



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL**

“Metodologías lúdicas para reforzar el engagement en el personal de seguridad de una institución educativa superior de la Región Lambayeque”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología Organizacional

AUTOR:

Br. Carrasco Tineo, Carlos Darwin (ORCID: 0000-0001-5752-8971)

ASESORA:

Dra. Carbajal Cornejo, Katherine (ORCID: 0000-0003-3339-9217)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

Este pequeño fragmento de investigación, se lo dedico a mis confortes y mis pilares; a quienes, me han nutrido con cada segundo, y me unido, cuando me resquebrajaba: Tineo Zeña, María de Jesús - Carrasco Ipanaqué, Alexis Ignacio; a mi Lina Existencial; a mi hermana, mis hermanos y familias.

A, quienes que pensando que, me enseñarían poco, terminaron inculcando moralejas y enriquecedoras enseñanzas: mis compañeros y colegas de facultad y otras facultades; a quienes pude acompañarles en sus procesos formativos.

El Autor.

Agradecimiento

Le agradezco con fervor, a quienes corroboraron en el diseño y desarrollo de este proyecto de investigación.

El Autor.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

1. Soy autor de la tesis titulada: “Metodologías lúdicas para reforzar el engagement en el Personal de Seguridad de una institución educativa superior de la Región Lambayeque”.
2. La misma que presento para obtener el grado de: Licenciado en Psicología Organizacional
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a la universidad y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a la universidad o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la universidad en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Campus Chiclayo; por lo que, la universidad podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley N° 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 12 de octubre del 2020



Carrasco Tineo, Carlos Darwin
DNI N° 73182023

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	23
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	23
2.2. Operacionalización de Variables.....	24
2.3. Población, Muestra y Muestreo.....	31
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	31
2.5. Procedimiento.....	33
2.6. Método de Análisis de Datos	33
2.7. Aspectos Éticos	34
III. RESULTADOS.....	35
IV. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	60

Índice de Tablas

Tabla N° 1. Operacionalización de la Variable Independiente	24
Tabla N° 2. Operacionalización de la Variable Dependiente	28
Tabla N° 3. Cuadro de Asignación de Personal de Seguridad de la Empresa.....	31
Tabla N° 4. Resultados Generales del Engagement's Test, Pre – Test	35
Tabla N° 5. Niveles de la Dimensión Absorción, Pre - Test	36
Tabla N° 6. Niveles de la Dimensión Dedicación, Pre - Test	37
Tabla N° 7. Niveles de la Dimensión Vigor, Pre - Test	38
Tabla N° 8. Diseño del Programa de Metodologías Lúdicas	39
Tabla N° 9. Resultados Generales del Engagement's Test, Post – Test.....	42
Tabla N° 10. Niveles de la Dimensión Absorción, Post - Test	43
Tabla N° 11. Niveles de la Dimensión Dedicación, Post - Test.....	44
Tabla N° 12. Niveles de la Dimensión Vigor, Post - Test.....	45
Tabla N° 13. Comparación de los Resultados Generales del Pre - Test y Post - Test del Engagement's Test	46
Tabla N° 14. Comparación de los Resultados de las Dimensiones del Engagement's Test, en el Pre – Test y Post – Test	47
Tabla N° 15. Pruebas NPar.....	48
Tabla N° 16. Prueba de Rango con Signo de Wilcoxon.....	48

RESUMEN

Esta investigación, tuvo como objetivo general, demostrar que la aplicación de las metodologías lúdicas, reforzarán el engagement en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque. Para ello, se estableció como naturaleza de la investigación, el tipo cuantitativo pre-experimental de caso único, con un diseño de estudio aplicativo. En corroboración, se trabajó con una muestra poblacional conformada por 21 Agentes de Seguridad. Para la estadística, se hizo empleo estadísticos descriptivos e inferenciales y dentro de la medición, se empleó un instrumento de evaluación adaptado, “Engagement’s Test”, conformado por 27 ítem y tres dimensiones: absorción, dedicación y vigor, el mismo que es respaldado por la Teoría Humanista y la Teoría Positivista. La validación del instrumento, se hizo, gracias al criterio de expertos, además de emplear la validez de correlación ítem-test, con un índice de discriminación (0.36 a 0.61); también, se aplicó la V de Aiken (0.94) y la confiabilidad del instrumento con el Alpha de Cronbach (0.86). Conjuntamente, se obtuvo el diagnóstico (pre-test): obteniendo: Nivel Bajo con (38%); el Nivel Medio con (52%); y el Nivel Alto con (10%). y continuando con el diseño del programa, y ya aplicado este, se consiguió el post-test, el cual, ayudó a verificar la erradicación del nivel bajo, y obtener: un Nivel Medio con (52%), y un Nivel Alto con (48%). Cabe añadir, que, para la elección entre la hipótesis alterna y nula, se aplicó la Prueba de Wilcoxon (0.007); eligiendo así, la H_1 .

Palabras Clave: V de Aiken, Alpha de Cronbach, Prueba de Wilcoxon.

ABSTRACT

This research, had as a general objective, to demonstrate that the application of recreational methodologies, will strengthen the engagement in the Security Personnel of a Higher Educational Institution of the Lambayeque Region. For this, the pre-experimental quantitative type of single case was established as the nature of the investigation, with an application study design. In corroboration, we worked with a population sample made up of 21 Security Agents. For statistics, descriptive and inferential statistics were used and within the measurement, an adapted evaluation instrument, "Engagement Test" was used, consisting of 27 items and three dimensions: absorption, dedication and vigor, the same as backed by Humanist Theory and Positivist Theory. The validation of the instrument was done, thanks to the expert criteria, in addition to using the item-test correlation validity, with a discrimination index (0.36 to 0.61); also, the Aiken V (0.94) and the reliability of the instrument with the Cronbach's Alpha (0.86) were applied. Together, the diagnosis (pre-test) was obtained: obtaining: Low Level with (38%); the Middle Level with (52%); and the High Level with (10%). and continuing with the design of the program, and already applied this, the post-test was achieved, which helped verify the eradication of the low level, and obtain: a Medium Level with (52%), and a High Level with (48%) It should be added that, for the choice between the alternate and null hypothesis, the Wilcoxon Test (0.007) was applied; choosing thus, the H_1 .

