



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**La gamificación e inducción de seguridad en las obras de  
construcción de Vector CCG, San Martín-2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión del Talento Humano**

**AUTORA:**

Zuloeta Riva, Silvia Fiorella (ORCID: 0000-0002-4942-5857)

**ASESOR:**

Dr. Salinas Gamboa, José Germán (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y comportamiento organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

*Esta tesis está dedicada a mi esposo Víctor, quien me enseñó que nada era imposible, y que con esfuerzo y buen humor podría lograr lo que me proponga.*

*A mis hijos, Matías y Sofía, por ser mi inspiración de saber que incluso la tarea más grande se puede, si se quiere, y finalmente, a mi querido profesor Pedro por su gran apoyo.*

## **Agradecimiento**

*Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, a mi familia por motivarme a lograr lo que me proponga.*

*Finalmente, Agradecer infinitamente a mi querido profesor Pedro Pérez, por ser mi mayor ejemplo de esfuerzo, dedicación y amor por lo que hace, por su paciencia y lograr que pueda culminar mi tesis.*

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	37



## Índice de tablas

Tabla 1	Correlación entre las variables Gamificación e Inducción .....	18
Tabla 2	Correlación entre la dimensión Mecánica basada en juegos y la variable Inducción.....	18
Tabla 3	Correlación entre la dimensión Estética y la variable Inducción .....	19
Tabla 4	Correlación entre la dimensión Pensamiento lúdico y la variable Inducción ..	19
Tabla 5	Correlación entre la dimensión Motivar acciones y la variable Inducción .....	20
Tabla 6	Correlación entre la dimensión Promover el aprendizaje y la variable Inducción.....	20
Tabla 7	Correlación entre la dimensión Resolver problemas con la variable Inducción.....	21
Tabla 8	Matriz de operacionalización de la variable Gamificación .....	38
Tabla 9	Matriz de operacionalización de la variable Inducción.....	39
Tabla 10	Matriz de consistencia.....	40
Tabla 11	Determinación de la muestra .....	41
Tabla 12	Cálculo de la muestra .....	41
Tabla 13	Validación del instrumento Gamificación .....	41
Tabla 14	Validación del instrumento Inducción.....	41
Tabla 15	Resumen de procesamiento de casos.....	42
Tabla 16	Pruebas de normalidad.....	42
Tabla 17	Resumen de procesamiento de datos .....	42
Tabla 18	Estadísticas de fiabilidad.....	42
Tabla 19	Resumen de procesamiento de datos .....	43
Tabla 20	Estadísticas de fiabilidad.....	43

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación.....	15
Figura 2 <i>Frecuencias de variables y dimensiones</i> .....	21

## Resumen

La presente investigación titulada La gamificación e inducción de seguridad en las obras de construcción de Vector CCG, San Martín-2021, tuvo como objetivo Analizar la relación de la gamificación con la inducción. Su metodología fue de tipo básica, cuantitativa, descriptiva-correlacional y de corte transversal, con una muestra de 52 trabajadores, cuyos datos se recopilaron con la encuesta y el cuestionario, construido para cada variable. Sus resultados fueron la correlación significativa entre ambas variables y, además, la variable gamificación se presentó en tres niveles: alto con el 3.9% en el nivel alto, 59.6% en el nivel medio y 36.5% en el nivel bajo; mientras que la variable inducción se presentó en tres niveles: 3.8% en el nivel alto, 21.2% en el nivel medio y el 75.0% en el nivel bajo. Por lo tanto, se concluyó que existe correlación significativa en el grado de positiva moderada; pero, que las dimensiones: mecánica basada en juegos y la estética basada en juegos no se correlacionan con la variable inducción; pero que las dimensiones pensamiento lúdico, motivar acciones, promover el aprendizaje y resolver problemas, sí se relacionan con la variable inducción.

**Palabras clave:** gamificación, inducción, mecánica basada en juegos, pensamiento lúdico, promover el aprendizaje.

## Abstract

The present investigation entitled Gamification and security induction in the construction works of Vector CCG, San Martín-2021, aimed to analyze the relationship between gamification and induction. Its methodology was basic, quantitative, descriptive-correlational and cross-sectional, with a sample of 52 workers, whose data were collected with the survey and the questionnaire, constructed for each variable. Their results were the significant correlation between both variables and, in addition, the gamification variable was presented in three levels: high with 3.9% in the high level, 59.6% in the medium level and 36.5% in the low level; while the induction variable was presented in three levels: 3.8% at the high level, 21.2% at the medium level and 75.0% at the low level. Therefore, it was concluded that there is a significant correlation in the degree of moderate positive; but, that the dimensions: game-based mechanics and game-based aesthetics do not correlate with the induction variable; but that the dimensions of playful thinking, motivating actions, promoting learning and solving problems, are related to the induction variable.

**Keywords:** gamification, induction, game-based mechanics, playful thinking, promoting learning.

## I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a estudios recientes por la Organización Mundial de la Salud (OMS), casi el 60% de las muertes en el mundo, ocurren por las enfermedades no transmisibles: diabetes, cáncer, enfermedades respiratorias y cardiovasculares; con altos costos para los sistemas de salud. Situación preocupante, para lo cual la Comisión Europea en su programa de Horizonte 2020 para la salud, está promoviendo la realización de altas especializaciones, para el uso de la gamificación en las conductas responsables y saludables (Giunti & Fernández, 2021).

En España, se busca solucionar los problemas a través de una estrategia nueva y líder, que últimamente se está poniendo en moda, en los diversos sectores productivos, denominada gamificación, la que permite dar solución a los diversos problemas laborales; buscando el logro de los objetivos individuales y colectivos a través de la diversión de los colaboradores (Bello, 2019).

En el Perú, la empresa Maestro Perú, ha convertido a la gamificación en su herramienta para motivar a sus trabajadores, a partir de que el juego no es juego, con las actividades, puntos, niveles, clasificación, retos y premios, bajo el nombre de "Fichas salvadas", cuyos resultados, fueron: 01 caso mortal, 108 casos de accidentes con pérdidas de días, 70 incidentes, y 14 actos inseguros; luego de un año de la intervención, fueron: 00 casos mortales, 72 accidentes con pérdidas de días, 98 incidentes, y 398 actos inseguros, demostrando la efectividad del programa (Maestro Perú, 2021).

En la ciudad de Moyobamba, en el sector de construcción civil, las empresas difícilmente, implementan programas de inducción adecuadamente, al inicio de cada obra o cuando incorporan a algún trabajador en plena obra. Por esta razón, se presentan muchos inconvenientes, a decir: (i) Poco entendimiento por parte de los trabajadores nuevos que ingresan a Vector; (ii) Aburrimiento al pasar de las horas en la inducción de nuevos trabajadores; (iii) También, al ser aburridas las charlas, los trabajadores no prestan atención a las indicaciones de los aspectos más importantes de

seguridad, luego, surgen los accidentes; (iv) Pérdidas de dinero y pérdida de tiempo en inducciones deficientes; (v) Fatiga, debido a las horas aburridas, sobreviniendo la ansiedad y desmotivación en los nuevos trabajadores; (vi) Falta de claridad y precisión en temas relacionados a Seguridad y Salud en el Trabajo se refleja en sus actitudes negativas adoptadas; (vii) No existe un diseño ni planeación de inducción en las empresas, además, de la falta de compromiso del empleador; y, (viii) Se carece de técnicas de gamificación mecánicas y o dinámicas en el proceso de inducción.

En mérito a la problemática detallada precedentemente, se plantean las siguientes interrogantes: ¿De qué manera se relaciona la gamificación con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?; y, los problemas específicos: (i) ¿De qué manera se relaciona la mecánica basada en juegos con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?; (ii) ¿De qué manera se relaciona la estética con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?; (iii) ¿De qué manera se relaciona el pensamiento lúdico con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?; (iv) ¿De qué manera se relaciona motivar acciones con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?; (v) ¿De qué manera se relaciona promover el aprendizaje con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?; (vi) ¿De qué manera se relaciona resolver problemas con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?

La justificación teórica, con las teorías de la autodeterminación de Ryan y Deci, por la formulación de propósitos de Loke y Latham, del flujo de Csikszentmihalyi, de los dos elementos de Frederick Herzberg, y el Modelo de Fogg; Justificación metodológica, debido a que diseñarán dos instrumentos propios de este estudio; Justificación Social, con un proceso de reclutamiento con las técnicas adecuadas, contribuirá a mejores logros en la empresa y repercutirá en los espacios sociales del trabajador; Justificación económica, permitirá que la organización realice inversiones con rápido y rentable retorno,

con un trabajador más productivo; Justificación Laboral, ayudaría a la mejora del clima laboral, mejorando la cultura organizacional; y, Justificación práctica, en la medida que el estudio y la casuística es eminentemente práctico en las instituciones lo que garantizará su efectividad.

Como objetivo general: Analizar la relación de la gamificación con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; y, los específicos: (i) Determinar la relación de la mecánica basada en juegos con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; (ii) Determinar la relación de la estética con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; (iii) Determinar la relación del pensamiento lúdico con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; (iv) Determinar la relación de motivar acciones con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; (v) Determinar la relación de promover el aprendizaje con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; y, (vi) Determinar la relación de resolver problemas con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

Se formula la hipótesis general: La gamificación se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; y como hipótesis específicas: (i) La mecánica basada en juegos se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; (ii) La estética basada en juegos se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; (iii) El pensamiento lúdico se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; (iv) Motivar acciones se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; (v) Promover el aprendizaje se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021; y, (vi) Resolver problemas se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Desde España, Ortíz-Colón et al., (2018), en el presente estudio, que se basó en la revisión de material teórico en torno al uso y beneficios de la gamificación, así como comprender su implementación en el campo de la educación. Se han explorado las publicaciones desde el 2011 al 2016, analizando tres componentes: aplicación, motivación e inmersión en la educación. Cuyos resultados indicaron que el proceso de gamificación ofrece importantes beneficios a los estudiantes, justamente para el estudio. Concluyéndose, que la motivación e inmersión ayudan a la planificación, generando mayor compromiso y socialización con mayor interacción que estimula al alumno.

Desde Ecuador, Hidalgo (2018), en este estudio se buscó implementar la gamificación en la inducción con la finalidad de reducir la rotación de este personal. Para ello, se recurrió a una investigación experimental y cuantitativa, con una muestra de 40 trabajadores. Uno de los grupos recibió inducción gamificada y el otro recibió inducción ordinaria. Se determinó con la guía de la entrevista no estructurada sobre los aspectos rotativos de ambos grupos posteriores al trimestre. Los resultados obtenidos de acuerdo a la teoría, fueron: incremento de compromiso y satisfacción laboral, y reducción en los costos de rotación voluntaria. De esta manera, se concluyó que la gamificación es una herramienta que genera un interés interactivo en el proceso de inducción.

Desde Colombia, Cuenca & Montaña (2021), este trabajo, se basó en la observación directa, y se identificó los beneficios de la ludo prevención en los trabajadores con la disminución de los riesgos laborales, en comparación a otras instituciones, dando una efectividad del cien por ciento con las capacitaciones con técnicas lúdicas en comparación con las capacitaciones tradicionales. Estas técnicas se sustentaron por las altas tasas de accidentes y enfermedades laborales, determinando que se adquirió mayor conocimiento sobre las leyes de protección y de cuidado de la salud en la empresa, en el



postest realizado. Por lo que se recomendó al sector construcción utilizar las técnicas lúdicas aplicadas a otros sectores productivos.

Desde Trujillo, Vidarte (2020), este estudio tuvo como propósito determinar cómo el paradigma de la neuro seguridad contribuye a la prevención a partir de la inconsciencia del trabajador, para la adquisición de la cultura de la seguridad. Se planteó un enfoque cuantitativo, con una muestra de 40 colaboradores, basado en la teoría fundamentada y fenomenológico, a partir de la inducción e integrando las experiencias en común de las personas. Se concluyó que mayormente es el hombre el causante de los accidentes por un comportamiento de seguridad por debajo de los estándares permitidos, y la carencia de la cultura de la seguridad.

Desde Arequipa, Delgado et al. (2017), en este trabajo de investigación se tuvo como objetivo la propuesta de estrategias novedosas en las capacitaciones con la gamificación y ludopatía, en los eventos de prevención de riesgos laborales. Se aplicaron cuestionarios a 28 servidores y los resultados evidenciaron que el nivel de aprendizaje de los servidores en base a la gamificación y métodos lúdicos, es satisfactorio.

Desde el Cusco, Fernandez & Tancayllo (2019), en su estudios sobre el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para construcción del mejoramiento de una carretera interdistrital, que, pretende el trabajo fiable y salubre, además, con la identificación y el control de los riesgos, para minimizar los costos por accidentes. Se concluyó que la aplicación de una programación de actividades de juegos preventivos, que contribuyó a que el trabajador reflexionara de acuerdo a las tareas desempeñadas previamente al diagnóstico de los probables daños y posibles eventos funestos que pudieran ocasionarse; y, a cuidar la ocurrencia de accidentes de trabajo. En tal sentido, los resultados, indican que la gestión de cero accidentes es posible, teniendo como base que, en el primer período de seis meses, ocurrieron 20 casos y 116 hora perdidas, mientras que, en el segundo período de ocho meses, ocurrieron 5 accidentes y 48 horas perdidas, con una reducción de 54.17 a 13.79 accidentes y con reducción de horas perdidas de

320.52 a 16.47 días; además con el indicador de accidentes en promedio de 17.22 a 0.30 eventos por jornada laboral perdida. Demostrando la efectividad de la gamificación en el mejoramiento de los indicadores de gestión laboral.

Desde Chiclayo, Carrasco & Sánchez (2020), este estudio tuvo en su propósito determinar la forma de mejora que produce la Gamificación en el programa de introducción a la empresa de los usuarios de Chancay de Lambayeque, con la aplicación de las estrategias de la gamificación, basado en la investigación pre experimental, cuantitativa y con una muestra de 77 trabajadores. Con la dimensión inducción general, se mejoró en 92.2%; para la inducción específica, se mejoró con 57.14%; y con la evaluación de resultados, se mejoró en 49.35%. Lo que permitió concluir que la empresa mejoró la etapa de socialización inicial del trabajador con la asistencia de la gamificación.

Desde Chiclayo, Carrasco (2020), en este estudio, se trató de hacer una demostración sobre la forma de la implementación de los métodos lúdicos, y el reforzamiento en el engagement del personal de seguridad. Estableciéndose la investigación cuantitativa, preexperimental de caso único, y aplicada. Con una muestra de 21 trabajadores. Paralelamente, se realizó el pretest: con el nivel bajo (38%); el nivel medio (52%); y el nivel alto (10%); y, posteriormente se aplicó el postest, que permitió ayudar a comprobar la separación del primer nivel, y obtener el nivel medio (52%), y nivel alto (48%).

