do employees experience it?* Recuperado de <https://www.talentlms.com/blog/gamification-survey-results/>
- The university of adelaide . (s.f.). *Managing the induction process*. Recuperado de <https://www.adelaide.edu.au/staff/induction/managing-the-induction-process>
- Wonnova (10 de octubre de 2019), Wonnova gamifica el evento de TDCLA sobre la gamificación en el Perú. Recuperado de <https://www.wonnova.com/blog/wonnova-gamifica-tdcla-evento-gamification-peru>.
- Woźniak, J. (2015). *Gamification in Human Resource Management*). Recuperado de <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-39d01adf-adee-4db4-b5e3-63f7342af988>
- Zicbermann and Cunninbam , G. (2011). *Gamification by Desing*. Canadá: O'Reilly Media, Inc., 1005 Gravenstein Highway North, Sebastopol, CA 95472.

ANEXOS.

Carta de Aceptación



JUNTA DE USUARIOS SECTOR HIDRAULICO MENOR CHANCAY - LAMBAYEQUE - CLASE A

Reconocida por R.M. N° 5257 - 72 - Ag
R.U.C. 20177641449

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Chiclayo, 09 de Julio del 2019

Carta N° 172 -2019 – JUSHMCHL/P

Señor:
Mgtr. MARCO ANTONIO CARRASCO CHÁVEZ
Coordinador de la escuela de Administración – Universidad Cesar Vallejo.
Ciudad

**Asunto: ACEPTACIÓN DE PERMISO A ESTUDIANTES PARA LA REALIZACIÓN
DE SU PRYECTO DE TESIS.**

Referencia: Oficio N° 201 – 2019/UCV/EAPA

Estimado Señor:

Por medio del presente me dirijo a Usted, para expresarle mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia manifestando lo siguiente:

Mi representada ha aceptado a los estudiantes Cleyler Jarool Carrasco Ramos con Código Universitario N° 7000861240 Y Angel David Sánchez Monja con Código Universitario N° 7000850638; estudiantes del X Ciclo de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, para que realicen su proyecto de tesis titulado “Gamificación para mejorar el proceso de inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque” así mismo puedan realizar las actividades programadas durante la vigencia de implementación.

Sin otro en particular, reitero a Usted, las muestras de mi especial consideración.

Atentamente

JAFR
c.c. Archivo

Junta de Usuarios
Sector Hidráulico Menor
Chancay - Lambayeque
Clase A
.....
Ing°. Jorge A. Figueroa Raque
PRESIDENTE
REG. CIP. 106953

Resolución



RESOLUCIÓN DE CARRERA PROFESIONAL N° 0515-2020-UCV-VA-P01/CEA

Pimentel, 18 de agosto de 2020

VISTO

La solicitud de fecha 04 de agosto de 2020, presentada al Coordinador de Escuela Profesional de Administración, en el cual solicita se emita la Resolución para la Sustentación de Tesis denominada: "GAMIFICACIÓN PARA MEJORAR EL PROCESO DE INDUCCIÓN EN LA JUNTA DE USUARIOS CHANCAY LAMBAYEQUE", presentado por los Bachilleres. **SANCHEZ MONJA ANGEL DAVID Y CARRASCO RAMOS CLEYLER JAROOL**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, y;

CONSIDERANDO:

Que el proceso para optar el Título Profesional esta normado en el Reglamento General de la Universidad César Vallejo.

Que, haciendo cumplido con los requisitos de ley, el Coordinador de la Escuela Profesional de Administración, en uso de sus atribuciones conferencias:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: DESIGNAR como evaluador de la Tesis mencionada, a los profesionales siguientes:

- Presidente : Mg. Yosip Ibrahim Mejía Díaz
- Secretario(a) : Mg. Johanna Margoth Alarcón Torres
- Vocal : Dra. Teonila Colunche Campos


ARTÍCULO 2°: SEÑALAR como lugar, fecha y hora de sustentación el siguiente:

- **Lugar** : Plataforma Zoom
- **Día** : miércoles 19 de agosto de 2020
- **Hora** : 10:00 am.