Keywords: Aiken V, Cronbach's Alpha, Wilcoxon Test.

I. INTRODUCCIÓN

Inspirado en aquellos cánones emanados por Drucker (1995), en uno de sus compendios misceláneos, el cual es un escrutinio fundamentado en la experiencia y las bases de resultados globales, proponía la organización, basada en la información, el conocimiento y la tecnología, factores, de los cuales disponían los integrantes en un mercado de competencia, oportunidades y fracasos; cierto grado de independencia, expresa a quienes deben estimular, para que a través de su identidad por su empresa, genere brechas de valor, guiados por sus líderes. Por ende, bajo aquellos preceptos, y, por nociones personales, es dable argüir que, la transformación global de las empresas, nos brindan una perspectiva y prospectiva, sumamente elevada, respecto al panorama actual y futuro, a juzgar por la contextualización de la causalidad, donde, todas y cada una de ellas, siempre encontrará su pilar estratégico, cimiento sobre el cual, impulsa cada movimiento, toma de decisión, factor circunstancial del éxito, su Talento Humano. Por hoy, siendo un focus de estudio y desarrollo, para extender los ingresos en cada componente de los recursos empresariales, procura atender y velar por su cuidado de este, muy aparte de la normatividad legal que impulsan las leyes internacionales y nacionales, velando por su justa implicancia desde lo personal, hasta lo socio laboral.

Laboy (2019) en su blog virtual, tras una breve inducción en el campo de la transformación tecnológica para las empresas, sobre todo en los sistemas de información, el empleo de la tecnología para la optimización de la comunicación y los procesos, y, por último, las nuevas formas de identificar el capital humano; dentro de su pesquisa, alude al hecho de que, si las empresas buscan lograr que los comentarios de los colaboradores, sea un tipo de feedback (Anglosajismo, atribuido retroalimentación de un proceso) dinámico, para promover actividades positivas en beneficio de desarrollo de todas las área a nivel organizacional, debe en primera instancia, explorar y comprender los sentimientos de sus integrantes, promover el reconocimiento del éxito personal y grupal. La perspectiva del autor, de que el engagement, sea un tipo de commodity, promociona la valoración entre la relación mutua del colaborador y la organización, siendo así, éste muestra su dedicación y su entusiasmo por la marca, dando paso al desarrollo personal y organizacional, a la par. La repercusión positiva, se contrasta, en el rendimiento y la productividad del socio estratégico. (párr. 5)

Alude el autor, que se descubrió que el 80% (un porcentaje estimablemente favorable para la contrastación de la estadística) de los integrantes del área de talento humano, asumió que el empleo de tecnologías, mejoró su actitud; mientras que, el 57% (una escala promedio de entre los puntajes), aseguró estar de acuerdo con la implementación de procesos que generen el enganche en los colaboradores, debido a que éstos, le ayudan a la empresa a retener al capital humano productivo. (párr. 5)

Rota, Lourenção, Gonzalez, y *et al* (2018), en su artículo, contrastan que tuvieron el propósito de evaluar los niveles de engagement presente en 50 profesionales de la salud residentes, empleando, The Scale UWES, haciendo presente la conclusión de los niveles promedio de la variable en tales profesionales; sin embargo, en fervor del programa aplicado, añadieron que, los resultados ameritaban un buen desenvolvimiento de las relaciones profesionales entre operarios y supervisores, haciendo énfasis, que el performance del profesional engagement, hace alusión al carácter positivo. (p. 3) Los resultados de tal investigación, en el campo de salud fueron de 4.5 para dedicación (Normal estadísticamente); 3.9 para absorción (Normal estadísticamente) y 3.8 para vigor (Normal estadísticamente).

HRider (2017), en un mensaje de su página web, desarrollado en el país de España, predispone que, el éxito de la organización, amerita profesionales con la capacidad de poder trabajar juntos, en un mutuo consenso para estar guiados por objetivo en común; es solo un fragmento del ansiado engagement, el cual es posible conseguirlo, en colaboradores, alineados a los objetivos de la organización; para ello, describe una serie de características presentes en los integrantes tales como una visión clara, participación activa, flexibilidad en horarios, innovación y comunicación afectiva. (párr. 5-11)

Levi (2017), dentro de artículo, con auge en el país de España; hace manifiesto de ciertos indicadores de gestión organizacional, los cuales son apertura para el desenvolvimiento y la integración emocional del colaborador para con la organización, es decir, un colaborador con engagement (engaged). Entre ellos destaca, al engagement como un KPI (Indicador de Gestión), aportando que, éste como tal, es un KPI del estado de ánimo. Según el susodicho, ésta variable, cobrando aquella naturaleza de indicador, subió de 61 % al 80 %, una consideración alta, tras explorar las necesidades de los colaboradores a través del empleo de métodos y herramientas, direccionados por la, asertividad, basados en la

mejora de la ecología laboral. (párr. 13) Como una de las estrategias que permitió el incremento de porcentaje de engagement en una empresa de España, fue el homework (trabajo desde casa), ésta fue la iniciativa para implementar nuevos procesos, y tener como resultados para aumentar el estado de ánimo y de producción de los susodichos. Tal consideración del KPI como un indicador del estado de ánimo, promueve la medición de los resultados de sostenibilidad y rentabilidad de la empresa, a través de su encuentro en el Planeamiento Estratégico; siendo esto, una apertura a implementar estrategias como la modificación de las mismas, en bien de conocer cuáles de ellas, son las más eficientes y eficaces, en cuanto a los índices de producción, frente a la empresa misma como de la competencia. El considerar al engagement como un KPI del Estado de Ánimo, permite realizar una innovación de procesos y gestión de recursos para con los colaboradores.