En Chiclayo, (Vásquez, 2016), con su trabajo que brinda fundamentos y técnicas que sirven para el diseño y aplicación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Proyecto Especial Olmos – Tinajones. Por ello, se recurrió a la observación directa, para tomar notas e identificar los riesgos potenciales. En base a la encuesta y el cuestionario. Los resultados evidenciaron 23 peligros potenciales, a decir: las cargas eléctricas, quemaduras, daños físicos externos, tensión, impaciencia, variación en el peso corporal, cefalea, cuello, exposición a molestias por picaduras de animales tropicales, propios de la zona. Así como otras patologías de los ojos propios del clima y ambiente local; así como, de aquellas lesiones por

afectaciones físicas, como fracturas, y todas sus variantes de daño físico. Lo que permitió concluir, que la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la ludo prevención, es fundamental, no solamente por evitar riesgos, sino también enfermedades laborales.

Sobre las teorías de la gamificación, se tiene a: (i) la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci, se basa en tres elementos: competencia, autonomía y relación; y la facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social y el Bienestar; (ii) la teoría del establecimiento de objetivos de Loke y Latham, basada en la especificación de los objetivos para que sean retadores y fáciles de cumplir; (iii) la teoría del flujo de Csikszentmihalyi, sobre la base del estado mental de la persona que está inmersa en una actividad que está desarrollando a plenitud con máxima concentración y disfrute; (iv) la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, basada en los factores de motivación y de higiene. Entre los de motivación están, los logros, el reconocimiento, la autonomía, la responsabilidad y la promoción. Mientras que en los de higiene, están, sueldo, compensaciones diversas, protección laboral, búsqueda de trato armonioso con los funcionarios, entre otros aspectos; y, (v) el Modelo de Fogg, basado en los cambios que genera la gamificación En el comportamiento de las personas (Aranda & Caldera, 2018).

Dentro del marco teórico, se tiene que “La gamificación es la utilización de mecánicas basadas en juegos, estética y pensamiento lúdicos para fidelizar a las personas, motivar acciones, promover el aprendizaje y resolver problemas” (Teixes, 2015, p. 11). Así mismo, la gamificación se define como la inclusión de las técnicas de diseño, la mecánica y/o estilo de juego en sistemas que usualmente no son juegos con el propósito de enriquecer la experiencia y participación del jugador (Deterding et al., 2011).

De tal modo, que cuando se hace referencia a la “gamificación”, esta se descompone en su origen “game”, juego, y los afijos “i-fica-ción”, significando a un proceso, como, “hacer, convertir en, producir”. Así, se puede entender, con la “puesta en juego” o la mutación de actividades dirigidas por el juego, que se debe hacer con emoción para un sano esparcimiento, divertir

y aumentar las habilidades y destrezas. En base a lo descrito, la gamificación se distingue por sus características de formación antropológicas y con soporte didáctico, debido a que la realización de juegos data desde el origen mismo del hombre (Gómez García, 2015). Entonces, es válido indicar que la gamificación se concibe como la estrategia empresarial, que implementa las estrategias y técnicas de juegos a escenarios laborales que busca la orientación de la conducta humana motivándolos a lograr sus metas (Chila, 2015).

Los Objetivos de la Gamificación, al respecto, diversos estudios han concluido que se evidencian que el propósito fundamental de la gamificación es dominar la conducta de las personas, en tanto, participen activamente en los juegos de inducción (Quintanal, 2016), en tal sentido, es capaz de lograr que los usuarios experimenten sensaciones de alegría y disfrute de cada evento lúdico que se implemente. Así mismo, otro estudio, con un enfoque innovador es capaz de generar el involucramiento del actor, durante todo el lapso que dure la jornada lúdica (Aguilera, Fúquene, & Ríos, 2014). En suma, la presencia de estas finalidades busca afianzar el empleo de cualquier de las técnicas de juego o actividades que logren la atención final del personal, y desde luego, producir mejoras en las habilidades y competencias diversas, cuya única finalidad es la optimización de su entorno.

Intervienen los aspectos fundamentales de la gamificación, como son las actividades que le imprimen dinámica, mecánica y elementos constituyentes de este proceso, los que contribuyen al entretenimiento de todos los trabajadores que participan activamente en este evento lúdico (Quintanal, 2016). Así, en las dinámicas se consideran: limitaciones, emociones, narración, progresión y las relaciones; en las mecánicas, se consideran: retos, competición, cooperación, feedback y recompensas; y, en los componentes, se incluyen: logros, avatares, niveles, rankins, y puntos (Werbach & Hunter, 2012).

Tal es así, que la mecánica basada en juegos, permite que los trabajadores sean protagonistas en el sistema de juegos, es decir, que con su

incursión y vivencias construyen diversos momentos agradables y con la sensación de repetirlos, dado que la experiencia ha sido única y que le ha agregado valor a su formación empírica a través de los diversos juegos que experimentó (González & Mora, 2015). Por esto, la gamificación usa las mecánicas del juego, entre estas, los desafíos, reglas, azar, recompensas, y los niveles para alcanzar las metas; con el propósito de dejar la sensación de la diversión mientras está laborado y produciendo (Gallego & De Pablos, 2013); por ello. Incorpora las estrategias en los juegos, para generar alta participación (Torres-Toukourmidis, 2016).

Por lo tanto, el desarrollo de los principios, ética y moral de todos los servidores participantes en el proceso de inducción lúdica, como un uso desde la infancia, y luego en los distintos papeles en la comunidad. Habría que enfatizar, que no se trata de cualesquier juego, sino, de aquellos en los que se interrelaciona, se es capaz de adquirir el auto control, se incrementa el altruismo y se respetan las normas sociales (Torres Toukourmidis, 2016).

Se definieron aquellos factores lúdicos que posibilitan su funcionamiento adecuado con ciertas características propias de los juegos, así: (i) el objetivo, es lo que desean conseguir con la participación en el juego; (ii) Las normas, con un planteamiento que permita la exploración de las capacidades creativas y estratégicas, parametran la conducta a fin de conseguir el objetivo; (iii) El feedback, es la retroalimentación oportuna y adecuada para que el trabajador se acerque a su objetivo; y, (iv) La participación voluntaria, es decir, que los involucrados aceptan cumplir con las normas y feedback indicados (Teixes, 2015).

Para el establecimiento de los objetivos, se debe acatar lo siguiente: (i) Claridad, porque el propósito debe ser claro y puntual, se espera un resultado altamente motivador; (ii) Reto, debidamente motivadas las personas buscan alcanzar los objetivos, para merecer las recompensas las que incrementará su motivación; (iii) Implicación, es decir, que el involucramiento para garantizar el compromiso se debe iniciar desde la definición de los objetivos, así el logro generará mayor disfrute; (iv) Feedback, como una herramienta que ayude a

lo largo de la meta, corregir alguna desviación y acercarlo a su objetivo, reduciendo su esfuerzo y aumentando el compromiso por lograrlo; y, (v) Complejidad de la tarea, esta es muy importante definirla con criterio acucioso, pues, de ser muy compleja, evitará el propósito del juego, desmotivando al jugador, y todo el andamiaje se derrumbaría, la tarea debe ser proporcional al reto (Teixes, 2015).

La estética, como un factor relevante en el sistema gamificado integral, que se constituye en el atractivo natural al juego, en base a las sensaciones y experiencias por disfrutar en los juegos: (i) Sensación, a partir del disfrute de la experiencia; (ii) Fantasía, la recreación mental en el juego; (iii) Narrativa, como la narración de un cuento de la infancia; (iv) Reto, a cumplir el objetivo a pesar de las adversidades; (v) Camaradería, la integración en fraternidad con otras inteligencias; (vi) Descubrimiento, la capacidad de exploración de la realidad; (vii) Expresión, la sensación del descubrimiento de su propio yo; y, (viii) Sumisión, la aceptación de un entretenimiento responsable (Teixes, 2015).

Así mismo, el pensamiento lúdico, es la forma de enfrentar el reto y predisponerse a su disfrute pleno (Teixes, 2015), que permite activar las acciones con la gamificación motivando para modificar los hábitos de conducta, convirtiendo en una persona motivadora, con: (i) En la consecución (Achievement), es la aspiración por aprender, competir, continuar y vencer. Se divide en tres subelementos: (i) Avance, las ganas de crecer velozmente en los niveles del juego; (ii) Mecánicas, es el análisis de las normas y del sistema para optimizar la performance del jugador; y, (iii) Competición, es la predisposición de competir para ganar. En lo social, a partir del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia, se construyen las relaciones grupales que facilitan la socialización del individuo, con sus tres elementos: (i) Socialización, poseer la predisposición para el intercambio de relaciones y servicio a los demás; (ii) Relación, la actitud de construir relaciones de largo plazo con los demás; y, (iii) Trabajo en equipo, es el nivel de felicidad por formar parte de una organización, y contribuir al éxito colectivo. En la inmersión, que se basa en la experiencia de vivir los distintos roles que

produce el juego, con la creación de historias y personajes, se descompone en cuatro elementos: (i) Descubrimiento, exploran los otros elementos del juego que el resto ignora; (ii) Asunción de roles, actuar con un personaje distinto y que recree a los demás en una historia única; (iii) Customización, asumir la personificación del personaje en la historia; y, (iv) Fuga, ser capaz de escapar de la realidad para mimetizarse en la historia (Teixes, 2015).

Para promover el aprendizaje, existen un par de factores que sustentan el éxito de la gamificación. Primero, la manera de su coincidencia total con las partes innovadoras del aprendizaje, lo que contribuye al aprendizaje aprendiendo en la realización del evento (learning by doing), y, también se debe aprender participando con otros dentro del proyecto (learning by interacting); y, segundo, las cualidades anteriores permiten que la gamificación adquiera la categoría 2.0, como una nueva estrategia para alcanzar el éxito personal en lo laboral (Teixes, 2015). Por lo tanto, resolver problemas para la gamificación es su esencia, ya que, ha encajado perfectamente como una nueva tecnología de enseñanza y aprendizaje, y que logra la resolución de conflictos eficazmente (Teixes, 2015). Por ello, las dinámicas en la Gamificación, no tienen sentido, si la persona no tiene la voluntad de involucramiento, con el logro de los objetivos. Permitido por el diseño de los juegos especialmente para este propósito con dinámicas y elementos estructurales, como: compensaciones dinerarias y en especie, nuevo estilo de vida, metas retadoras, la propia expresión, sentido por la competición, gran sentido altruista, retroalimentación, y lo más importante, gran diversión (Teixes, 2015).

Por otro lado, la inducción de seguridad, también mencionada como la inducción u orientación, es la preparación básica orientada a brindar detalles específicos de lo que debe desarrollar con seguridad, eficiencia y corrección. Se descompone en: (i) Inducción General, en este proceso intervienen los aspectos generales de la empresa, como, reglamentos, costumbres, manuales, beneficios, políticas, ambiente y prohibiciones al trabajador; y, (ii) Inducción Específica, es la preparación que recibe el trabajador para la ejecución de sus actividades propias en su puesto, como el manual de

funciones (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2010). De tal manera que la inducción, es el pilar importante que inicia la relación con el nuevo empleado, y debe ser parte importante de las políticas de la compañía en su real dimensión empresarial. Empezando desde el día de la incorporación, con la exposición del responsable de Gestión del Talento Humano, con un vídeo institucional (Alles, 2006); posteriormente, se inicia el protocolo de las funciones que debe realizar el nuevo empleado, con toda la información pertinente (Dessler & Varela, 2004).

Los programas de inducción o socialización, son un conjunto de eventos de buscan preparar al empleado nuevo en los quehaceres futuros en la empresa, familiarizándolo con la cultura organizacional, con los usos y costumbres, para alcanzar los objetivos institucionales, teniendo como finalidad que se asimilen los valores, los principios, las normas que le ayudarán a un mejor desempeño (Chiavenato, 2007).

La duración de estos programas es variada, según la particularidad del puesto y las políticas de la empresa, pueden ser de un día hasta tres meses. Los factores básicos, son: (i) Elementos organizacionales, en base a los elementos, planificar, organizar, dirigir y controlar a la organización, como la visión, misión, objetivos; las políticas; la organización y estructura, qué realizan las áreas y los departamentos de la organización; la distribución física del edificio de la empresa; el diseño de los productos y servicios ofrecidos al mercado; las reglas administrativas internas; y, los procesos de protección laboral; (ii) Las prestaciones, la jornada laboral, las horas de descanso y feriados; los días de cancelación de sueldos y de adelantos de sueldo; las diversas formas de generar las prestaciones sociales; (iii) Las presentaciones, de los supervisores y de los colegas de trabajo; y, las (iv) Obligaciones de los puestos, como las responsabilidades, las tareas, los objetivos, y la visión del puesto (Chiavenato, 2007). La inducción, mediante el ingreso y socialización del nuevo trabajador le ofrece las ventajas: (i) El nuevo servidor, obtiene información global sobre las personas y la empresa, como normas, reglamentos y procedimientos, cuyo propósito es que el proceso de adaptación sea lo más veloz posible; (ii) Disminución de las proporciones de



los obstáculos, debido a que ya conoce el funcionamiento de la organización; (iii) El supervisor ve facilitado su trabajo de explicación al nuevo empleado sobre su rol al interior de la compañía; y, (iv) El colaborador inicial obtiene las órdenes en concordancia con la descripción del puesto a ocupar (Chiavenato, 2007). De esta manera, una inducción exitosa al trabajador nuevo, se sustenta en cuatro premisas: (i) lograr que se sienta bienvenido; (ii) hacer que entienda la organización en un sentido amplio, como aspectos clave como políticas y procedimientos; (iii) especificarle lo que se espera de él , por productividad y desempeño, y (iv) suponer que su actuación y proceder le permitirá la rápida socialización (Dessler & Varela, 2004). Por ello, la inducción es una importante herramienta que ubica adecuadamente al nuevo empleado, con la mística de generar un aporte a la empresa, porque su ansiedad por lo desconocido ha desaparecido en el proceso, comprometiéndolo a ejercer muy eficientemente sus funciones (Werther & Davis, 2008).