ARTÍCULO 3°: DISPONER que el Secretario del Jurado evaluador redacte un Acta detallado del proceso de Sustentación en la que figuren los criterios de evaluación

ARTÍCULO 4°: ELEVAR el Acta de Sustentación, la carpeta de Título Profesional y 02 CDs de la Tesis a la Coordinación de Grados y Títulos

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


MBA. Yosip Ibrahim Mejía Díaz
Coordinador Escuela de Administración
Sede Chiclayo

C.C., Dirección de Escuela, Interesada, Archivo.

Matriz de Consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	Gamificación para mejorar el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	GESTIÓN DE ORGANIZACIÓN
AUTOR(ES):	Carrasco Ramos Cleyler Jarool, Sanchez Monja Angel David

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
¿Cómo la Gamificación mejora el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque?	<p style="text-align: center;">Objetivo General: Determinar como la Gamificación mejora el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque</p> <p style="text-align: center;">Objetivos Específicos: Identificar el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque; Aplicar las estrategias de Gamificación para mejorar el Proceso de inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque; Evaluar del Proceso de Inducción después de aplicar las estrategias de Gamificación aplicadas en la Junta de Usuarios Comparar el Proceso de inducción antes y después de aplicar las estrategias de Gamificación en la Junta de Usuarios.</p>	La Gamificación mejora el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque	Gamificación	Dinámicas Mecánicas Componentes	<ul style="list-style-type: none"> · Enfoque: cuantitativo · Tipo: Aplicativa · Alcance: Transversal 	Guía de entrevista
			Inducción del Personal	Inducción General Inducción Especifica Evaluación de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> · Diseño: Experimental · Unidad de investigación: Un colaborador de la JUCHL 	Cuestionario

Instrumentos de evaluación.
CUESTIONARIO

Objetivo del cuestionario.

Esta encuesta se ha realizado con la finalidad de analizar en qué estado situacional se encuentra o realiza la inducción del personal

Indicaciones.

Marcar con una “x” la alternativa que mejor le parezca con respecto al proceso de inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque.

SEXO _____

CARGO _____

EDAD _____

Variable N°1: Inducción del personal

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

INDICADOR	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Información General	1. Se le explicó las Funciones Principales de la Organización desde el primer día que ingresó a laborar.					
	2. Le mostraron las instalaciones de la organización cuando ingresó a laborar.					
	3. Le presentaron al representante de la Organización y su Consejo Directivo al momento de ingresar.					
Políticas Organizativas	4. Se mencionó las políticas organizacionales en su Inducción.					
	5. Se explicó los procesos que deben de realizar en cada área para poder iniciar una actividad.					
Misión y Visión	6. Le dieron a conocer los objetivos organizacionales a largo plazo que tiene la organización.					
	7. Conocer la misión y visión de la organización hace que te sientas comprometido con ella.					
Orientación del Puesto	8. Le explicaron las Funciones Específicas que iba a desempeñar en su puesto de Trabajo.					
	9. Le dieron a conocer las pautas necesarias para desarrollar las actividades de su puesto de Trabajo.					
	10. Su jefe inmediato resuelve sus dudas con respecto a sus funciones luego de recibir la inducción.					

Relaciones Interpersonales	11. Realizaron dinámicas para empezar a tener una buena comunicación con los demás colaboradores de la Organización.					
	12. Han hecho recreaciones de las funciones que va a realizar en su puesto de trabajo.					
	13. En su inducción realizaron un trabajo en equipo con el fin de competir.					
Códigos de Ética	14. Le entregaron los Reglamentos Internos (RIT y RISST) al momento de ingresar a laborar.					
	15. Le mencionaron los Valores que se ponen en práctica en la organización.					
	16. Dieron a conocer cuáles son sus derechos y deberes dentro de la organización.					
Entrevista	17. Tuvo una entrevista con su Jefe Inmediato después de recibir la Inducción.					
	18. Se han comentado problemas organizacionales en grupo.					
Reinducción	19. Su jefe inmediato le ha hecho una retroalimentación luego de haber tenido la inducción General y específica.					
	20. Ha tenido simulación de las actividades a realizar, después de la inducción.					
Resultado	21. Se hizo una evaluación después de la inducción que recibió.					
	22. Le han premiado después de lograr los objetivos establecidos en un tiempo determinado luego de la inducción.					