HRider (2015) en el mensaje de su página web del país de España; expone que, en el rubro de los negocios de pleno siglo, los cambios organizacionales que se han presentado, han dejado de ser aplicables, pues, el contexto situacional de la época en la cual los plantearon y desarrollaron, están muy alejados de la realidad de hoy, esto también es aplicable a las teorías de engagement, al respecto. (párr. 2-8). Dentro del ambiente organizacional, las relaciones entre los colaboradores presentan un flujo fluido que no está aislado de la naturaleza de los estados psicológicos de éstos. Ante aquella prórroga, propone una lista de estrategias, orientadas a potencializar el engagement en los colaboradores, siendo: la digitalización para ahorrar tiempo y costos; la comunicación transparente y coherente, para establecer canales fluidos y abiertos; el empoderamiento o el empowerment, también cumplen un rol, tras otorgarle a los colaboradores, un sentido de valor; la retroalimentación continua, permite asignarles autonomía a los equipos de trabajo, a través de un proceso acompañado de mejora continua a favor de potencializar las competencias de los colaboradores; y, por último, la planificación del futuro del talento humano, empleando herramientas que involucren y enganchen a los colaboradores.

En el contexto nacional, Llorente y Cuenca (2019), es su publicación comparativa, la cual incluía a ciudades como: Barcelona, Bogotá, Buenos Aires, Ciudad de México, La Habana, Lima, Lisboa, Madrid, Miami, New York, Panamá, Quito, Rio de Janeiro, Santiago, Santo Domingo, Washington DC; citando a la firma, Get Bambu, predica que el engagement de los colaboradores, continua siendo una de las principales preocupaciones por las empresas, con un 78 %; a pesar de conocerse la situación precaria en la que se encuentra.

Tras ser un vínculo sincero entre el colaborador y la empresa, aún se tergiversa su significancia y aplicación con otras variables como el compromiso, pues a diferencia de éste segundo, se habla de una relación emocional, clave del éxito; sin embargo, sólo el 13 % de los países en cuestión, siente estar en enganche con la marca. (párr. 2). Como una media representativa dentro del estudio; tal porcentaje, es relativamente bajo, con respecto a la variable en estudio; pues la expectativa del desarrollo empresarial, en mérito está en expansión, como para mostrar índices con tal consideración.

Vidal (2019a), dentro de su publicación realizada en la ciudad de Lima, consideraba que, los gerentes de las empresas, en el día a día, se enfrentan a la transformación de los mercados, esto, significa adaptarse a los mercados, de acuerdo a las necesidades de sus colaboradores, como de ellos mismos. El 43 %, (Índice de Crecimiento Positivo) de los Gerentes Generales, encuestados, constataron tener la proyección de invertir financieramente, más, en el Área de Gestión del Talento Humano; porcentaje, abismalmente muy alejado por 17 puntos, en un estudio realizado por la firma PwC Perú, es por aquella razón que tales estrategias, necesitan priorizar estrategias, en fervor del desarrollo organizacional, para ello, dentro de los cinco factores expuestos por la autora, como tercer punto, se localiza la experiencia del colaborador, bajo un basamento de cultura y engagement, pues, procurar que éste se mantenga dentro de la empresa, amerita brindarle experiencias de desarrollo, que le permita ser un embajador, y fiel aliado de la marca. (párr. 1-15). En el panorama entrópico, obtener una cifra de tal calamidad, implica un próspero desarrollo, en cuanto a la prospectiva de estrategias desarrolladas.

Aquel mismo año, la autora, Vidal (2019b), expide en su artículo de opinión, citando a, The Harvard Business Review (HBR), que, a pesar de emplear herramientas de tipo 'Analytics', las encuestas para medir el engagement, aún poseen un grado de preponderancia trascendental. Ante ello, expone tres conceptos, entre los cuales el primero, ennoblece la predicción comportamental de las encuestas, pues, preguntar de tele a tele al colaborador, acerca de su sentir dentro de la organización, es mucho más eficiente que procurar predecir sus respuestas empleando la algoritmia. La investigación, afirmó que, el Talento Humano, que no responde la encuesta anual en dos años consecutivos, están 2.6 veces más propensos a desertar en los 6 meses entrantes. (párr. 2). Entonces, la mediación presencial entre el evaluador y el evaluado, en el dimensionamiento de engagement, permite aperturar una

relación de afección y preocupación por el colaborador, influyendo en su sentido de pertenencia en cuanto a sus funciones y a su empresa.

Por su parte, Mandu (2019), en su artículo publicado en la ciudad de Lima, distancia las aplicaciones y la extensión de las diferencias entre el engagement y el clima organizacional; a diferencia de la segunda variable, el engagement, da apertura a una relación más prolongada, basada en un vínculo afectivo, la satisfacción, es un concepto arraigado y alejado del vínculo que, se pueda tener; y, por último, la retención y la productividad, con factores que, la primera variable es capaz de lograr. (párr. 2-8).

Lozano y Reyes (2017), es su investigación, desarrollada en una universidad de la ciudad de Lima; persiguió el objetivo de comprender el surgimiento de la autoeficiencia general, frente al engagement laboral en una muestra de docentes de psicología. Las manifestaciones de los autores, respecto a la variable dependiente, localizó a los docentes en cuestión, como engageds con un alto nivel de engagement, enfatizando, sobre todo, el realce de la dimensión de dedicación; en ella, donde, además de connotar la conclusión de que son auto-eficaces, en torno a su desempeño, sus capacidades y sus restos, estos poseen mayor predisposición a planificar sus actividades para poder alcanzar sus metas y objetivos, este quehacer, les permite involucrarse más con sus actividades, presentando en secuencia la dimensión vigor, porque, se muestran proactivos y valores de iniciativa personal. (pp. 7-11)

Silupu (2017), en su estudio, acrecentó instituir la relación entre ambas variables. Contando con la participación de 258 agentes, a quienes se les aplicó, The Scale UWES – 17 y el SL-SPC, se llegó al estadístico de la relación negativa entre ambas variables con -0.03 (al existir incremento en una variable, el decremento en otra es proporcional, y así sucesivamente); sin embargo, es poseedora de un nivel aceptable de significancia de 0.46, lo cual significa que, en aquella población, las variables aplicadas, poseen impacto. Ante ello, del 100 %, de los evaluados, el 92 %, manifestaron un nivel medio de engagement; y, entre los dimensionamientos, obtuvo; mayor énfasis en los niveles medios de las tres dimensiones, siendo: 89 % en vigor; 88 % en absorción; y, 76 % en vigor. (pp. 45-50). Pues en éste apartado, se toma como una cifra potencial, considerando la población en estudio; ante ello, su nivel elevado, mostrando la adopción de la absorción, dedicación y vigor.