La inducción tiene objetivos corporativos definidos, pero pueden ser distintos, según la naturaleza de la empresa, pero sí pueden además ser flexibles o adaptables: (i) Fomentar la identificación de pertenencia a la empresa; (ii) Concientizar sobre la dimensión operacional de la compañía; (iii) Difundir adecuadamente la política de servicio enfocada hacia el cliente; (iv) Reducir la incertidumbre de ocupar un puesto sin el conocimiento de las funciones; (v) Aclarar los parámetros de medición del desempeño individual; (vi) Establecer claramente que cada trabajador tiene la responsabilidad compartida con la organización, para lograr el desarrollo personal y profesional (Werther & Davis, 2008). La socialización, facilita que el empleado pueda adquirir la información de los aspectos más importantes de la institución, a partir de los valores, normas y de sus objetivos (Werther & Davis, 2008), incorporando los valores de la organización y la personalidad individual. De manera, que a través de la inducción el gerente de recursos humanos, no solo transmite conocimientos, sino que debe generarlos en bien del nuevo empleado y de la organización (Werther & Davis, 2008). Los elementos comunes de un programa de inducción formal, están referidos a: (i) La organización global, como, la historia, la estructura, los nombres y

funciones de los funcionarios, la estructura física, el lapso de tiempo que el trabajador demuestra sus competencias, y en el cual el empleador decide su contratación o no, en función a su rendimiento y al potencial rendimiento en el futuro, detalle de las actividades del programa de diseño de reglas y lineamientos de la organización para la implementación adecuada del programa lúdico, que contribuya a la adaptación integral del nuevo servidor;

(ii) Las prestaciones y servicios a todo el personal que labora en la compañía, siendo estas que integran a la política de salarios y de compensaciones, como el goce vacacional, y los días festivos, las jornadas de capacitación y los mecanismos que ayuden al desarrollo, a los eventos de asesoría profesional, la diversidad de seguros individuales y grupales, también a los productos de jubilación, con los servicios médicos propios para cada servidor y su familia, los servicios de refrigerio, almuerzo y cena pertinentemente;

(iii) Tema de presentaciones personales a todo el equipo de la empresa, que incluye, a los supervisores inmediatos, a los responsables de la capacitación, también a los superiores del supervisor, a los compañeros de la empresa, incluye a los subordinados; y,

(iv) Tema de las funciones y deberes específicas, que incluye, la ubicación en el puesto laboral, labores bajo responsabilidad del incorporado, las reglas puntuales sobre la seguridad y protección del trabajador, el detalle específico de las características de la ubicación laboral, así como la finalidad del desempeño del mismo, así como, las distintas líneas de comunicación del puesto en mención con los demás de la organización.

### III. METODOLOGÍA

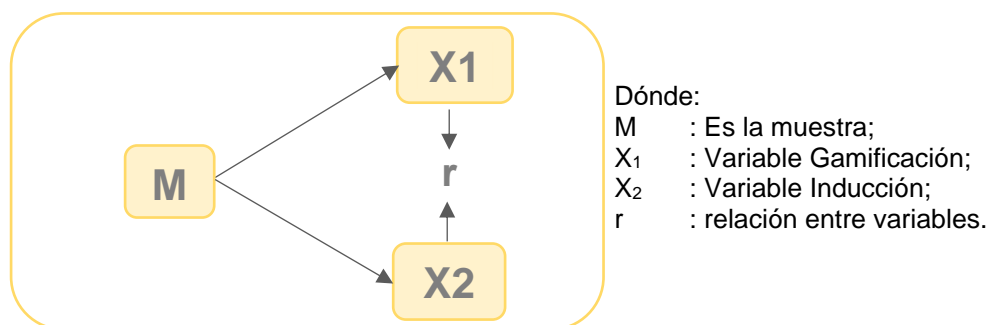
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Es básico, por la caracterización de la realidad de forma teórica, apoyado en la construcción de instrumentos específicos para medir las variables gamificación e inducción de seguridad (Vara-Horna, 2008). Así mismo, es de diseño no experimental, en la medida que no se realizará ninguna intervención en la realidad, por ninguna de las dos variables, además, fue de corte transversal, pues, la recolección de los datos se realizará en un solo momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Tiene enfoque cuantitativo, ya que se caracterizarán los datos de la realidad en torno a las dos variables, con la recopilación de los datos que permitirá contrastar las hipótesis, sustentándose en la representación de frecuencias en el análisis descriptivo, luego en el análisis inferencial con la correlación de las variables, que permita la determinación de los parámetros de conducta de las variables y probar las teorías de la gamificación e inducción de seguridad en las obras de construcción de Vector CCG (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En tal sentido, es de alcance descriptivo-correlacional en la modalidad propositiva, ya que se especificó las características de los servidores en la participación en los programas de gamificación e inducción de seguridad en las obras de construcción de Vector CCG (Hernández et al., 2014).

**Figura 1**

*Diseño de la investigación*



### **3.2. Variables y operacionalización**

Para este caso, se han considerado dos variables de estudio, en primer lugar, se tiene a la variable 1, denominada gamificación, y en segundo lugar se tiene lugar a la variable 2, inducción en seguridad. Las mismas que han sido operacionalizadas correspondientemente y se detallan en las tablas 09 y 10 en la sección anexos.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Se tiene como población, al grupo de elementos que tienen las mismas características o rasgos entre sí, y que además, tienen las mismas posibilidades de ser estudiadas; por lo que, en este estudio la población está representada por 60 servidores de la empresa Vector CCG, según la tabla 12 (Hernández et al., 2010). Para ello, se han tenido en consideración, los criterios de inclusión que se detallan: (i) A los servidores contratados formalmente a plazo indefinido con todos los beneficios, (ii) A los servidores bajo la modalidad de empleados, y, (iii) A los servidores en condición de obreros. Además, se identificaron los criterios de exclusión: (i) A los colaboradores que mantienen vínculo a plazo determinado y con menos de tres meses, (ii) A los colaboradores que se encontraron gozando de las vacaciones durante la recolección de los datos, y (iii) A los colaboradores que se encontraron gozando de licencias sin goce de haber por distintos motivos (Vara-Horna, 2008).

La muestra, determinada por los 52 colaboradores de la empresa Vector CCG, según detalle en la tabla 13 de la sección anexos (Hernández et al., 2014). Se ha optado por el muestreo aleatorio simple, debido a que todos los servidores tienen la misma posibilidad de ser considerados como elementos de la muestra, individualmente, hasta culminar la muestra, ya que todos tienen las mismas características y posibilidad de ser sujeto apto para la investigación (Hernández et al., 2010). Por lo tanto, la unidad de análisis, son cada uno de los colaboradores considerados en la muestra (Hernández et al., 2010).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se consideró a la encuesta como la técnica de recolección de datos más apropiada para esta investigación, por los rasgos propios de cada variable y su comportamiento dentro de la organización (Malhotra, 2008).

Por lo tanto, el instrumento de recolección de datos a emplearse, es el cuestionario, que permitirá la recolección de los datos del problema de ambos constructos, gamificación e inducción de seguridad, con preguntas definidas previamente, cuyas respuestas serán identificadas con las opciones específicas valoradas en función a la escala de medición con cinco opciones según su criterio y realidad (Supo, 2015).

Se validaron los dos instrumentos de la recopilación de los datos, con el puntaje ofrecido por el criterio de los tres expertos, cada uno en sus especialidades debidamente acreditadas, quienes emitieron su opinión sobre el diseño de cada uno de los instrumentos, en base a la coherencia y consistencia de los ítems, indicadores, dimensiones y variables, que en promedio fue 1.0 la calificación, según se aprecia en las tablas 14 y 15 de la sección anexos (Sabino, 1992).

Los instrumentos lograron la fiabilidad con la aplicación del coeficiente del Alfa de Cronbach, posterior a la aplicación de la prueba piloto en una muestra distinta a los elementos del estudio definitivo, pero con rasgos idénticos; dentro de la escala de medición dicotómica, de acuerdo al detalle en las tablas 19 y 21 de la sección anexos (Sabino, 1992).

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento para el recojo de la información de la investigación se desarrollaron en las fases siguientes: (i) De preparación y elaboración del instrumento de medición, diseñados los instrumentos de recolección de datos, se solicitará el permiso pertinente al representante legal de la empresa, para para la realización del estudio; (ii) De aplicación de los instrumentos para la recolección de información primaria, se procederá a la aplicación de los

instrumentos en el día y hora que fijen las autoridades, con la finalidad de completar el estudio en una misma jornada; (iii) De tratamiento de la información primaria, ya que se procesará la información obtenida, con el apoyo de los recursos y herramientas digitales en Word, Excel y SPSS en tablas y figuras; (iv) De la solución, en esta fase se elaborará la propuesta, estrategias y acciones viables para la facilitación de la gamificación en la inducción de seguridad en las obras de construcción, la que respaldará a los resultados de la investigación (Aceituno et al., 2020).

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los métodos a emplearse, son: la estadística descriptiva y la estadística inferencial. La primera, para ser empleada en la caracterización de la población rápida, sencilla y muy didáctica; para lo cual, se diseñarán tablas y figuras de distribución de frecuencias en términos absolutos y relativos (Sucasaire Pilco, 2021). La estadística inferencial, analizando el comportamiento de la población a partir de la muestra, para predecir y contrastar con las hipótesis (Devore, 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

Todo investigador, debe considerar a la ética, debido a que guía al investigador en todo el proceso, en el que debe gestionar adecuadamente, lo siguientes aspecto éticos: (i) Primero, el respeto hacia las personas, protegiendo su dignidad como tales, y si hubiera alguna diferencia de capacidades, darles el privilegio de la duda a su favor, hacerla sentir que están actuando de acuerdo a sus propósitos de vida; (ii) Segundo, darle la condición de independientes o autónomos para el ejercicio de su juicio crítico sea cual fuere su decisión, aun cuando sea contraria a la de los demás; (iii) Tercero, la beneficencia, que protege al encuestado en sus propios intereses y prioridades para brindar la información, como prioridad a la satisfacción de la tercera persona que necesita de la información; (iv) Cuarto, la justicia, debido a que, cada persona debe ser tratada con igualdad y sin ningún tipo de discriminación, con el firme compromiso del investigador de tratar la fuente de información con total anonimato, y protección de su identidad (Belmont, 1979).

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis correlacional

- a) Respecto del objetivo general: Analizar la relación de la gamificación con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

**Tabla 1**

*Correlación entre las variables Gamificación e Inducción*

Ítems	Coefficientes
Correlación de Pearson	0,427
Sig. (bilateral)	0,002
N	52

Contrastación de las hipótesis

$H_0$  = La gamificación no se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

$H_1$  = La gamificación sí se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 1, se aprecia que la significancia bilateral es 0,002, por lo tanto,  $P < 0,05$ , es decir, que sí existe relación significativa entre las variables Gamificación e Inducción, cuyo grado de correlación es positiva moderada, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- b) Respecto del objetivo específico 1: Determinar la relación de la mecánica basada en juegos con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

**Tabla 2**

*Correlación entre la dimensión Mecánica basada en juegos y la variable Inducción*

Ítems	Inducción
Correlación de Pearson	-0,009
Sig. (bilateral)	0,948
N	52

Contrastación de las hipótesis

$H_0$  = La mecánica basada en juegos no se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

$H_1$  = La mecánica basada en juegos sí se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 1, se parecía que la significancia bilateral es 0,948, por lo tanto,  $P > 0,05$ , es decir, que no existe relación entre la dimensión La mecánica basada en

juegos con la variable inducción, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

- c) Respecto del objetivo específico 2: La estética basada en juegos se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

**Tabla 3**

*Correlación entre la dimensión Estética y la variable Inducción*

Ítems	Inducción
Correlación de Pearson	0,143
Sig. (bilateral)	0,313
N	52

Contrastación de las hipótesis

$H_0$  = La estética basada en juegos no se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

$H_1$  = La estética basada en juegos sí se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 1, se parecía que la significancia bilateral es 0,313, por lo tanto,  $P > 0,05$ , es decir, que no existe relación entre la dimensión La estética basada en juegos con la variable inducción, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

- d) Respecto del objetivo específico 3: Determinar la relación del pensamiento lúdico con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

**Tabla 4**

*Correlación entre la dimensión Pensamiento lúdico y la variable Inducción*

Ítems	Inducción
Correlación de Pearson	0,532
Sig. (bilateral)	0,000
N	52

Contrastación de las hipótesis

$H_0$  = El pensamiento lúdico no se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

$H_1$  = El pensamiento lúdico sí se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 4, se parecía que la significancia bilateral es 0,000, por lo tanto,  $P < 0,05$ , es decir, que sí existe relación significativa entre la dimensión pensamiento



lúdico con la variable inducción, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- e) Respecto del objetivo específico 4: Determinar la relación de motivar acciones con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión Motivar acciones y la variable Inducción*

Ítems	Inducción
Correlación de Pearson	0,306
Sig. (bilateral)	0,027
N	52

Contrastación de las hipótesis

$H_0$  = Motivar acciones no se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

$H_1$  = Motivar acciones sí se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 5, se parecía que la significancia bilateral es 0,027, por lo tanto,  $P < 0,05$ , es decir, que sí existe relación significativa entre la dimensión Motivar acciones con la variable inducción, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- f) Respecto del objetivo específico 5: Determinar la relación de promover el aprendizaje con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión Promover el aprendizaje y la variable Inducción*

Ítems	Inducción
Correlación de Pearson	0,476
Sig. (bilateral)	0,000
N	52

Contrastación de las hipótesis

$H_0$  = Promover el aprendizaje no se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

$H_1$  = Promover el aprendizaje sí se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 1, se parecía que la significancia bilateral es 0,000, por lo tanto,  $P < 0,05$ , es decir, que no existe relación entre la dimensión Promover el aprendizaje

con la variable inducción, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

g) Respecto del objetivo específico 6: Determinar la relación de resolver problemas con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión Resolver problemas con la variable Inducción*

Ítems	Inducción
Correlación de Pearson	0,311
Sig. (bilateral)	0,025
N	52

Contrastación de las hipótesis

$H_0$  = Resolver problemas no se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

$H_1$  = Resolver problemas sí se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.

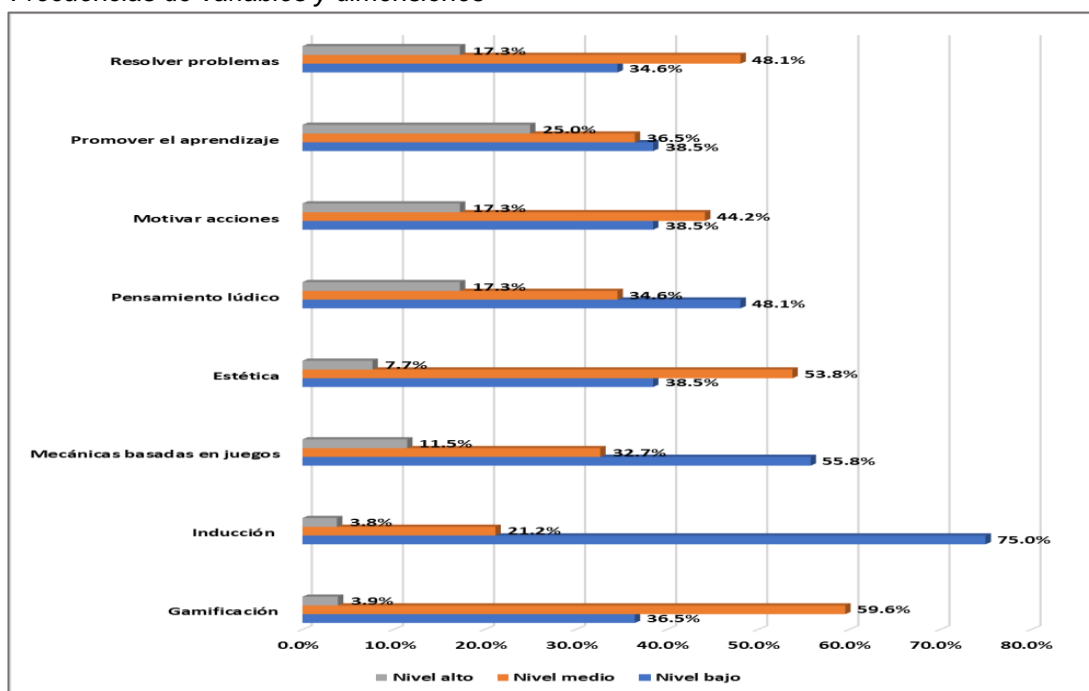
Interpretación

De acuerdo a la tabla 1, se parecía que la significancia bilateral es 0,025, por lo tanto,  $P < 0,05$ , es decir, que sí existe relación significativa entre la dimensión Resolver problemas con la variable inducción, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## 4.2 Análisis descriptivo

**Figura 2**

*Frecuencias de variables y dimensiones*



*Nota 1.* en la figura 2, se aprecia que solo el 3.9% se ubica en el nivel alto de la gamificación, mientras que el 59.6% se ubica en el nivel medio, y el 36.5% se ubican en el nivel bajo; es decir, que más de un tercio de los encuestados no utilizan adecuadamente las herramientas de la gamificación en su desempeño ordinario en el trabajo.