**Entrevista de Opinión sobre el estado situacional de la
Inducción del Personal en la Empresa Junta de Usuarios
Chancay Lambayeque.**

Estimado entrevistado:

Las siguientes interrogantes se realizan con la finalidad de identificar la problemática de Inducción del Personal en esta Institución.

VARIABLE INDUCCIÓN DEL PERSONAL.

- 1. ¿Qué procedimiento se realiza, cuando ingresa un nuevo trabajador a la organización? Explique el procedimiento.**
- 2. ¿Cuán importante es dar a conocer a los representantes legales de la institución el ingreso un nuevo Trabajador? ¿Por qué?**
- 3. ¿Cuáles son los beneficios de entregar los reglamentos internos de trabajo establecidos en la organización? ¿Por qué?**
- 4. ¿El jefe inmediato de cada ingresante colabora con la exposición de las funciones principales que va a desempeñar o quiénes son los encargados de realizar esta tarea?**
- 5. ¿Cuál es el resultado de la evaluación realizada al nuevo colaborador después de algunos días ingresado a laborar?**

VARIABLE GAMIFICACIÓN

- 6. ¿Existe un plan de incentivos dentro de la organización que busca el cumplimiento de metas de los trabajadores los cuales generan motivación o identificación con su función realizada?**

- 7. ¿Se han aplicado mecánicas de juego como las relaciones interpersonales, trabajo en equipo en su inducción?**
- 8. ¿Cuál es el beneficio de proponer casuística como herramienta de resolución de problemas?**
- 9. ¿Realizan tareas en equipo (simulación) para observar la respuesta del nuevo integrante? Señale los resultados Recuperados.**
- 10. ¿Cree usted que es factible aplicar un diseño de aprendizaje al nuevo ingresante teniendo en cuenta la diversión? Señale su importancia.**

Validación de los Instrumentos

ANEXO Nº

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
(Nombre del instrumento)

Experto: Diana Karin Portocarrero Valencia
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: JUCHL / Contador General
 Dirección: Cd. Juan Buendía Nº 145 - Urb. Patayza
 e-mail: dportocarrero@juchl.org.pe Teléfono: 920061537

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			X	
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				X
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				X
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				X
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				X
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				X
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				X
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				X
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				X
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				X

Opinión de Aplicabilidad:

.....

JUNTA DE USUARIOS SECTOR HIDRAULICO MENOR
 CHANCAY LAMBAYEQUE - CLASE A

Diana Karin Portocarrero Valencia
 CPC. DIANA KARIN PORTOCARRERO VALENCIA
 CONTADOR (E) - MAT. 01-173

Nombre y firma del Experto Validador

DNI Nº 42429630

Fecha: 07/04/19

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Portocarrero Velasco Diana Xenin
- Grado Académico: Centador Público (Titulado)
- Institución donde labora: IUC.ML
- Dirección: C. Juan B. de la Cruz No 145-07b. Batallas. Teléfono: 920061537. Email: dportocarrero@iucshl.org.pe.
- Autor (es) del instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente					Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5		
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable							X
2	El instrumento considera la definición procedural de la variable							X
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable							X
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable							X
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores							X
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general							X
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos							X
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable							X
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente							X
10	Las preguntas siguen un orden lógico							X
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto							X
12	La estructura del instrumento es la correcta							X
13	Los puntajes de calificación son adecuados							X
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta							X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Fecha: 07.06.19
 IV. Promedio de Valoración:

JUNTA DE USUARIOS SECTOR HIDRAULICO MENOR
 CHANCAY LAMBAYEQUE - CLASE A
Diana Xenin
 CPC. DIANA MARIN PORTOCARRERO VALENCIA
 CONTADOR (E) - MAT. 01-173

ANEXO N°

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(Nombre del instrumento)

Experto: Ojiana Pamela Peralta Norega
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Junta de Asesoría Chancay Lambayeque - Jefe de Personal
 Dirección: Leandro Pastor #191 - Lambayeque
 e-mail: ojiana.peralta@gmail.com Teléfono: 991781742

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			X	
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				X
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				X
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?				X
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				X
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			X	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				X
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				X
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				X
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				X