Espinoza (2017), en su investigación, comprendida por una muestra de 480 colaboradores, acrecentó el objetivo de determinar la relación existente entre ambas

variables. Tras procesar la correlación entre la variable dependiente e independiente, connotó en el engagement en los colaboradores, posee niveles altos, dando un efecto positivo a los colaboradores para poder incrementar su meta. No obstante, tras realizar una descomposición en las mediciones del engagement es la dimensión dedicación, la que posee un nivel medio. (p. 38-46) Expone la evidencia de que, el estudio considera al engagement, como una raíz, para poder fortalecer el lienzo laboral entre el empleador y empleado, generando como tal, un clima agradable y atractivo para los clientes internos como externos.

En el contexto local, aún no se han expedido revistas y artículos de susodicha variable.

Ergo, dentro de la pertinente organización, tras una entrevista con la Jefe del Talento Humano y aplicación de encuestas; se identificó la veracidad de respuestas por parte de los colaboradores, abordando criterios de relación entre colaborador, rol y área. Además, se dio en consideración, abordar las competencias de los representantes del área en estudio, por mérito de expectativa de desarrollo.

Da inicio a la descripción teórica y pragmática del tema, el nivel internacional; donde, Berrios y Donoso (2017), en su tesis desarrollada en el país de Colombia, tuvo como objetivo medir el engagement y su relación con la inducción de los colaboradores de una empresa de alimentos, con una muestra representativa de 37 participantes. Los resultados, oscilan un nivel alto de engagement, con un 43, 2%. (pp. 59-69). La conclusión fomenta que, para el aumento progresivo del engagement en los colaboradores, es importante que, a su ingreso a la organización, se promueva la importancia que tiene su rol, aporte y su participación en el trabajo; esto como causalidad positiva, desarrollará una apropiación del integrante para con la ejecución de sus funciones, convirtiéndolos así en engageds.

Granadillo y Sabogal (2017) en su tesis, aplicada a un total de 11 colaboradores de los planos directivos y de apoyo. La presente investigación, tuvo como propósito estudiar el engagement laboral que posee cada colaborador para hacer más productiva su labor. Tras ser una investigación de naturaleza cualitativa, los resultados se procesaron a través del Atlas Pi la cual tuvo como resultado la leve repercusión negativa de los líderes sobre los colaboradores, a través de una Red Semántica, la cual reflejó por el manifiesto de algunos de los participantes ciertas dependencias en el ambiente de trabajo, por la actitud y comportamiento de los jefes inmediatos, influyendo negativamente en el desenvolvimiento

de los colaboradores; sin embargo, algunos colaboradores, ver cierta significación en el desarrollo de sus actividades. (pp. 29-33)

El engagement, como tal, no sólo procura sacar a flote capacidades personales de los colaboradores en el ámbito empresarial; sino que, por su naturaleza, también merece ser estimulada y potencializada por las áreas administrativas; en ésta situación, las recomendaciones, se orientaron a la implementación de competencias de liderazgo, motivación y análisis de puestos.

Dacal (2017), en su investigación con ontogenia en una población dividida en dos tiempos, el primero conformado por 32 colaboradores y el segundo por 38 colaboradores, siendo un total de 26 colaboradores, los que hicieron posible el estudio, debido a que sólo ellos completaron el programa. La presente tuvo el objetivo principal de predecir el engagement a través de un funcionamiento del equipo de trabajo; los resultados se describieron en dos tiempos, donde la dimensión con más realce es la dedicación en el primer tiempo, con 4,3 % al igual que el segundo tiempo con 4,1 %. La existencia y relación entre ambas variables, se connotó a través de la Correlación de Pearson con 0,8. (párr. 43-69). De entre todas las dimensiones, es la dedicación, es la que puntuó más alto, siendo representativa en ambos tiempos.

El equipo de trabajo tiene por fin, inspirar a su entorno a la realización mutua y pareja de las metas; en engagement por su parte promueve la realización exclusiva de aquellas metas. Sin embargo, bajo el presente estudio, los resultados promueven resultados incoherentes, debido a la variación en sus resultados, siendo 0,4 en el vigor (bajo); 0,8 en la dedicación (alto) y 0,5 en la absorción (medio). (p. 69) Con respecto, al vigor, se denota poca energía y desempeño físico latente; en la dedicación, poca una óptima entrega a la actividad y, por último, en la absorción, poca inversión de tiempo en la tarea.

Según Hache-Barrios (2016), en su artículo, tuvo como población de estudio al Europa Occidental, bajo el pilar de dos fundamentos básicos del porqué, ésta variable es una revolución: el primero, una en la que los colaboradores se han levantado, y han tomado el poder de la organización; y, la segunda, recae en su, in-entendimiento, acerca su implementación y manejo por parte de las empresas. Un estudio denominado, Simply Talent: A Western European Perspective, comandado por la empresa Oracle, concluyó que, los directivos, comprenden los beneficios de tener un equipo de engageds, al menos un 60 %

(Nivel Medio) de los entrevistados, corrobora que el engagement como tal, permite el desarrollo de la mejora en la colaboración, eficiencia y rendimiento en la producción, la mejora en la atención al cliente; además, añadieron que, los colaboradores, bajo éste indicador, son más productivos y menos propensos a buscar otro empleo, cuando perciben y sienten que, la organización los involucra. Sin embargo, el último informe, emitido por la misma empresa, recalcó, que más de dos tercios de empleadores, un 68 %, aún confía en instrumentos rudimentarios para determinar si los empleados se encuentran enganchados o no, es por ello que un tercio de los directivos, encuentra difícil medir y cuantificar el ROI (Retorno de inversión), sus estrategias de engagement implementadas, porque, existe poco entendimiento acerca de su valor, como resultado. (párr. 3). El procurar abordar una dimensión de tal calamidad, con encuestas plasmadas en papel, ofrecen una visión sesgada del verdadero desempeño de la variable, Engagement, pues no permite verificar su esplendor.