*Nota 2.* en la figura 2, del mismo modo, se aprecia que solo el 3.8% de los trabajadores encuestados se ubican en el nivel alto, 21.2% en el nivel medio y el 75.0% en el nivel bajo. Es decir, que cuatro de cada cinco trabajadores, manifiestan que los programas de inducción en la compañía son deficientes o prácticamente no se dan como deben ser.

*Nota 3.* En la figura 2, también se evidencia, que solo el 11.5% de los encuestados se ubican en el nivel alto, el 32.7% en el nivel medio y el 55.8% se ubican en el nivel bajo, es decir, que más de la mitad no participa de las mecánicas basadas en los juegos durante su permanencia en la compañía.

*Nota 4.* En la figura 2, igualmente se ha determinado, que solo el 7.7.% de los encuestados se ubican en el nivel alto, mientras que el 53.8% se ubican en el nivel medio y el 38.5% se ubican en el nivel alto, esto quiere decir, que aproximadamente cuatro de cada diez trabajadores no han sido capacitados para que interioricen y compartan con sus compañeros la estética de los juegos de la gamificación.

*Nota 5.* en la figura 2, la dimensión del pensamiento lúdico, muestra que el 17.3% de los trabajadores encuestados se ubican en el nivel alto, el 34.6% en el nivel medio y el 48.1% se ubican en el nivel bajo. Es decir, que casi cinco de cada diez trabajadores, o lo que es lo mismo, dos de cada cuatro o la mitad aproximadamente.

*Nota 6.* En la figura 2, se ha demostrado que en la dimensión motivar acciones, que solo el 17.3% se ubican en el nivel alto, el 44.2% en el nivel medio y el 38.5% en el nivel bajo; lo que significa, que casi cuatro de cada diez trabajadores no han sido capacitados oportunamente en la motivación de sus acciones a fin de lograr la incorporación social y al logro de los objetivos laborales.

*Nota 7.* en la figura 2, adicionalmente se ha demostrado que de la dimensión promover el aprendizaje, solo el 25.0% se ubican en el nivel alto, el 36.5% en el nivel medio y el 38.5% en el nivel alto. Es decir, que sumados, el 75% de los encuestados no han recibido el conocimiento adecuado para que aprendan a realización de sus funciones y a aprender el proceso general y específico del funcionamiento del área y de la empresa, interactuando con los demás, en una complementación participativa de todos los trabajadores.

*Nota 8.* en la figura 2, finalmente, se aprecia que en la dimensión resolver problemas, se evidencia que solo el 17.3% de los encuestados se ubican en el nivel alto, el 48.1% en el nivel medio, y el 34.6% en el nivel bajo. Lo que quiere decir, que ocho de cada diez trabajadores no están en condiciones óptimas de asumir la iniciativa de la solución de problemas en sus rangos administrativos.

## V. DISCUSIÓN

Respecto del objetivo específico 1: Determinar la relación de la mecánica basada en juegos con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021. Este propósito, ha obtenido los resultados de dos maneras, el inferencial y el descriptivo. En el inferencial, se ha contrastado la hipótesis, que de acuerdo a la tabla 1, se aprecia que la significancia bilateral es 0,948, por lo tanto,  $P > 0,05$ , es decir, que no existe relación entre la dimensión La mecánica basada en juegos con la variable inducción, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Y, en la parte descriptiva, en mérito a la figura 2, también se evidencia, que solo el 11.5% de los encuestados se ubican en el nivel alto, el 32.7% en el nivel medio y el 55.8% se ubican en el nivel bajo, es decir, que más de la mitad no participa de las mecánicas basadas en los juegos durante su permanencia en la compañía. Esta situación es alarmante, ya que, uno de cada dos trabajadores, no ha sido entrenado en el conocimiento de los objetivos de la compañía, tampoco conoce las normas globales y específicas, ni siente que se preocupan por escucharlo en una dinámica de retroalimentación con su participación voluntaria, en los eventos laborales. Estos resultados, tienen su similitud con los de Hidalgo (2018) quien indicó que la gamificación aumentó el compromiso laboral y la satisfacción en la empresa, así como favoreció la disminución de los costos laborales por reducción involuntaria; además que la gamificación benefició sustantivamente el proceso de inducción de los nuevos colaboradores.

Especto del objetivo específico 2: Determinar la relación de la estética con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021. Igualmente, se ha analizado los datos obtenidos, desde el aspecto inferencial y descriptivo. De manera, que, desde lo inferencial, se ha determinado, en función de la tabla 1, que la significancia bilateral es 0,313, por lo tanto,  $P > 0,05$ , es decir, que no existe relación entre la dimensión La estética basada en juegos con la variable inducción, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Y, desde el aspecto descriptivo, teniendo como base la figura 2, igualmente se ha determinado,

que solo el 7.7.% de los encuestados se ubican en el nivel alto, mientras que el 53.8% se ubican en el nivel medio y el 38.5% se ubican en el nivel alto, esto quiere decir, que aproximadamente cuatro de cada diez trabajadores no han sido capacitados para que interioricen y compartan con sus compañeros la estética de los juegos de la gamificación, como la sensación, la fantasía, la narrativa, el reto, la camaradería, y otros aspectos importantes de los juegos que le ayudarían a desenvolverse adecuadamente con los demás integrantes de la empresa. Al comparar con los resultados obtenidos por Cuenca & Montaña (2021), debido a que con la implementación de las técnicas lúdicas se logró que los trabajadores asimilen los conceptos de seguridad y salud ocupacional, alcanzando una reducción importante de los accidentes y enfermedades laborales, recomendando a la dirección que se implementen programas de capacitación más frecuentes para beneficio de todos.

Respecto del objetivo específico 3: Determinar la relación del pensamiento lúdico con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021. Se analizan los datos desde dos perspectivas estadísticas: el método inferencial y el método descriptivo; en el primer caso, con el apoyo de la tabla 4, se aprecia que la significancia bilateral es 0,000, por lo tanto,  $P < 0,05$ , es decir, que sí existe relación significativa entre la dimensión pensamiento lúdico con la variable inducción, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y, en el segundo caso, con el apoyo de la figura 2, la dimensión del pensamiento lúdico, muestra que el 17.3% de los trabajadores encuestados se ubican en el nivel alto, el 34.6% en el nivel medio y el 48.1% se ubican en el nivel bajo. Es decir, que casi cinco de cada diez trabajadores, o lo que es lo mismo, dos de cada cuatro o la mitad aproximadamente, no han recibido entrenamiento adecuado para predisponerlos a la competencia laboral para ser mejores cada día, ni, han recibido entrenamiento para divertirse en los momentos oportunos en el trabajo, para mejorar el clima laboral y, por ende, alcanzar niveles altos de rendimiento. Comparando estos resultados con los del estudio de Vidarte (2020) se logró que la gamificación es una herramienta lúdica que permite el mejoramiento de la cultura de seguridad y salud

ocupacional. Lo mismo, que Delgado et. al., (2017) que aseveró el logro importante de la aplicación de la gamificación con la ludopatía, en las actividades de prevención de riesgos laborales.

Respecto del objetivo específico 4: Determinar la relación de motivar acciones con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021. Se cumplió la finalidad de este apartado metodológico, y se analizan los datos inferencialmente y descriptivamente, dado que inferencialmente, se contrasta la hipótesis, con el sustento de la tabla 5, se aprecia que la significancia bilateral es 0,027, por lo tanto,  $P < 0,05$ , es decir, que sí existe relación significativa entre la dimensión Motivar acciones con la variable inducción, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y, descriptivamente, en la figura 2, se ha demostrado que en la dimensión motivar acciones, que solo el 17.3% se ubican en el nivel alto, el 44.2% en el nivel medio y el 38.5% en el nivel bajo; lo que significa, que casi cuatro de cada diez trabajadores no han sido capacitados oportunamente en la motivación de sus acciones a fin de lograr la incorporación social y al logro de los objetivos laborales. Situación preocupante, pues esta deficiencia de comportamiento evita que los trabajadores tengan actitudes para el trabajo en equipo y para el desarrollo de las habilidades complementarias que se requieren en los trabajadores modernos. Se debe considerar, en el análisis de estos resultados, que Fernández & Tancayllo (2019) la implementación de las técnicas de ludo dentro de la gamificación, ha permitido que se reduzcan los riesgos laborales, a tal extremo que, en un período de ocho meses, los accidentes se redujeron a cero.

Respecto del objetivo específico 5: Determinar la relación de promover el aprendizaje con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021. Los resultados obtenidos en este objetivo se analizan con dos métodos, primero, el inferencial, que de acuerdo a la tabla 1, se parecía que la significancia bilateral es 0,000, por lo tanto,  $P < 0,05$ , es decir, que no existe relación entre la dimensión Promover el aprendizaje con la variable inducción, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza

la hipótesis alterna; y, segundo, el descriptivo, que de acuerdo a la figura 2, adicionalmente se ha demostrado que de la dimensión promover el aprendizaje, solo el 25.0% se ubican en el nivel alto, el 36.5% en el nivel medio y el 38.5% en el nivel bajo. Es decir, que sumados, el 75% de los encuestados no han recibido el conocimiento adecuado para que aprendan a realización de sus funciones y a aprender el proceso general y específico del funcionamiento del área y de la empresa, interactuando con los demás, en una complementación participativa de todos los trabajadores. Esta situación, es lamentable que estando en la era del conocimiento y de la información virtual, y con tanta información que fluye en el ciberespacio, la empresa no ha implementado programas de transferencia del conocimiento utilizando las distintas herramientas al alcance de todos. Más aún, cuando la mejor forma de adquirir el conocimiento de los procesos, actividades y funciones, es haciendo las cosas, desarrollando las actividades específicas de las tareas comunes. Estos resultados, se comparan con los obtenidos por Carrasco & Sánchez (2020) en Chiclayo, que, con la aplicación de la técnica lúdica, se mejoró en el 92.2% el proceso de inducción y que los resultados post evaluación, se mejoraron en 57.14%; por ello, recomendaron la implementación más frecuente y sistematizada de la gamificación en el proceso de inducción.

Respecto del objetivo específico 6: Determinar la relación de resolver problemas con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021. Se analizan estos datos obtenidos, como resultado de la aplicación de los instrumentos pertinentes, desde el aspecto inferencial, con la ayuda de la tabla 1, se aprecia que la significancia bilateral es 0,025, por lo tanto,  $P < 0,05$ , es decir, que sí existe relación significativa entre la dimensión Resolver problemas con la variable inducción, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y, desde el aspecto descriptivo, con el apoyo de la figura 2, finalmente, se aprecia que en la dimensión resolver problemas, se evidencia que solo el 17.3% de los encuestados se ubican en el nivel alto, el 48.1% en el nivel medio, y el 34.6% en el nivel bajo. Lo que quiere decir, que ocho de cada diez trabajadores no

están en condiciones óptimas de asumir la iniciativa de la solución de problemas en sus rangos administrativos; situación muy preocupante, debido a que hoy más que nunca las empresas requieren trabajadores que sean capaces de solucionar los problemas simples o complejos, individuales o grupales, en sus respectivas áreas, para dinamizar los procesos y dotarle de rápida capacidad de respuesta a la organización. De manera que estos resultados se sustentan en el estudio de Carrasco (2020) quien determinó que la implementación de la gamificación en el programa de inducción ha permitido la reducción de lesiones, golpes, accidentes y todo tipo de afectaciones a la integridad física de los trabajadores, ya que fueron conscientes del riesgo laboral a los que estaban sometidos y que se agrava cuando ellos no aceptan la situación de peligro. Por ello, estas técnicas lúdicas, han despertado la conciencia y compromiso de los trabajadores en la protección de su integridad física y mental.