Opinión de Aplicabilidad:

Si es aplicable, con las correcciones realizadas


 Nombre y firma del Experto Validador
 DNI N° 12740931
 Fecha: ./././.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Pereira Noriega Oriana Pamela
- Grado Académico: Maestrante
- Institución donde labora: Junta de Usos y Costumbres de la variable
- Dirección: Sancta Rosa # 141 Lambayeque Teléfono: 917381712 Email: Oriana.pereira.n@gmail.com
- Autor (es) del Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	JUICIO DE EXPERTOS				
		Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable	1	2	3	4	5
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable					X
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable					X
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable					X
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores					X
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general					X
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos					X
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable					X
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente					X
10	Las preguntas siguen un orden lógico					X
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto					X
12	La estructura del instrumento es la correcta					X
13	Los puntajes de calificación son adecuados					X
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI Fecha:

IV. Promedio de Valoración:

JUNTA DE USOS Y COSTUMBRES DE LA VARIABLE
SANCTA ROSA # 141 LAMBAYEQUE

Oriana Pamela Pereira Noriega
Jefe de Personal (E)

Certificado del Abstrac.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine how Gamification improved the Induction process in Junta de Usuarios de Chancay Lambayeque, applying strategies in relation to the theoretical basis of Gamification—which consists of the use of game elements and design techniques in non-play contexts—and induction—an initial process of socialization with the company, through which the employee is provided with relevant information to the efficient performance of his duties. The methodology of this research had a quantitative approach, experimental type with pre-experimental design. The sample was 77 employees, who were given the pre-test and post-test, using an interview for the Chief of Human Resources and a Likert scale questionnaire consisting of 22 questions for the employees. In addition, following the implementation of the strategies, results were obtained for the general induction dimension, the knowledge about the organization improved to 92.20%. For the specific induction dimension, orientation about the activities to perform improved to 57.14%. Finally, for the evaluation of results dimension, the strengthening of activities and reinduction improved to 49.35%. Based on this results, it was concluded that Junta de Usuarios Chancay Lambayeque improved its Induction process with the help of Gamification as a tool, which consists in using parts of a game such as representations of how is the organization, through a video, and dynamic simulations of the activities of each job.

Keywords: induction, knowledge, gamification.

*La que subscribe, **Dra. María Magdalena Usquiano Piscocoya**, hace constar que el resumen está correctamente traducido.*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Usquiano Piscocoya
Dra. María Magdalena Usquiano Piscocoya
COORDINADORA
ESCUELA DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Cronograma

	ACTIVIDADES	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16
1	Aplicación de Cuestionarios.																
2	Resultados del Pre test y elaboración de estrategias.																
3	Elaboración de estrategias.																
4	Aprobación de estrategias por Asesor y metodólogo.																
5	Aplicación de Estrategias.																
6	Revisión del avance del proyecto de investigación.																
7	Primera - Sustentación del proyecto de investigación.																
8	Aplicación del Post Test.																
9	Resultados del Post Test																
10	Discusión, Conclusiones																
11	Recomendaciones																
12	Cronograma y presupuesto.																
13	Revisión Final.																
14	Sustentación Final																

Presupuesto

Materiales					
N°	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL
01	Folder Manila	Unidad	8	1	8
02	Papel Bond	Millar	1	15	15
03	Lapiceros	Unidad	9	2	18
04	Resaltadores	Unidad	2	3.5	7

Servicios					
N°	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL
01	Internet	Mes	8	1.5	12
02	Movilidad	Mes	6	90	540
03	Copias	Unidad	150	0.1	15
04	Impresiones	Unidad	500	0.3	150
05	Anillados	Unidad	6	2.5	15
06	Carta de Presentación	Unidad	1	10	10

Estrategias			SUB TOTAL
N°			
01	Elaborar el Programa de Inducción		50
02	Crear el Video Institucional		300
03	Dinámicas Interpersonales		80
04	Reforzamiento de Actividades		30
05	Simulación de Actividades		50

TOTAL DEL PRESUPUESTO		
N°	Descripción	Total
01	Materiales	S/. 48.00
02	Servicios	S/. 742.00
03	Estrategias	S/. 510.00
TOTAL		S/. 1,300.00