Desde la perspectiva de, Steelcase (Citado por Opera, 2015), en su estudio, menciona que, en el país de España, sólo el 7 % de los colaboradores, considera estar altamente comprometido con su organización, sea en la modalidad de puesto o área, frente al 13 %, de la media de los países estudiados. Para la realización de la investigación, se contó con la participación de 12, 470 colaboradores. (párr. 1). No obstante, ésta variable, como una focalización para la empresa, es la base para generar un capital humano de alto rendimiento, con mejores implicancias, y, sobre todo, que, le permita a la organización, mantener el prospecto de rentabilidad, a través de la mejora continua.

Granados (2015), en la denominación en su tesis, aplicada a 63 colaboradores de cargos no directivos; gozó como designio principal, establecer el nivel de engagement en los funcionarios de susodicha área, para determinar la implantación de acciones. Tales secuelas de la investigación, exhibe los porcentajes de las dimensiones, siendo los niveles medios, representativos en ambas dimensiones, donde: absorción posee un 31 %; vigor posee un 35 % y dedicación que posee un 34 %: dando como conclusión, la implementación de estrategias de abordaje individual, para poder generar curvas de asociaciones positivas. (p. 50)

En el recinto nacional; Messarina (2019), en su tesis, tuvo como muestra a 100 colaboradores de género masculino; la cual se guió por el propósito de estudiar la relación

entre las variables consideradas. Los resultados mostraron que en el engagement laboral, está presente un índice de 5,48 representando el 32, 23 % de la muestra en estudio, y la para la satisfacción laboral, el cual, a través de un índice de 14, 37 es representativo del 34, 20% de la población. La conclusión, verificó que, la existencia de éstas variables dentro de la empresa, promueven factores de motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento laboral, aperturando las respuestas eficaces a las necesidades a través del desarrollo de ideas creativas, siendo un índice significativo de la gestión, trayendo consigo, una mayor rentabilidad para la empresa. (pp. 21-27)

El propósito de las investigaciones correlacionales dentro de la empresa, hace posible la toma de decisión de los directivos; allí reside su valor fundamental. Es interesante como el rubro de la satisfacción laboral, es ésta verbigracia científica, posee índices más elevado que el engagement laboral, y recayó en responsabilidad del autor realizar sugerencias en base a su tema.

Maldonado, Monteza, y Rosales (2018), en su investigación, aplicada a 296 colaboradores; objetivizó la determinación de la relación entre dichas variables, en los colaboradores de las notarías en Lima. Los corolarios procesados a través del análisis correlacional de Spearman, mostraron que, el engagement frente a la variable dependiente, posee 1,0; mientras que, para la intención de rotar frente a la variable independiente, posee un índice de -0,4, evidenciando la correlación negativa existente. La conclusión enfatizó el tiempo de antigüedad de labor de los colaboradores, está siendo una causa relevante para la intención de rotar. (pp. 27-30) La correlación negativa, nos dice que a mayor engagement, menor es la intención de rotar de los colaboradores, a excepción de los casos excepcionales, de ausentismo y recorte del personal, debido a que la rotación voluntaria no es parte del eje.

Por su parte, Alarcón y Vega (2018), en su tesis emprendió como foco de estudio, examinar la relación existente entre el engagement del nivel operativo agrícola y su productividad laboral, en base a su desempeño; identificando la capacidad de la percepción de la variable independiente engagement, la cual tuvo implicación con las características sociodemográficas de los participantes. Para trabajar con la muestra de 92 operarios agrícolas, se empleó el instrumento de medición, UWES haciendo contextualización de éste empleando el, Alpha de Cronbach, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0.81 (Positivamente Alto). (pp.11-48). Haciendo posible la conclusión de la prevalencia positiva

de proporcionalidad entre el nivel de engagement alto y la producción de los mismos, dando muestras de la percepción positivamente alta del engagement entre los colaboradores, el cual fue apertura a la implementación de planes de mejora en reforzamiento a tales resultados.

Alayo y García (2018), a través de su investigación, promovió cualificar el grado de tal variable, además de sus principales determinantes, en correlación a la intención de rotación de los colaboradores; propósito para el cual hicieron empleo de encuestas sociodemográficas, construidas por los autores, entrevistas a profundidad hacia los jefes y el empleo del instrumento UWES, aplicadas a 120 colaboradores. Los índices Correlacionales de Pearson, mostraron lo siguiente: los factores actuales del puesto con engagement (Flexibilidad de los horarios, '-0.3 (Correlación negativa)'; rotación en locales, '-0.1(Correlación negativa)'; relación con los compañeros, '0.3(Correlación baja)'); la intención de permanencia con engagement, un índice de 0.8 (Correlación positivamente alta). Llegando a la conclusión de que, los integrantes de tal empresa, poseen bajos niveles bajos en engagement. (pp. 61 – 70). Ante tal representatividad obtenida, la permanencia obtenida, ofrece un panorama de un posible de desarrollo, pues ahora, el mismo desarrollo, re-cae en la alta dirección.