Respecto del objetivo general: Analizar la relación de la gamificación con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021. Se analizan estos datos obtenidos con el concurso de los métodos: inferencial y descriptivo; en el primer caso, se contrasta la hipótesis, con el apoyo de la tabla 1, se aprecia que la significancia bilateral es 0,002, por lo tanto,  $P < 0,05$ , es decir, que sí existe relación significativa entre las variables Gamificación e Inducción, cuyo grado de correlación es positiva moderada, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; y, en el segundo caso, se describe el comportamiento de la variable gamificación en la empresa de construcción; así, apoyándose en la figura 2, se aprecia que solo el 3.9% se ubica en el nivel alto de la gamificación, mientras que el 59.6% se ubica en el nivel medio, y el 36.5% se ubican en el nivel bajo; es decir, que más de un tercio de los encuestados no utilizan adecuadamente las herramientas de la gamificación en su desempeño ordinario en el trabajo. Situación que amerita la urgente atención de los responsables de la empresa, en la implementación de las estrategias adecuadas a fin de dotar a los trabajadores del ambiente pertinente para el desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas, en un nuevo proceso



de adquisición del conocimiento necesario para el óptimo desempeño en sus funciones; además, se describe el comportamiento de la variable inducción para el personal de la empresa de construcción, que a continuación, en la figura 2, del mismo modo, se aprecia que solo el 3.8% de los trabajadores encuestados se ubican en el nivel alto, 21.2% en el nivel medio y el 75.0% en el nivel bajo. Es decir, que cuatro de cada cinco trabajadores, manifiestan que los programas de inducción en la compañía son deficientes o prácticamente no se dan como deben ser, debido a que la empresa no socializa los diferentes aspectos organizacionales que debe conocer todo trabajador cuando ingresa a la empresa, o en otro momento de su permanencia en la misma. Esta situación es muy preocupante, ya que, la deficiente implementación de los programas de inducción impide que el trabajador conozca a plenitud la cultura organizacional, y los elementos de la organización, incluyendo sus procesos administrativos, y, como tal, no favorece para que este se desenvuelva óptimamente. Los resultados obtenidos y explicados al detalle, tienen su sustento normativo en las directivas de la Organización Mundial de la Salud (OMS), ya que se estima que el 60% de las muertes en el planeta, suceden por la presencia de enfermedades no transmisibles, y que además ocasionan el gasto de ingentes cantidades de dinero para el tratamiento de las mismas, sin la garantía de tener éxito, tal como lo evidencian las cifras de fallecidos. Por ello, en Europa, se está implementando altas especializaciones en materia de la incursión de la gamificación en los centros de trabajo, para reorientar las conductas de los trabajadores, hacia el logro de los objetivos institucionales, previamente los personales deben estar satisfechos. En el Perú, existe un antecedente muy importante, como el de la empresa Maestro Perú, que ha implementado exitosamente esta dinámica lúdica. Tal es así, que Ortíz-colón et. al., (2018) indica que la gamificación aplicada adecuadamente genera diversos beneficios, los que destacan en la motivación laboral, resultando en un mayor compromiso e identificación con la organización, a través de la planificación de las actividades.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se ha concluido que la gamificación sí se relaciona significativa con la inducción de seguridad y que la gamificación ha obtenido el 36.5% en el nivel bajo, el 59.6% en el nivel medio y el 3.9% en el nivel alto; mientras que, en la inducción en la seguridad, el 75% se ubica en el nivel bajo, el 21.2% en el nivel medio y el 3.8% en el nivel alto.
2. Se ha concluido que la dimensión la mecánica basada en juegos no se relaciona con la inducción en la seguridad, y, además, que, en la mecánica basada en juegos, se representa por el 55.8% en el nivel bajo, el 32.7% en el nivel medio y el 11.5% en el nivel alto.
3. Se ha concluido que la dimensión estética basada en juegos no se relaciona con la inducción en la seguridad, y que, además, se representa por el 38.5% en el nivel bajo, el 53.8% en el nivel medio y el 7.7% en el nivel alto.
4. Se ha concluido que la dimensión pensamiento lúdico sí se relaciona significativamente con la variable inducción de seguridad, la que se representa por el 48.1% en el nivel bajo, el 34.6% en el nivel medio y el 17.3% en el nivel alto.
5. Se ha concluido que la dimensión motivar acciones sí se relaciona significativamente con la variable inducción de seguridad y que se representa, por el 38.5% en el nivel bajo, el 44.2% en el nivel medio y el 17.3% en el nivel alto.
6. Se ha concluido que la dimensión promover el aprendizaje sí se relaciona con la inducción de seguridad, y se representa por el 38.5% en el nivel bajo, el 36.5% en el nivel medio y el 25.0% en el nivel alto.
7. Se ha concluido que la dimensión resolver problemas, sí se relaciona con la variable inducción de seguridad, y que esta se representa por el 34.6% en el nivel bajo, el 48.1% en el nivel medio y el 17.3% en el nivel alto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la gerencia general que autorice el diseño de políticas dirigidas a la implementación de la gamificación y de la adecuada inducción de seguridad de los trabajadores en la empresa.
2. Se recomienda a la gerencia de talento humano, a la implementación de las estrategias sobre la mecánica basada en juegos, que permita a los trabajadores conocer los objetivos, normas y otros elementos organizacionales.
3. Se recomienda a la gerencia de talento humano, que se implemente un programa basado en la estética de juegos, con el propósito de prepararlos a la socialización interna y a mejorar el clima laboral.
4. Se recomienda a las jefaturas de áreas, que se implementen programas de actividades lúdicas que favorezcan el pensamiento lúdico, preparándolos para la dinámica laboral en mejores condiciones.
5. Se recomienda a los supervisores a generar actividades internas que permitan a los trabajadores socializar sus actividades en pro de la consecución del logro individual y de área.
6. Se recomienda a los supervisores de equipo que promuevan las actividades que agreguen valor a las funciones, con la adquisición de conocimientos con técnicas adecuadas de aprendizaje.
7. Se recomienda a todos los trabajadores que inicien sus capacitaciones y entrenamiento para adquirir capacidades de resolución de problemas, para mejorar su performance.

## REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, C. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica* (Primera edición). Alpha Servicios Gráficos S.R.L. <https://civilmas.net/libros/mitos-y-realidades-de-la-investigacion-cientifica/>
- Alles, M. A. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Ediciones Granica S.A.
- Aranda, M., & Caldera, J. (2018). *Gamificar el aula como estrategia para fomentar habilidades socioemocionales*. 8, 41-66.
- Bello, I. (2019). *La gamificación en prevención de riesgos laborales*. Universidad de Barcelona. <https://n9.cl/sr9s>
- Belmont. (1979). *El informe Belmont*. Observatori de Bioètica i Dret par científic de Barcelona. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Carrasco, Carlos. (2020). *Metodologías lúdicas para reforzar el engagement en el personal de seguridad de una institución educativa superior de la Región Lambayeque* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48982>
- Carrasco, Cleyler, & Sánchez, Á. (2020). *Gamificación para mejorar el proceso de Inducción en la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque* [Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/fdwl>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones* (Octava). McGraw-Hill / Interamericana de España. [https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_subrayado](https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado)

- Chila, A. (2015). Gamificación. Gamification (Inglés) Desarrollo de videojuegos. *Universidad Nacional de Colombia*. <https://docplayer.es/10476984-Gamificacion-gamification-ingles-anyi-yicely-chila-medina-desarrollo-de-videojuegos-universidad-nacional-de-colombia-abril-2015.html>
- Cuenca, C., & Montaña, Lady. (2021). *Técnicas de ludo prevención en la gestión de riesgos laborales en el sector construcción* [Universidad ECCI]. <https://n9.cl/0mf9y>
- Delgado, Y., Sánchez, B., & Urdy, W. (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* [Universidad Tecnológica del Perú]. <https://n9.cl/b5p1w>
- Dessler, G., & Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (Segunda edición). Pearson educación. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-de-Recursos-Humanos-Enfoque-Lationoamericano-1.pdf>
- Deterding, S., Sicart, M., Nacke, L., O'Hara, K., & Dixon, D. (2011). Gamification. Using game-design elements in non-gaming contexts. *CHI '11 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems*, 2425-2428. <https://doi.org/10.1145/1979742.1979575>
- Devore, J. L. (2018). *Fundamentos de Probabilidad y Estadística* (Primera edición). Cengage Learning. <https://latinoamerica.cengage.com/ls/9786075266596/>
- Fernandez, V., & Tancayllo, E. (2019). *Mejora de la gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación del programa de ludo prevención en la obra mejoramiento carretera Yaurisque Ranraccasa*

Paruro – 2016. [Universidad Andina del Cusco].  
<http://repositorio.uandina.edu.pe:8080/xmlui/handle/UAC/2719>

Gallego, C., & De Pablos, C. (2013). La gamificación y el enriquecimiento de las prácticas de innovación en la empresa: Un análisis de experiencias. *Intangible Capital*, 9(3), 800-822.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54928893010>

Giunti, G., & Fernández, L. (2021). Gamification en Salud: Cambios de comportamiento, empoderamiento y algo más. *PM Farma*. Por Guido Giunti, MD, de Salumedia Tecnologías, y Luis Fernandez Luque PhD, profesor de ICEMD-ESIC.

Gómez García, I. (2015). Gamificación como recurso de la ingeniería en comunicación social. *Razón y Palabra*, 90.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199538784009>

González, C. S., & Mora, A. (2015). Técnicas de gamificación aplicadas en la docencia de Ingeniería Informática. *ReVisión*, 8(1), Article 1.  
<http://www.aenui.net/ojs/index.php?journal=revisión&page=article&op=view&path%5B%5D=152>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta).  
[https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_5ta\\_edici%C3%B3n\\_Roberto\\_Hern%C3%A1ndez\\_Sampieri](https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta). McGraw-Hill Education.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera).

McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hidalgo, V. (2018). *La Gamificación en el Programa de Inducción y su Incidencia para Reducir la Rotación Voluntaria de los Millennials en la Empresa Privada Ecuatoriana* [Universidad San Francisco de Quito USFQ].

<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/7875/1/140674.pdf>

Maestro Perú. (2021, enero 24). *Ejemplo de Gamificación en Seguridad y Salud en el Trabajo*. LudoPrevención Perú.  
<https://ludoprevencionperu.com/2021/01/24/ejemplo-de-gamificacion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Malhotra, N. K. (2008). *Investigacion de Mercados* (Quinta Edición). Pearson Educación. <https://es.scribd.com/document/485052616/Investigacion-de-Mercados-Naresh-Malhotra-pdf>

Ortíz-Colón, A.-M., Jordán, J., & Agredal, M. (2018). Gamificación en educación: Una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Educ. Pesqui. Sao Paulo*, 44, 17. <https://n9.cl/th11>

Quintanal, F. (2016). Aplicación de herramientas de gamificación en física y química de secundaria. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, Extra 12, 327-348.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5852309>

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo.  
[https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion\\_carlos-sabino.pdf](https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2010). Proceso de Inducción. *Scribd*, 36. <https://es.scribd.com/document/369087301/Proceso-de-Induccion>

- Sucasaire Pilco, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: Presentación e interpretación de los resultados* (Primera edición digital). Sucasaire Pilco, Jorge. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2241>
- Supo, J. (2015). *Como empezar una tesis*. Bioestadístico EIRL. <https://books.google.com.pe/books?id=halmrgEACAAJ&dq>
- Teixes, F. (2015). *Gamificación—Fundamentos y Aplicaciones* (Primera). Editorial UOC. <https://es.scribd.com/document/361438024/Gamificacion-Fundamentos-y-Aplicaciones>
- Torres Toukoumidis, Á. (2016). *Evaluación de políticas públicas con técnicas de gamificación para la educación ciudadana* [Universidad de Huelva]. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/13153>
- Vara-Horna, A. (2008). *Desde la idea inicial hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. (Primera). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad San Martín de Porres. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vásquez, M. (2016). *Implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el Proyecto Especial Olmos-Tinajones, Lambayeque* [Universidad Nacional de Trujillo]. <https://n9.cl/om34h>
- Vidarte, R. (2020). *La neuroseguridad como factor preventivo del desencadenamiento de accidentes laborales en Dávila y Acuña Contratistas Generales s.a. En Chiclayo 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/3cgn6>



Werbach, K., & Hunter, D. (2012). *For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business*. Wharton Digital Press.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos El capital humano en las empresas* (Sexta).  
[https://www.academia.edu/29141191/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_6ed\\_Werther\\_1\\_](https://www.academia.edu/29141191/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_6ed_Werther_1_)

# ANEXOS

## Instrumento de recolección de datos



Nro



### ENCUESTA

#### DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VECTOR CCG DE SAN MARTÍN

Señor: El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la actuación de ustedes en la gamificación e inducción de seguridad en las obras de construcción de Vector CCG, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

TED=Totalmente en desacuerdo; (2) EDA= En desacuerdo; (3) IND=Indiferente; (4) DAC=De acuerdo; (5) TDA=Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	TED	EDA	IND	DAC	TDA
<b>VARIABLE 1: GAMIFICACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión: Mecánica basada en juegos</b>					
1					
2					
3					
4					
<b>Dimensión: Estética</b>					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
<b>Dimensión: Pensamiento lúdico</b>					
13					
14					
<b>Dimensión: Motivar acciones</b>					
15					
16					
17					
<b>Dimensión: Promover el aprendizaje</b>					
18					
19					
<b>Dimensión: Resolver problemas</b>					
20					
21					
<b>VARIABLE 2: INDUCCIÓN EN SEGURIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión: Organización global</b>					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
<b>Dimensión: Prestaciones y servicios al personal</b>					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					
<b>Dimensión: Presentaciones personales</b>					
41					
42					
43					
44					
<b>Dimensión: Funciones y deberes específicos</b>					
45					
46					
47					
48					
49					
50					

Muchas gracias por su colaboración ¡  
Chiclayo-2021.

**Tabla 8**

*Matriz de operacionalización de la variable Gamificación*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Gamificación	"La gamificación es la utilización de mecánicas basadas en juegos, estética y pensamiento lúdicos para fidelizar a las personas, motivar acciones, promover el aprendizaje y resolver problemas" (Teixes, 2015, p. 11).	La variable Gamificación, se ha medido con los 21 indicadores de las seis dimensiones que la integran, mediante la escala de Likert con cinco valoraciones de 1 como mínimo y 5 como máximo valor, cuyos resultados fueron categorizados en tres niveles: bajo, medio y alto.	Mecánicas basadas en juegos	Objetivos Normas Retroalimentación Participación voluntaria	Técnica: La encuesta.  Instrumentos: Cuestionario.	Likert Ordinal  1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Estética	Sensación Fantasía Narrativa Reto Camaradería Descubrimiento Expresión Sumisión		
			Pensamiento lúdico	Predisposición al reto Predisposición a la diversión		
			Motivar acciones	Consecución Social Inmersión		
			Promover el aprendizaje	Aprender haciendo Aprender interactuando		
			Resolver problemas	Resolver situaciones complejas Resolver situaciones grupales		

**Tabla 9**

*Matriz de operacionalización de la variable Inducción*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
Variable 2 Inducción	<p>Los programas de inducción o socialización, son programas intensivos de capacitación destinados a los nuevos empleados de la organización. Tienen por objeto familiarizar a los nuevos integrantes con el lenguaje que se emplea en la organización, con los usos y costumbres internos (cultura organizacional), con la estructura de la organización (las áreas o departamentos existentes), con los principales productos o servicios, con la misión y objetivos de la organización, etc. Por lo general, estos programas constituyen el principal método para la culturización de los nuevos integrantes a las prácticas comunes en la organización. Su finalidad es hacer que el nuevo integrante aprenda e incorpore valores, normas y patrones de comportamiento que la organización considera imprescindibles y relevantes para un buen desempeño (Chiavenato, 2007)</p>	<p>La variable Inducción, se ha medido con los 29 indicadores de las cuatro dimensiones que la integran, mediante la escala de Likert con cinco valoraciones de 1 como mínimo y 5 como máximo valor, cuyos resultados fueron categorizados en tres niveles: bajo, medio y alto.</p>	Organización global	<p>Historia de la compañía Estructura de la compañía Nombres de los funcionarios Funciones de los ejecutivos Estructura de los edificios Período de prueba Normas de seguridad Líneas de productos o servicios Descripción del proceso Producción de normas y políticas</p>	<p>Técnica: La encuesta.  Instrumentos: Cuestionario.</p>	<p>Likert Ordinal  1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA</p>
			Prestaciones y servicios al personal	<p>Política salarial Vacaciones Días feriados Capacitación y desarrollo Asesoría profesional Seguros individuales Programa de jubilación Servicios médicos especiales Servicios de cafetería y restaurante</p>		
			Presentaciones personales	<p>A los jefes del supervisor Al supervisor A los compañeros de trabajo A los subordinados</p>		
			Funciones y deberes específicos	<p>Ubicación del puesto de trabajo Labores a cargo Normas específicas de seguridad Descripción del puesto Objetivo del puesto Relación con los demás</p>		

**Tabla 10**

*Matriz de consistencia*

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Conclusiones	Recomendaciones
General	General	General	General	General
¿De qué manera se relaciona la gamificación con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?	Analizar la relación de la gamificación con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	La gamificación se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	Se ha concluido que la gamificación sí se relaciona significativa con la inducción de seguridad y que la gamificación ha obtenido el 36.5% en el nivel bajo, el 59.6% en el nivel medio y el 3.9% en el nivel alto; mientras que, en la inducción en la seguridad, el 75% se ubica en el nivel bajo, el 21.2% en el nivel medio y el 3.8% en el nivel alto.	Se recomienda a la gerencia general que autorice el diseño de políticas dirigidas a la implementación de la gamificación y de la adecuada inducción de seguridad de los trabajadores en la empresa.
Específicos	Específicos	Específicas	Específicas	Específicas
¿De qué manera se relaciona la mecánica basada en juegos con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?	Determinar la relación de la mecánica basada en juegos con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	La mecánica basada en juegos se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	Se ha concluido que la dimensión la mecánica basada en juegos no se relaciona con la inducción en la seguridad, y, además, que, en la mecánica basada en juegos, se representa por el 55.8% en el nivel bajo, el 32.7% en el nivel medio y el 11.5% en el nivel alto.	Se recomienda a la gerencia de talento humano, a la implementación de las estrategias sobre la mecánica basada en juegos, que permita a los trabajadores conocer los objetivos, normas y otros elementos organizacionales.
¿De qué manera se relaciona la estética con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?	Determinar la relación de la estética con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	La estética basada en juegos se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	Se ha concluido que la dimensión estética basada en juegos no se relaciona con la inducción en la seguridad, y que, además, se representa por el 38.5% en el nivel bajo, el 53.8% en el nivel medio y el 7.7% en el nivel alto.	Se recomienda a la gerencia de talento humano, que se implemente un programa basado en la estética de juegos, con el propósito de prepararlos a la socialización interna y a mejorar el clima laboral.
¿De qué manera se relaciona el pensamiento lúdico con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?	Determinar la relación del pensamiento lúdico con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	El pensamiento lúdico se relaciona con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	Se ha concluido que la dimensión pensamiento lúdico sí se relaciona significativamente con la variable inducción de seguridad, la que se representa por el 48.1% en el nivel bajo, el 34.6% en el nivel medio y el 17.3% en el nivel alto.	Se recomienda a las jefaturas de áreas, que se implementen programas de actividades lúdicas que favorezcan el pensamiento lúdico, preparándolos para la dinámica laboral en mejores condiciones.
¿De qué manera se relaciona motivar acciones con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?	Determinar la relación de motivar acciones con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	Motivar acciones se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	Se ha concluido que la dimensión motivar acciones sí se relaciona significativamente con la variable inducción de seguridad y que se representa, por el 38.5% en el nivel bajo, el 44.2% en el nivel medio y el 17.3% en el nivel alto.	Se recomienda a los supervisores a generar actividades internas que permitan a los trabajadores socializar sus actividades en pro de la consecución del logro individual y de área.
¿De qué manera se relaciona promover el aprendizaje con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?	Determinar la relación de promover el aprendizaje con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	Promover el aprendizaje se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	Se ha concluido que la dimensión promover el aprendizaje sí se relaciona con la inducción de seguridad, y se representa por el 34.6% en el nivel bajo, el 36.5% en el nivel medio y el 25.0% en el nivel alto.	Se recomienda a los supervisores de equipo que promuevan las actividades que agreguen valor a las funciones, con la adquisición de conocimientos con técnicas adecuadas de aprendizaje.
¿De qué manera se relaciona resolver problemas con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021?	Determinar la relación de resolver problemas con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	Resolver problemas se relacionan con la inducción de seguridad en las obras de construcción de VECTOR CCG, San Martín-2021.	Se ha concluido que la dimensión resolver problemas, sí se relaciona con la variable inducción de seguridad, y que esta se representa por el 34.6% en el nivel bajo, el 48.1% en el nivel medio y el 17.3% en el nivel alto.	Se recomienda a todos los trabajadores que inicien sus capacitaciones y entrenamiento para adquirir capacidades de resolución de problemas, para mejorar su performance.

## Validación de los instrumentos

**Tabla 11**

*Determinación de la muestra*

Ord	Cargo	Frecuencia	Porcentaje %
1	Colaboradores Operativos	55	91.67
2	Supervisor de Operaciones y seguridad	01	1.66
3	Supervisor de Salud Ocupacional	01	1.66
4	Supervisor de Medio Ambiente	01	1.67
5	Gerente General	01	1.67
6	Jefe de Seguridad	01	1.67
Totales		60	100.00

**Tabla 12**

*Cálculo de la muestra*

Ítem	Representación	Valor
Nivel de confianza	Z	1.96
Variabilidad positiva	p	0.5
Variabilidad negativa	q	0.5
Tamaño de la población	N	76
Precisión o el error	E	0.05
Tamaño de la muestra	n	52

**Tabla 13**

*Validación del instrumento Gamificación*

Juez	Puntajes válidos	
	Razón de validez	Índice
Mg. Jushtinn Vaisman Gonzalez	21/21	1.0
Mg. Jose Alberto Guevara Tirado	21/21	1.0
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda	21/21	1.0
Total Promedio		1.0

**Tabla 14**

*Validación del instrumento Inducción*

Juez	Puntajes Válidas	
	Razón de validez	Índice
Mg. Jushtinn Vaisman Gonzalez	29/29	1.0
Mg. Jose Alberto Guevara Tirado	29/29	1.0
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda	29/29	1.0
Total Promedio		1.0

## Pruebas de normalidad de los datos

**Tabla 15**

*Resumen de procesamiento de casos*

Variables	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gamificación	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%
Inducción	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

**Tabla 16**

*Pruebas de normalidad*

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gamificación	0,147	52	0,007
Inducción	0,116	52	0,080

## Fiabilidad del instrumento Gamificación

**Tabla 17**

*Resumen de procesamiento de datos*

Casos	N	%
Válido	52	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
Total	52	100,0

**Tabla 18**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,717	21

## Fiabilidad del instrumento Inducción de seguridad

**Tabla 19**

*Resumen de procesamiento de datos*

Casos	N	%
Válido	52	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
Total	52	100,0

**Tabla 20**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,869	29



## Validación de instrumentos de recolección de datos



### ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento Gamificación en la capacitación

Chiclayo, 02 de junio de 2021

*Señor*  
*Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda*  
*Ciudad. -*

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*

---

Silvia Fiorella Zuloeta Riva



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

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario para la gamificación en la capacitación.

**2 Autor original:**

Silvia Fiorella Zuloeta Riva

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la gamificación e inducción de seguridad en las obras de construcción de Vector CCG, San Martín-2021.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 21 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 52 trabajadores de la empresa Vector CCG, San Martín-2021.



## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la gamificación en la capacitación.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gamificación	Mecánicas basadas en juegos	Objetivos	1
		Normas	1
		Retroalimentación	1
		Participación voluntaria	1
	Estética	Sensación	1
		Fantasia	1
		Narrativa	1
		Reto	1
		Camaradería	1
		Descubrimiento	1
		Expresión	1
		Sumisión	1
	Pensamiento lúdico	Predisposición al reto	1
		Predisposición a la diversión	1
	Motivar acciones	Consecución	1
		Social	1
		Inmersión	1
	Promover el aprendizaje	Aprender haciendo	1
		Aprender interactuando	1
	Resolver problemas	Resolver situaciones complejas	1
Resolver situaciones grupales		1	



**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN**

**ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA GAMIFICACIÓN**

**Autor: Silvia Fiorella Zuloetz Riva**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:  
 (1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Mecánicas basadas en juegos	Objetivos	Aprecio con claridad los objetivos de las dinámicas de capacitación.					
	Normas	Recibo con precisión las normas en las capacitaciones.					
	Retroalimentación	Me he dado cuenta que mis superiores averiguan como me siento y si he entendido lo expresado.					
	Participación voluntaria	Acostumbro a participar voluntariamente en las actividades de capacitación.					
	Sensación	Experimento una sensación agradable durante las actividades de capacitación.					
Estética	Fantasia	A veces dejó fluir mi fantasía sobre un momento feliz por lo escuchado en la capacitación.					
	Narrativa	Me encanta la forma en que narran los temas en la capacitación.					
	Rebo	Considero que cada uno asume un reto a partir de las capacitaciones.					
	Camaradería	He percibido un ambiente de camaradería entre todos los miembros.					
	Descubrimiento	He descubierto que esta empresa sería un espacio de crecimiento.					
	Expresión	Me es permitido expresar mis emociones durante el programa de capacitación.					
	Sumisión	A veces adopto una postura de sumisión porque me cohibe el ambiente.					
Pensamiento lúdico	Predisposición al reto	Con frecuencia las actividades lúdicas me ayudan a predisponerme al reto.					
	Predisposición a la diversión	Con frecuencia las actividades lúdicas me ayudan a predisponerme a la diversión.					
	Consecución	Son tan divertidas las actividades lúdicas que me nace conseguir la meta.					
Motivar acciones	Social	Me divierto tanto en las actividades lúdicas que ayudo a mi conducta más social.					
	Inmersión	Permanentemente me sumerjo en las actividades lúdicas como si fueran reales.					
Promover el aprendizaje	Aprender haciendo	Me gusta participar en las actividades lúdicas porque aprendo haciendo las cosas.					
	Aprender interactuando	Participar en los juegos de capacitación facilita que aprenda interactuando con los demás.					
Resolver problemas	Resolver situaciones complejas	Considero que el juego me ayuda a resolver situaciones complejas.					
	Resolver situaciones grupales	Lo que más me gusta es resolver situaciones grupales.					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Resolución de conflictos.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Gamificación	"La gamificación es la utilización de mecánicas basadas en juegos, estética y pensamiento lúdico para fidelizar a las personas, motivar acciones, promover el aprendizaje y resolver problemas" (Teixes, 2015, p. 11).	Mecánicas basadas en juegos	Objetivos	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Normas	2		
			Retroalimentación	3		
			Participación voluntaria	4		
		Estética	Sensación	5		
			Fantasia	6		
			Narrativa	7		
			Reto	8		
			Comaradería	9		
			Descubrimiento	10		
			Exposición	11		
		Pensamiento lúdico	Sumisión	12		
			Predisposición al reto	13		
			Predisposición a la diversión	14		
			Consecución	15		
		Motivar acciones	Social	16		
			Inmersión	17		
		Promover el aprendizaje	Aprender haciendo	18		
			Aprender interactuando	19		
		Resolver problemas	Resolver situaciones complejas	20		
			Resolver situaciones grupales	21		



**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Comunicación efectiva y resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Ríoja, San Martín-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gamificación	Mecánicas basadas en juegos	Objetivos	1	X	X	X	X	X	X			
		Normas	1	X	X	X	X	X	X			
		Retroalimentación	1	X	X	X	X	X	X			
	Estética	Participación voluntaria	1	X	X	X	X	X	X			
		Sensación	1	X	X	X	X	X	X			
		Fantasia	1	X	X	X	X	X	X			
		Narrativa	1	X	X	X	X	X	X			
		Rebto	1	X	X	X	X	X	X			
		Camaradería	1	X	X	X	X	X	X			
	Pensamiento lúdico	Descubrimiento	1	X	X	X	X	X	X			
		Expresión	1	X	X	X	X	X	X			
		Sumisión	1	X	X	X	X	X	X			
		Predisposición al reto	1	X	X	X	X	X	X			
		Predisposición a la diversión	1	X	X	X	X	X	X			
		Consecución	1	X	X	X	X	X	X			
Promover el aprendizaje	Motivar acciones	1	X	X	X	X	X	X				
	Social	1	X	X	X	X	X	X				
	Inmersión	1	X	X	X	X	X	X				
Resolver problemas	Resolver situaciones complejas	1	X	X	X	X	X	X				
	Resolver situaciones grupales	1	X	X	X	X	X	X				

MAESTRO  
PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA

Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR





## 6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La gamificación e inducción de seguridad en las obras de construcción de Vector CCG, San Martín-2021.

### 7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para la gamificación en la capacitación.

### 8 TESISISTA:

Silvia Fiorella Zuloeta Riva

### 9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 02 de junio de 2021

Firma

EXPERTO\_PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA\_\_

Grado académico \_\_\_\_\_MAESTRO\_\_\_\_\_

Matrícula del Colegio Profesional \_\_\_CORLAD N°313\_\_\_



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Inducción en Seguridad**

Chiclayo, 02 de junio de 2021

*Señor  
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda  
Ciudad. -*

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*

---

Silvia Fiorella Zuloeta Riva





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

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario para la inducción en seguridad.

**2 Autor original:**

Silvia Fiorella Zuloeta Riva

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la gamificación e inducción de seguridad en las obras de construcción de Vector CCG, San Martín-2021.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 29 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 52 trabajadores de la empresa Vector CCG, San Martín-2021.

## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la inducción en seguridad.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Inducción en seguridad	Organización global	Historia de la compañía	1
		Estructura de la compañía	1
		Nombres de los funcionarios	1
		Funciones de los ejecutivos	1
		Estructura de los edificios	1
		Periodo de prueba	1
		Normas de seguridad	1
		Líneas de productos o servicios	1
		Descripción del proceso	1
		Producción de normas y políticas	1
	Prestaciones y servicios al personal	Política salarial	1
		Vacaciones	1
		Días feriados	1
		Capacitación y desarrollo	1
		Asesoría profesional	1
		Seguros individuales	1
		Programa de jubilación	1
		Servicios médicos especiales	1
	Servicios de cafetería y restaurante	1	
	Presentaciones personales	A los jefes del supervisor	1
		Al supervisor	1
		A los compañeros de trabajo	1
		A los subordinados	1
	Funciones y deberes específicos	Ubicación del puesto de trabajo	1
		Labores a cargo	1
		Normas específicas de seguridad	1
		Descripción del puesto	1
		Objetivo del puesto	1
	Relación con los demás	1	



**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN  
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA GAMIFICACIÓN**

**Autor: Silvia Fiorella Zuloetz Riva**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Organización global	Historia de la compañía	He recibido información sobre la historia de la compañía.					
	Estructura de la compañía	He recibido información sobre la estructura de la compañía.					
	Nombres de los funcionarios	He recibido información sobre los nombres de los funcionarios.					
	Funciones de los ejecutivos	He recibido información sobre las funciones de los ejecutivos.					
	Estructura de los edificios	He recibido información sobre la estructura de los edificios.					
	Período de prueba	He recibido información sobre el período de prueba.					
	Normas de seguridad	He recibido información sobre las normas de seguridad.					
	Líneas de productos o servicios	He recibido información sobre las líneas de productos o servicios.					
	Descripción del proceso	He recibido información sobre la descripción del proceso.					
	Producción de normas y políticas	He recibido información sobre la producción de normas y políticas.					
	Política salarial	Considero valiosa la información sobre la política salarial.					
	Vacaciones	Considero valiosa la información sobre las vacaciones.					
	Días feriados	Considero valiosa la información sobre los días feriados.					
Prestaciones y servicios al personal	Capacitación y desarrollo	Considero valiosa la información sobre la capacitación y desarrollo.					
	Asesoría profesional	Considero valiosa la información sobre la asesoría profesional.					
	Seguros individuales	Considero valiosa la información sobre los seguros individuales.					
	Programa de jubilación	Considero valiosa la información sobre el programa de jubilación.					
	Servicios médicos especiales	Considero valiosa la información sobre los servicios médicos especiales.					
	Servicios de cafetería y restaurante	Considero valiosa la información sobre los servicios de cafetería y restaurante.					
	A los jefes del supervisor	Me sentí a gusto con la presentación de los jefes del supervisor.					
Presentaciones personales	Al supervisor	Me sentí a gusto con la presentación al supervisor.					
	A los compañeros de trabajo	Me sentí a gusto con la presentación a los compañeros de trabajo.					
	A los subordinados	Me sentí a gusto con la presentación a los subordinados.					
	Ubicación del puesto de trabajo	La explicación sobre la ubicación del puesto de trabajo fue adecuada.					
Funciones y deberes específicos	Labores a cargo	La explicación sobre las labores de mi cargo fue la adecuada.					
	Normas específicas de seguridad	La explicación sobre las normas específicas de seguridad fue la adecuada.					
	Descripción del puesto	La explicación sobre la descripción del puesto fue la adecuada.					
	Objetivo del puesto	La explicación sobre el objetivo del puesto fue la adecuada.					
	Relación con los demás	La explicación sobre la relación con los demás fue la adecuada.					

(1) Totalmente en desacuerdo,

(2) En desacuerdo,

(3) Indiferente,

(4) De acuerdo,

(5) Totalmente de acuerdo

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Inducción en seguridad.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Inducción en seguridad	<p>Los programas de inducción o socialización, son programas intensivos de capacitación destinados a los nuevos empleados de la organización. Tienen por objeto familiarizar a los nuevos integrantes con el lenguaje que se emplea en la organización, con los usos y costumbres internos (cultura organizacional), con la estructura de la organización (las áreas o departamentos existentes), con los principales productos o servicios, con la misión y objetivos de la organización, etc. Por lo general, estos programas constituyen el principal método para la culturización de los nuevos integrantes a las prácticas comunes en la organización. Su finalidad es hacer que el nuevo integrante aprenda e incorpore valores, normas y patrones de comportamiento que la organización considera imprescindibles y relevantes para un buen desempeño (Chiavenato, 2007).</p>	Organización global	Historia de la compañía	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Estructura de la compañía	2		
			Nombres de los funcionarios	3		
			Funciones de los ejecutivos	4		
			Estructura de los edificios	5		
			Periodo de prueba	6		
			Normas de seguridad	7		
			Lineas de productos o servicios	8		
			Descripción del proceso	9		
			Producción de normas y políticas	10		
			Política salarial	11		
		Vacaciones	12			
		Días feriados	13			
		Capacitación y desarrollo	14			
		Asesoría profesional	15			
		Seguros individuales	16			
		Programa de jubilación	17			
		Servicios médicos especiales	18			
		Servicios de cafetería y restaurante	19			
		A los jefes del supervisor	20			
		Al supervisor	21			
		A los compañeros de trabajo	22			
		A los subordinados	23			
		Ubicación del puesto de trabajo	24			
		Labores a cargo	25			
		Normas específicas de seguridad	26			
		Descripción del puesto	27			
		Objetivo del puesto	28			
		Relación con los demás	29			
		Presentaciones y servicios al personal				
		Presentaciones personales				
		Funciones y deberes específicos				



**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: La gamificación e inducción de seguridad en las obras de construcción de Vector CCG, San Martín-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gamificación	Mecánicas basadas en juegos	Objetivos	1	X	X	X	X	X	X			
		Normas	1	X	X	X	X	X	X			
		Retroalimentación	1	X	X	X	X	X	X			
		Participación voluntaria	1	X	X	X	X	X	X			
		Sensación	1	X	X	X	X	X	X			
	Estética	Fantasia	1	X	X	X	X	X	X			
		Narrativa	1	X	X	X	X	X	X			
		Reto	1	X	X	X	X	X	X			
		Camaradería	1	X	X	X	X	X	X			
		Descubrimiento	1	X	X	X	X	X	X			
	Pensamiento lúdico	Exposición	1	X	X	X	X	X	X			
		Sumisión	1	X	X	X	X	X	X			
		Predisposición al rato	1	X	X	X	X	X	X			
		Predisposición a la diversión	1	X	X	X	X	X	X			
		Consecución	1	X	X	X	X	X	X			
Motivar acciones	Social	1	X	X	X	X	X	X				
	Inmersión	1	X	X	X	X	X	X				
	Aprender haciendo	1	X	X	X	X	X	X				
	Aprender interactuando	1	X	X	X	X	X	X				
	Resolver situaciones complejas	1	X	X	X	X	X	X				
Resolver problemas	Resolver situaciones grupales	1	X	X	X	X	X	X				

MAESTRO PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA

Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR



**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

La gamificación e inducción de seguridad en las obras de construcción de Vector CCG, San Martín-2021.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para la inducción en seguridad.

**8 TESISISTA:**

Silvia Fiorella Zuloeta Riva

**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 02 de junio de 2021

Firma \_\_\_\_\_

EXPERTO\_PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA\_\_\_\_\_

Grado académico \_\_\_\_\_MAESTRO\_\_\_\_\_

Matrícula del Colegio Profesional \_\_\_\_CORLAD N°313\_\_\_\_





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento  
Comunicación efectiva en la negociación**

Trujillo, 02 de junio de 2021

*Señor  
Mg. Jushtinn Vaisman Gonzalez  
Ciudad. –*

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*

---

Víctor Villacrez Hermida



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario para la comunicación efectiva en la negociación.

**2 Autor original:**

Víctor Villacrez Hermida

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la Comunicación efectiva con la resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Rioja, San Martín-2021.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 12 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 250 trabajadores miembros afiliados al Sindicato de Construcción Civil de Rioja-2021.



## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la comunicación efectiva en la negociación.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1 Comunicación efectiva	Habilidades comunicativas	Escuchar	1
		Leer	1
		Pensar	1
	Actitudes	Hacia sí mismo	1
		Hacia la fuente del mensaje	1
		Hacia el contenido del mensaje	1
	Nivel de conocimiento	Conocimiento del código	1
		Entendimiento del código	1
		Interpretación del código	1
	Sistema socio cultural	Componentes del grupo	1
		Conductas habituales	1
		Interpretación del mensaje	1

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN**  
**ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA COMUNICACIÓN EFECTIVA**

**Autor: Víctor Villacrez Hermida**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:  
 (1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Habilidades comunicativas	Escuchar	Prefiero escuchar el argumento de quien está hablando para responder adecuadamente.					
	Leer	Me gusta leer noticias sobre los cambios de las normas de los trabajadores.					
	Pensar	Con frecuencia me detengo a pensar sobre lo que estoy haciendo, para ajustar detalles.					
Actitudes	Hacia sí mismo	Cuando hablo mi actitud es segura y clara.					
	Hacia la fuente del mensaje	Cuando converso me enfoco en la persona que habla.					
	Hacia el contenido del mensaje	Cuando converso mi prioridad es entender cómo se dice el mensaje.					
Nivel de conocimiento	Conocimiento del código	Prefiero hablar con personas que utilizan mi mismo lenguaje o forma de hablar.					
	Entendimiento del código	Se me hace muy fácil entender lo que me dice la otra persona.					
	Interpretación del código	Con frecuencia interpreto adecuadamente lo que me dice la otra persona.					
Sistema socio cultural	Componentes del grupo	Estoy acostumbrado a mi grupo porque utilizamos las mismas jergas.					
	Conductas habituales	Respondo fácilmente a los gestos habituales de comunicación entre nosotros.					
	Interpretación del mensaje	Interpreto con facilidad el mensaje que se comparte en el grupo.					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Comunicación efectiva.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Comunicación efectiva	La comunicación efectiva también permite el establecimiento de una relación entre las partes que interactúan, lo cual se logra conociendo a nuestro interlocutor. Es necesario conocer los elementos y factores de la comunicación efectiva (sus creencias, valores, experiencias cotidianas, objetivos entre otros) que el interlocutor utiliza para entender lo que le se dice y tomar una decisión con respecto a lo que se espera que haga (Quero et al., 2014).	Habilidades comunicativas	Escuchar	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Leer	2		
			Pensar	3		
		Actitudes	Hacia sí mismo	4		
			Hacia la fuente del mensaje	5		
			Hacia el contenido del mensaje	6		
		Nivel del conocimiento	Conocimiento del código	7		
			Entendimiento del código	8		
			Interpretación del código	9		
		Sistema socio-cultural	Componentes del grupo	10		
			Conductas habituales	11		
			Interpretación del mensaje	12		

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching Laboral para mejorar la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comunicación efectiva	Habilidades comunicativas	Escuchar	1	X		X		X		X		X				
		Leer	1	X		X		X		X		X				
		Pensar	1	X		X		X		X		X				
	Actitudes	Hacia sí mismo	1	X		X		X		X		X				
		Hacia la fuente del mensaje	1	X		X		X		X		X				
		Hacia el contenido del mensaje	1	X		X		X		X		X				
	Nivel del conocimiento	Conocimiento del código	1	X		X		X		X		X				
		Entendimiento del código	1	X		X		X		X		X				
		Interpretación del código	1	X		X		X		X		X				
	Sistema socio-cultural	Componentes del grupo	1	X		X		X		X		X				
		Conductas habituales	1	X		X		X		X		X				
		Interpretación del mensaje	1	X		X		X		X		X				

**MAESTRO  
JUSHTTINN VAISMAN GONZALEZ**



Grado y Nombre del Experto:

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Comunicación efectiva y resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Rioja, San Martín-2021.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para la comunicación efectiva en la negociación.

**8 TESISISTA:**

Víctor Villacrez Hermida

**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI  NO

Trujillo, 02 de junio de 2021

Firma   
\_\_\_\_\_  
EXPERTO\_\_ JUSHTINN VAISMAN GONZALEZ \_\_\_\_  
Grado académico \_\_\_\_\_ MAESTRO \_\_\_\_\_  
Matrícula del Colegio Profesional \_\_\_\_ 139809 \_\_\_\_



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Resolución de conflictos en la negociación**

Trujillo, 02 de junio de 2021

*Señor  
Mg. Jushtinn Vaisman Gonzalez  
Ciudad. -*

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*

---

Víctor Villacrez Hermida

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario para la resolución de conflictos en la negociación.

**2 Autor original:**

Víctor Villacrez Hermida

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la Comunicación efectiva con la resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Rioja, San Martín-2021.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 250 trabajadores miembros afiliados al Sindicato de Construcción Civil de Rioja-2021.





## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la resolución de conflictos en la negociación.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Resolución de conflictos	Colaboración Ganar - ganar	Solución conjunta	1
		Satisfacción para todos	1
		Trato abierto	1
		Trato colaborativo	1
		Alto nivel de asertividad	1
	Cesión Perder - ganar	Se busca la solución	1
		Objetivo es acordar	1
		No se prioriza el ganar	1
		Se privilegia la relación	1
		Adaptación a la otra parte	1
	Compromiso Mini ganar – mini perder	Busca el equilibrio	1
		Facilidad para ceder	1
		Beneficio parcial	1
		No es el mejor acuerdo	1
		Se avanza juntos	1
	Competencia Ganar - perder	Privilegia ganar	1
		Solución rápida	1
		Una parte gana y la otra pierde	1
	Evasión Perder - perder	Se evita la solución	1
Su solución es natural		1	





**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN**  
**ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**Autor: Víctor Villacrez Hermida**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:  
 (1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Colaboración Ganar - ganar	Solución conjunta	Prefero que la solución sea conjunta entre las partes para evitar conflictos.					
	Satisfacción para todos	Siempre he buscado que la solución satisfaga a todos por igual.					
	Trato abierto	Acostumbro a realizar el trato abierto.					
	Trato colaborativo	Acostumbro a realizar un trato colaborativo.					
	Alto nivel de asertividad	Me inclino por poner un alto nivel de asertividad en mis conversaciones.					
Cesión Perder - ganar	Se busca la solución	No me interesa perder un poco, siempre y cuando se solucione el conflicto.					
	Objetivo es acordar	A veces es necesario perder un poco y llegar al acuerdo rápido, más vale un mal acuerdo que un buen juicio.					
	No se prioriza el ganar	Me conformo con lo que me dan y así evito el conflicto.					
	Se privilegia la relación	Es bueno mantener una buena relación, aunque no gane lo que espero.					
	Adaptación a la otra parte	En la negociación, suelo adaptar mis pretensiones a lo que me ofrezca la otra parte.					
Compromiso Mini ganar – mini perder	Busca el equilibrio	Tengo la costumbre de lograr que ambas partes obtengan beneficios equilibrados, así sean pequeños.					
	Facilidad para ceder	Considero que siempre es necesario ceder un poco para lograr un buen acuerdo.					
	Beneficio parcial	La negociación es parcialmente exitosa cuando ambas partes han logrado un beneficio parcial.					
	No es el mejor acuerdo	Es preferible cerrar la negociación, aun cuando no se haya llegado al mejor acuerdo.					
	Se avanza juntos	Tengo el firme compromiso que la resolución del conflicto nos debe permitir avanzar juntos.					
Competencia Ganar - perder	Privilegia ganar	Siempre compito para ganar, así que el buen acuerdo, me debe dar buenas ganancias.					
	Solución rápida	Acostumbro a ganar y rápidamente, no me gustan los rodeos.					
	Una parte gana y la otra pierde	En realidad, no me interesa que la otra parte pierda, lo importante para mí es que gane.					
Evasión Perder - perder	Se evita la solución	A veces es necesario no tratar el tema, para que con el tiempo se solucione solo.					
	Su solución es natural	No me importa que pierda ahora, es mejor esperar para que naturalmente se solucione.					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Resolución de conflictos.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Resolución de conflictos	"En un proceso de resolución de conflictos que va desde el manejo de las características, componentes, tipos, niveles y efectos del conflicto mismo, hasta las personalidades conflictivas, y fomentar el desarrollo de estrategias y habilidades para su resolución, a través de formas alternativas como la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje, permitiendo que los actores involucrados sean gestores de cambio" (Funquen, 2003).	Colaboración Ganar - ganar	Solución conjunta	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Satisfacción para todos	2		
			Trato abierto	3		
			Trato colaborativo	4		
			Alto nivel de asertividad	5		
		Cesión Perder - ganar	Se busca la solución	6		
			Objetivo es acordar	7		
			No se prioriza el ganar	8		
			Se privilegia la relación	9		
			Adaptación a la otra parte	10		
		Compromiso Mini ganar – mini perder	Busca el equilibrio	11		
			Facilidad para ceder	12		
			Beneficio parcial	13		
			No es el mejor acuerdo	14		
			Se avanza juntos	15		
		Competencia Ganar - perder	Privilegia ganar	16		
			Solución rápida	17		
		Evasión Perder - perder	Una parte gana y la otra pierde	18		
			Se evita la solución	19		
			Su solución es natural	20		