Grández (2017), en su proyecto de investigación obtuvo un coeficiente de confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, de 0.9 (Positivamente alto); respecto a los índices de confiabilidad en cada dimensión, donde se verificó que la dimensión absorción, posee 0.8 (Positivamente alto); dedicación, posee 0.7 (Positivamente alto) y por último, el vigor posee 0.8 (Positivamente alto); consiguiendo la conclusión de la existencia media y baja, en la media porcentual, índices positivamente aceptables. (pp. 34-36). Ante lo expuesto, se contempla el óptimo desarrollo del engagement en la empresa y los colaboradores, como engageds.

Bazán (2017), en su investigación, añade que, la presencia de factores críticos como la falta de motivación, interés y auto eficiencia, limitan el desarrollo de factores positivos como el engagement laboral, impidiendo a la par, que, los colaboradores, desarrollen sus habilidades y criterios personales como de micro entorno. Según la investigación, el nivel de engagement encontrado en los integrantes es medio, con 49, 18%, en escala general; 67, 21 % (alto), en el vigor; 72, 13% (alto) en la dedicación; y, 40, 98 % (medio), en la absorción.

el proceso encaminó al epílogo de que la correlación entre motivación laboral y engagement laboral, es estadísticamente positivo, con 0,6 en su índice correlacional. (pp. 58 - 65)

Albán (2016), en su investigación, apremió como objetivo, determinar la relación entre las variables citadas, en el personal administrativo de una entidad educativa privada. En el estudio, se contó con la muestra aleatoria simple de 182 colaboradores, obteniendo resultados satisfactorios en tal muestra, detectando la presencia del 25 % de burnout, como nivel bajo, y 50 % de engagement, con un 52 % (nivel promedio). Respecto a las tres dimensiones del engagement, estas poseen una mayor frecuencia de respuesta en el nivel medio, siendo: 48 % para la dimensión vigor; 42 % para dimensión absorción y, dimensión dedicación con 37 %. La investigación, concluye enfatizando que los directivos de tal organización, posee niveles medios y bajos. (p. 34)

A nivel regional; Ayala (2018), en su tesis, trabajó con una población de 50 colaboradores. Tuvo la intención de determinar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, en los colaboradores en una empresa de transportes. Los resultados evidenciaron la relación entre la segunda variable y las dimensiones de la primera variable; representado por puntajes bajos significativamente positivos, a excepción de un puntaje. Ante ello, 0,2 es de absorción y rotación; 0,3 en vigor y rotación; mientras que dedicación y rotación, presentan -0,3. La investigación concluye que el work engagement influye sobre la intención de rotación, en especial por la influencia de la absorción y vigor; a diferencia de la dedicación. (p. 37)

El work engagement tiende a ser una consideración similar al engagement; sin embargo, su discrepancia, radica en las miras que se le atribuyen, el primero es un enganche situado en el trabajo, mientras que el segundo es centrado en el propio colaborador. Los resultados de la investigación, se vieron inducidas por aquel propósito; pues, unos de los motivos para que el colaborador con engagement, es miras de visión de desarrollo personal y profesional, más no por las funciones asignadas en su cargo.

Ramírez y Mío (2017), en las nociones de su tesis, trabajó con una muestra de 154 integrantes, de una población conformada por 355 colaboradores, dentro de las áreas de operarios y administrativos. Dicho proyecto, apeló como finalidad establecer la relación entre ambas variables en los colaboradores; la cual, a través de los resultados, se encontraron índices bajos, presentes en ambas dimensiones, siendo 11 % para la variable independiente;

y 42 % en el engagement; siendo un total de 70,1% como índice bajo en ambas dimensiones. A pesar de los niveles significativos, se encontró una brecha íntimamente relacionada a la empresa, de acuerdo a su naturaleza. (p. 72)

Con criterios intrínsecos, el engagement, siempre se encontrará arraigado a otras variables, pudiendo ser ésta el resultado de la implantación de otros procesos de gestión; sin embargo, suele tener, practicidad propia, y un desenvolvimiento en el campo de manera individual; y brindarle a la empresa, óptimas retribuciones. En la muestra expuesta, las cifras son dis-asociantes, a pesar de que, se especuló la afiliación estratégica que se podía tener.

Díaz (2016), en su investigación, desarrollada en una muestra de 140 colaboradores, objetivizó determinar la diferencia del engagement en los colaboradores de tales instituciones. Los resultados de la investigación, connotaron diferencias significativas entre los índices; por un lado, las empresas públicas, poseen un 46,3 % de engagement; mientras que las empresas privadas, poseen un 53,8 % respectivamente; llegando a la conclusión de que, las empresas privadas suelen desarrollar e implementar mejores estrategias, para con el talento humano, obteniendo resultados positivos entre los colaboradores. (p. 36)

Son meritorios los índices que pueden diferenciar a ambos tipos de naturaleza empresarial. Reside el problema en las empresas públicas, que los cargos como el desempeño, no es evaluado a través de competencias, tal como lo haría cierto porcentaje de las empresas privadas. Por su parte, las empresas privadas, enfatizan la implementación de diversos procesos, que, velen por el desarrollo del talento humano, sin embargo, la práctica amerita la total implicancia y constancia de los directivos.

Cumpa (2015), dentro de su proyecto aplicado a una muestra de 65 colaboradores, teniendo como objetivo principal, la determinación de las diferencias del engagement presente en los mismos. Los resultados, imagen de los tres tipos de empresas, evidenciaron un nivel promedio de engagement laboral en los colaboradores, siendo de 70,4 %, para la empresa A; 40,0 %, para la empresa B; y, 68,8 %, para C. (pp. 37-64)

La predominancia entre de los niveles promedio y bajo en las empresas de producción, es una peculiaridad en organizaciones de éste rubro. Pues el desgaste físico que ofrecen los colaboradores a cambio de un salario, descompensa los esfuerzos que la empresa pueda generar en bien de desarrollo para el colaborador.