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Comunicación efectiva y resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Rioja, San Martín-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Resolución de conflictos	Colaboración Ganar - ganar	Solución conjunta	1	X	X	X	X	X	X			
		Satisfacción para todos	1	X	X	X	X	X	X			
		Trato abierto	1	X	X	X	X	X	X			
		Trato colaborativo	1	X	X	X	X	X	X			
	Cesión Perder - ganar	Alto nivel de asertividad	1	X	X	X	X	X	X			
		Se busca la solución	1	X	X	X	X	X	X			
		Objetivo es acordar	1	X	X	X	X	X	X			
		No se prioriza el ganar	1	X	X	X	X	X	X			
	Compromiso Mini ganar - mini perder	Se privilegia la relación	1	X	X	X	X	X	X			
		Adaptación a la otra parte	1	X	X	X	X	X	X			
		Busca el equilibrio	1	X	X	X	X	X	X			
		Facilidad para ceder	1	X	X	X	X	X	X			
Competencia Ganar - perder	Beneficio parcial	1	X	X	X	X	X	X				
	No es el mejor acuerdo	1	X	X	X	X	X	X				
	Se avanza juntos	1	X	X	X	X	X	X				
	Privilegia ganar	1	X	X	X	X	X	X				
Evasión Perder - perder	Solución rápida	1	X	X	X	X	X	X				
	Una parte gana y la otra pierde	1	X	X	X	X	X	X				
	Se evita la solución	1	X	X	X	X	X	X				
	Su solución es natural	1	X	X	X	X	X	X				

**MAESTRO  
JUSHTTINN VAISMAN GONZALEZ**



Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Comunicación efectiva y resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Rioja, San Martín-2021.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para la resolución de conflictos en la negociación.

**8 TESISTA:**

Víctor Villacrez Hermida

**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 02 de junio de 2021

Firma



EXPERTO\_ JUSHTTINN VAÍSMAN GONZALEZ \_

Grado académico \_\_\_\_\_ MAESTRO \_\_\_\_\_

Matrícula del Colegio Profesional \_\_\_ 139809 \_

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Comunicación efectiva en la negociación**

Trujillo, 02 de junio de 2021

*Señor*  
*Mg. José Alberto Guevara Tirado*  
*Lima.* –

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*



---

Víctor Villacrez Hermida

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Anexo 1: INSTRUMENTO

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario para la comunicación efectiva en la negociación.

**2 Autor original:**

Víctor Villacrez Hermida

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la Comunicación efectiva con la resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Rioja, San Martín-2021.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 12 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 250 trabajadores miembros afiliados al Sindicato de Construcción Civil de Rioja-2021.





## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la comunicación efectiva en la negociación.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1 Comunicación efectiva	Habilidades comunicativas	Escuchar	1
		Leer	1
		Pensar	1
	Actitudes	Hacia sí mismo	1
		Hacia la fuente del mensaje	1
		Hacia el contenido del mensaje	1
	Nivel de conocimiento	Conocimiento del código	1
		Entendimiento del código	1
		Interpretación del código	1
	Sistema socio cultural	Componentes del grupo	1
		Conductas habituales	1
Interpretación del mensaje		1	

**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN**  
**ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA COMUNICACIÓN EFECTIVA**

**Autor: Víctor Villacrez Hermida**

(1) *Totalmente en desacuerdo,*      MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:  
 (2) *En desacuerdo,*                      (3) *Indiferente,*                      (4) *De acuerdo,*                      (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Habilidades comunicativas	Escuchar	Prefiero escuchar el argumento de quien está hablando para responder adecuadamente.					
	Leer	Me gusta leer noticias sobre los cambios de las normas de los trabajadores.					
	Pensar	Con frecuencia me detengo a pensar sobre lo que estoy haciendo, para ajustar detalles.					
Actitudes	Hacia sí mismo	Cuando hablo mi actitud es segura y clara.					
	Hacia la fuente del mensaje	Cuando converso me enfoco en la persona que habla.					
	Hacia el contenido del mensaje	Cuando converso mi prioridad es entender cómo se dice el mensaje.					
Nivel de conocimiento	Conocimiento del código	Prefiero hablar con personas que utilizan mi mismo lenguaje o forma de hablar.					
	Entendimiento del código	Se me hace muy fácil entender lo que me dice la otra persona.					
	Interpretación del código	Con frecuencia interpreto adecuadamente lo que me dice la otra persona.					
Sistema socio cultural	Componentes del grupo	Estoy acostumbrado a mi grupo porque utilizamos las mismas jergas.					
	Conductas habituales	Respondo fácilmente a los gestos habituales de comunicación entre nosotros.					
	Interpretación del mensaje	Interpreto con facilidad el mensaje que se comparte en el grupo.					



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Comunicación efectiva.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Comunicación efectiva	La comunicación efectiva también permite el establecimiento de una relación entre las partes que interactúan, lo cual se logra conociendo a nuestro interlocutor. Es necesario conocer los elementos y factores de la comunicación efectiva (sus creencias, valores, experiencias cotidianas, objetivos entre otros) que el interlocutor utiliza para entender lo que le se dice y tomar una decisión con respecto a lo que se espera que haga (Quero et al., 2014).	Habilidades comunicativas	Escuchar	1	La encuesta / El cuestionario	Likert/ Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Leer	2		
			Pensar	3		
		Actitudes	Hacia sí mismo	4		
			Hacia la fuente del mensaje	5		
			Hacia el contenido del mensaje	6		
			Conocimiento del código	7		
			Entendimiento del código	8		
		Nivel del conocimiento	Interpretación del código	9		
			Sistema socio-cultural	Componentes del grupo		
		Conductas habituales		11		
		Interpretación del mensaje		12		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Coaching Laboral para mejorar la productividad de los colaboradores en la empresa Jeshua Operador Logístico SAC en Trujillo 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Comunicación efectiva	Habilidades comunicativas	Escuchar	1	X		X		X		X			
		Leer	1	X		X		X		X			
		Pensar	1	X		X		X		X			
	Actitudes	Hacia sí mismo	1	X		X		X		X			
		Hacia la fuente del mensaje	1	X		X		X		X			
		Hacia el contenido del mensaje	1	X		X		X		X			
	Nivel del conocimiento	Conocimiento del código	1	X		X		X		X			
		Entendimiento del código	1	X		X		X		X			
		Interpretación del código	1	X		X		X		X			
	Sistema socio-cultural	Componentes del grupo	1	X		X		X		X			
		Conductas habituales	1	X		X		X		X			
		Interpretación del mensaje	1	X		X		X		X			

**MAESTRO  
JOSE ALBERTO GUEVARA TIRADO**

Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR



**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Comunicación efectiva y resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Rioja, San Martín-2021.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para la comunicación efectiva en la negociación.

**8 TESISISTA:**

Víctor Villacrez Hermida

**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 02 de junio de 2021

Firma

EXPERTO \_\_JOSE ALBERTO GUEVARA TIRADO\_\_

Grado académico \_\_MAESTRO\_\_

Matrícula del Colegio Profesional \_\_115586\_\_



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

**Resolución de conflictos en la negociación**

Trujillo, 02 de junio de 2021

*Señor*

*Mg. José Alberto Guevara Tirado*

*Lima. -*

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Y, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*

---

Víctor Villacrez Hermida



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1 Nombre del instrumento:**

Cuestionario para la resolución de conflictos en la negociación.

**2 Autor original:**

Víctor Villacrez Hermida

**3 Objetivo:**

Recolectar datos para determinar la relación de la Comunicación efectiva con la resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Rioja, San Martín-2021.

**4 Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una muestra de 250 trabajadores miembros afiliados al Sindicato de Construcción Civil de Rioja-2021.

## 5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario para la resolución de conflictos en la negociación.

### 5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### 5.2.1 Estructura

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Resolución de conflictos	Colaboración Ganar - ganar	Solución conjunta	1
		Satisfacción para todos	1
		Trato abierto	1
		Trato colaborativo	1
		Alto nivel de asertividad	1
	Cesión Perder - ganar	Se busca la solución	1
		Objetivo es acordar	1
		No se prioriza el ganar	1
		Se privilegia la relación	1
	Compromiso Mini ganar – mini perder	Adaptación a la otra parte	1
		Busca el equilibrio	1
		Facilidad para ceder	1
		Beneficio parcial	1
		No es el mejor acuerdo	1
	Competencia Ganar - perder	Se avanza juntos	1
		Privilegia ganar	1
		Solución rápida	1
Evasión Perder - perder	Una parte gana y la otra pierde	1	
	Se evita la solución	1	
	Su solución es natural	1	





**Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN**  
**ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

**Autor: Víctor Villacrez Hermida**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:  
 (1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Colaboración Ganar - ganar	Solución conjunta	Prefero que la solución sea conjunta entre las partes para evitar conflictos.					
	Satisfacción para todos	Siempre he buscado que la solución satisfaga a todos por igual.					
	Trato abierto	Acostumbro a realizar el trato abierto.					
	Trato colaborativo	Acostumbro a realizar un trato colaborativo.					
	Alto nivel de asertividad	Me inclino por poner un alto nivel de asertividad en mis conversaciones.					
Cesión Perder - ganar	Se busca la solución	No me interesa perder un poco, siempre y cuando se solucione el conflicto.					
	Objetivo es acordar	A veces es necesario perder un poco y llegar al acuerdo rápido, más vale un mal acuerdo que un buen juicio.					
	No se prioriza el ganar	Me conformo con lo que me dan y así evito el conflicto.					
	Se privilegia la relación	Es bueno mantener una buena relación, aunque no gane lo que espero.					
	Adaptación a la otra parte	En la negociación, suelo adaptar mis pretensiones a lo que me ofrezca la otra parte.					
Compromiso Mini ganar – mini perder	Busca el equilibrio	Tengo la costumbre de lograr que ambas partes obtengan beneficios equilibrados, así sean pequeños.					
	Facilidad para ceder	Considero que siempre es necesario ceder un poco para lograr un buen acuerdo.					
	Beneficio parcial	La negociación es parcialmente exitosa cuando ambas partes han logrado un beneficio parcial.					
	No es el mejor acuerdo	Es preferible cerrar la negociación, aun cuando no se haya llegado al mejor acuerdo.					
	Se avanza juntos	Tengo el firme compromiso que la resolución del conflicto nos debe permitir avanzar juntos.					
Competencia Ganar - perder	Privilegio ganar	Siempre compito para ganar, así que el buen acuerdo, me debe dar buenas ganancias.					
	Solución rápida	Acostumbro a ganar y rápidamente, no me gustan los rodeos.					
Evasión Perder - perder	Una parte gana y la otra pierde	En realidad, no me interesa que la otra parte pierda, lo importante para mí es que gane.					
	Se evita la solución	A veces es necesario no tratar el tema, para que con el tiempo se solucione solo.					
	Su solución es natural	No me importa que pierda ahora, es mejor esperar para que naturalmente se solucione.					

**Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Resolución de conflictos.**

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Resolución de conflictos	"En un proceso de resolución de conflictos que va desde el manejo de las características, componentes, tipos, niveles y efectos del conflicto mismo, hasta las personalidades conflictivas, y fomentar el desarrollo de estrategias y habilidades para su resolución, a través de formas alternativas como la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje, permitiendo que los actores involucrados sean gestores de cambio" (Funquen, 2003).	Colaboración Ganar - ganar	Solución conjunta	1	La encuesta / El cuestionario	Likert/ Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Satisfacción para todos	2		
			Trato abierto	3		
			Trato colaborativo	4		
			Alto nivel de asertividad	5		
		Cesión Perder - ganar	Se busca la solución	6		
			Objetivo es acordar	7		
			No se prioriza el ganar	8		
			Se privilegia la relación	9		
			Adaptación a la otra parte	10		
		Compromiso Mini ganar – mini perder	Busca el equilibrio	11		
			Facilidad para ceder	12		
			Beneficio parcial	13		
			No es el mejor acuerdo	14		
			Se avanza juntos	15		
		Competencia Ganar - perder	Privilegia ganar	16		
			Solución rápida	17		
			Una parte gana y la otra pierde	18		
		Evasión Perder - perder	Se evita la solución	19		
			Su solución es natural	20		





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: Comunicación efectiva y resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Rioja, San Martín-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES											
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA										
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO									
Resolución de conflictos	Colaboración Ganar - ganar	Solución conjunta	1	X				X													
		Satisfacción para todos	1	X					X												
		Trato abierto	1	X					X												
	Cesión Perder - ganar	Trato colaborativo	1	X					X												
		Alto nivel de asertividad	1	X					X												
		Se busca la solución	1	X					X												
	Compromiso Mini ganar – mini perder	Objetivo es acordar	1	X					X												
		No se prioriza el ganar	1	X					X												
		Se privilegia la relación	1	X					X												
	Competencia Ganar - perder	Adaptación a la otra parte	1	X					X												
		Busca el equilibrio	1	X					X												
		Facilidad para ceder	1	X					X												
	Evasión Perder - perder	Beneficio parcial	1	X					X												
		No es el mejor acuerdo	1	X					X												
		Se avanza juntos	1	X					X												
Evasión Perder - perder	Privilegio ganar	1	X					X													
	Solución rápida	1	X					X													
	Una parte gana y la otra pierde	1	X					X													
Evasión Perder - perder	Se evita la solución	1	X					X													
	Su solución es natural	1	X					X													

**MAESTRO  
JOSE ALBERTO GUEVARA TIRADO**

Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Comunicación efectiva y resolución de conflictos en el Sindicato de Construcción Civil de Rioja, San Martín-2021.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para la resolución de conflictos en la negociación.

**8 TESISISTA:**

Víctor Villacrez Hermida

**9 DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Trujillo, 02 de junio de 2021

Firma \_\_\_\_\_



EXPERTO\_ JOSE ALBERTO GUEVARA TIRADO\_

Grado académico \_\_\_\_\_ MAESTRO \_\_\_\_\_

Matrícula del Colegio Profesional \_\_\_115586\_