Las teorías que, hacen alusión a ambas variables, visten de criterios demostrados a través de la experiencia, la investigación y publicaciones, en masificaciones o limitaciones, por sus adentros tempranos. Da inicio al marco de las teorías relacionadas, un campo de antaño, empero, de reciente investigación, gradualmente creciente en el rubro organizacional; las metodologías lúdicas, la variable independiente de la investigación. La inmersión del campo de las metodologías lúdicas dentro de la empresa, posee resultados eficientes y trascendentes, basadas en el desarrollo del colaborador y el desarrollo organizacional, tal como lo estipula uno de sus procedimientos administrativos. Ante lo argüido, Motivación Lúdica (2018) pregona que, existen conceptos que, han mejorado y se han perfeccionado de lo largo de la evolución empresarial, considerando que, no sólo se trata de detectar productos defectuosos, sino que, también existen otros factores que pueden resultar de mayor valor, eficiencia y eficacia para la empresa de ser atendidos a tiempo.

Para hacer posible, se debe realizar una simplificación de procesos, los cuales además de contener resúmenes de óptimos resultados en su ejecución, deben estar abordados por la creatividad, innovación, integración y el teamwork; todo ello puede ser posible, gracias a la implementación a través de una serie de juegos lúdicos organizacionales, especialmente para mesa, los cuales apuestan por el desarrollo de la organización, la resolución de problemas, la integración de equipos, de una manera creativa en la organización. (párr. 1-3)

Es evidente la recepción del mensaje y el propósito de una meta, un objetivo, o un proceso que, se desea impartir y socializar entre los colaboradores. Las metodologías lúdicas, per ser, apuestan por el valor agregado y diferente de cómo abordar los nuevos paradigmas de la organización y los procesos empresariales, por hoy.

Arce (2018), en su artículo; advierte que, las empresas públicas y privadas en América Latina están abriendo las puertas a esta técnica -Lego Serious Play- nacida bajo el alero de la compañía Lego; mientras que, en México se posiciona como el líder en esta metodología en la región; Brasil, Chile y Colombia, comienzan a implementarlo. (p. 1)

La ventaja de método lúdico es, apostar por lo creativo, dando paso al desarrollo institucional, mediante el paso de una era de nuevos sistemas y procesos, en la que el equipo de trabajo se ve más animado a cumplir desafíos e integrarse de manera propia, por un mérito de crecimiento personal e institucional.

La Teoría del Aprendizaje Completo, es encaminada por, Norman (Citado por, Marrón, 2005), quien establece que, el proceso de aprendizaje completo, *per se*, está comprendido por tres operaciones mentales en niños como en adultos; siendo éstos: acrecentamiento, reestructuración y adaptación. La primera etapa, el acrecentamiento, comprende la adquisición de la exploración y recepción de la nueva información, el conocimiento, propio o influenciado de datos y hechos. La segunda etapa, la reestructuración, adquisición, aprehende la formación de nuevos conceptos, esquemas, estructuras conceptuales, llegando a ser mentales con manifestaciones comportamentales; es una nueva forma de concebir el objeto a aprender, en razón de las nuevas informaciones a conocer, de las cuales se predispone. Y, por último, se encuentra la etapa de adquisición, la cual hace reverencia a la praxis de los nuevos conceptos y destrezas desarrolladas en el proceso, a nuevas situaciones; éstas, como parte del proceso, nos conllevarán a adquirir nuevos conocimientos, a procesar nueva información, reiniciando el proceso de aprendizaje, además de adoptar y modificar posturas conductuales y conductuales (p. 391)

El hincapié de metáfora que realiza en el proceso de método lúdico, son las tres etapas, que adopta y enfrenta el colaborador, durante el desarrollo de la sesión a través de la práctica, las indicaciones, la interacción, como propuesta a la apertura al conocimiento y la exploración de lo desconocido, pudiendo modificar y adquirir un nuevo prospecto de su comportamiento para con la organización, he ahí, el principio de integración y enganche con la empresa, pudiendo guardar fe, al proceso de convertirse en engaged.

Bajo el mismo bosquejo, se encuentra la Teoría del Capital Lúdico; donde, Crozier y Friedberg (1990); constituyen que la organización, se contextualiza como un conjunto de juegos articulados entre sí; por lo cual añaden; “El juego es el instrumento que los hombres elaboraron para reglamentar su cooperación; es el instrumento esencial de la acción organizada. El juego concilia la libertad con la restricción. El jugador es libre, pero si quiere ganar, debe adoptar una estrategia racional en función de la naturaleza del juego y respetar las reglas de éste.” (p. 154) *Per se*, los autores procuraron investigar años posteriores la conexión entre el juego y la racionalidad, como una proporción a la ejecución de las estrategias organizacionales; sin embargo, los juegos lúdicos en las empresas, desde sus inicios, procuraba promocionar la intención del apego, su entendimiento del funcionamiento para con la organización.

Gauntlett (Citado por Åkerstrøm, 2009), bajo su modalidad de estudio, atribuye que, la premisa inicial y puntual de jugar con seriedad, es lo que le proporciona el criterio naciente a la metodología para aplicación empresarial en las naturalezas privadas; el Lego Serious Play (LSP), es una metodología desarrollada por el Profesor Davis Gauntlett, la cual, está intrínsecamente relacionada con las metáforas, el empoderamiento, el trabajo en equipo y la solución de problemas. La metodología, tiene por finalidad involucrar a todos los integrantes de la organización, a quienes se les ofrece apoyo para diseñar esquemas a través de bloques u Figuras Lego, manifestaciones para con la empresa, creando realidades alternas, en las que pueden expresar ideas o soluciones de problemas, en relación a las funciones de sus puestos. La tipología de la cual prescinde ésta metodología del LSP, sigue la lógica de la gamificación, y su éxito en relación, probablemente se encuentre ligada a los directivos, los cuales, a pesar de la interacción lúdica, mantienen el patrón de control, el cual es un influyente directo sobre el pensamiento y la psique de los colaboradores; entendiéndose como una actividad normada, vigilada y reglamentada, limitando el potencial de los integrantes.

No obstante, Spraggon y Bodolica (2013), establecen una metodología diferente al LSP; las consideradas Social Ludic Activities (SLAs), las cuales expresan un sentido transgresor del juego, bajo su consideración de que son del tipo emergente, además de intuitivas, espontáneas e informales, incluso son catalogadas como estrategias contra el poder formal, que resuelven los colaboradores. Fundamentan los autores que el LSP, puede limitar la creatividad de los jugadores porque los directivos establecen significados previos a los objetos con los cuales se juega, por lo cual, sólo importa el carácter instrumental del juego. *Ergo*, la afirmación de los autores recae en que, la gamificación es una forma de regulación y control social. Por su parte las SLAs están compuestas por dos elementos básicos, el primero, que es un juego de característica atética, es decir, que, carece de objetivos; y, la segunda, del serious play, el desenvolvimiento y rol dentro de la organización. De ésta manera, éste tipo de metodología les permite a los colaboradores modificar sus rutinas hasta poder generar cambios significativos en las mismas, como la causalidad del bricolaje y la improvisación; ante ello, se antepone la catalogación que, ésta metodología, se relaciona más con la atribución de interfaces lúdicas, las cuales, tornan a los objetos como zonas de tráfico, una manera de conectar el nivel material de la realidad (objeto

acotado) con el nivel de realidad simbólica (objeto epistémico), que es el lugar donde se generan preguntas, metáforas, ideas, metáforas.

Saldaña y Villanueva (2016), como comentario, añaden que, a pesar de que las SLAs, puedan o no generar, resultado productivos; se le relaciona con el aprendizaje, la innovación y la generación del conocimiento, procesos cognitivos, el know how, el know-why, los objetos y el valor emocional; por lo cual, de pretender favorecer a los fines organizacionales, de manera indirecta, puede hacerlo.

Ante ello, los autores Saldaña y Villanueva (2016) exponen las siguientes tres elementos: En primer lugar, el carácter relacional del Concepto, esto es, debe pensarse en función de otros procesos y dimensiones de la organización como la cultura, el poder y los procesos de aprendizaje, entre otros.

En segundo lugar, la intencionalidad implicada, toda vez que se trata de una voluntad colectiva manifiesta de organizar estructuras que posibiliten el desarrollo de actividades lúdicas; voluntad colectiva y manifiesta no significa necesariamente que sea un proceso racional, se trata simplemente de crear las condiciones suficientemente apropiadas para que la fuerza de la energía lúdica circule en la organización.

Y, por último, en tercer lugar, los mismos autores destacamos que el sentido del juego es crear valor social, esto significa que no necesariamente se generan solamente utilidades para las firmas sino valor para la colectividad, por ejemplo, a través del fortalecimiento de lazos sociales, la producción de símbolos compartidos, el incremento del capital cultural, el fortalecimiento de la cohesión y la solidaridad social.

El eje influenciado de la investigación, la variable dependiente está denominada como engagement, la cual, entre su moldura teórica se hace la alegoría de Rodríguez, Larraechea y Costagliola (2015), quienes dentro de su E-pub, dictan como prefacio, que, en los últimos años, en engagement en el trabajo, se ha transformado de una de las tendencias imprescindibles, como uno de los procesos de gestión del Área del Talento Humano, globalmente; posicionándose, así como un núcleo para la generación de estrategias y KPI's, como innovación y producción. (p. 6)

Para tal ilustración, contemporáneamente, existe una excesiva demanda en la creación de factores críticos de éxito, desarrollo, validación y contrastación de éstos, en

cuanto a eficiencia y eficacia, respaldada por su plano cuantitativo, demostrado a través del tiempo, uno de éstos factores críticos del éxito, es el catalogado engagement, empero, un engagement del plano organizacional, particularmente, desligado del campo del marketing y las redes sociales. Según el portal web, Significados (2015), enfatiza críticamente la marcada distinción entre el engagement, expuesto a éstos tres planos; cuando se hace alusión el engagement en la organización, la perspectiva psicológica, la describe como un periodo de auto-realización voluntaria que desarrolla el colaborador frente a su trabajo, acompañado por estados de inspiración, y entusiasmo, un estado que nace en contrariedad al Síndrome de Burnout. La actuación de ésta dimensión en el campo de la mercadotecnia o del marketing, posee basamentos, sobre el nivel de fidelidad que una serie de estrategias genera para con los consumidores, básicamente, es un componente de grado elevado de vínculo del shopper, consumer y prosumer, para con la marca. Y, por último, expuesto en las redes sociales, la dimensión, se expone sobre un índice de visitas, recurrencias, comunidades que tiene el consumidor; pues bajo la denominación de inbound, desde el plano del marketing tradicional y 4.0, las estrategias virtuales, poseen miras masivas y progresivamente variables.

Ante ello, Estrada y Vargas (2017), en su tesis, impulsada a través de la colaboración de 130 integrantes; con el objetivo de determinar el papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Los resultados por variable mostraron los siguientes niveles medios siendo: 39 % en engagement (absorción -0.57- ‘medio’; dedicación -0.53- ‘medio’; y vigor -0.48- ‘bajo’); 42 % en el estrés laboral; y, 44 % en satisfacción laboral. (p. 78)

Es interesante, que, los resultados que constata el bajo nivel que pueda presentar los tipos de variables, analizadas hasta ahora, se vean encaminadas por el tipo de rubro, por el cual se bosqueja la empresa, siendo es ésta ocasión el rubro industrial de producción.

Además, añade Trebejo (2017), en su tesis, trabajada con una muestra de 120 colaboradores; tuvo el objetivo general de determinar la relación entre el compromiso organizacional y el engagement en el personal civil de la FAP. Llegando a la conclusión de la existencia de un nivel promedio de compromiso organizacional, con un puntaje de 60 %; mientras que, en el engagement, el nivel fue el mismo, con un porcentaje representativo de 48,3 %, dentro de las dimensiones se apreció: absorción -46.7- ‘nivel medio’; dedicación -50%- ‘nivel medio’; y, vigor -53.3%- ‘nivel medio’. Concluyendo que, los colaboradores

no poseen fuertes vínculos para con la institución a pesar del prestigio perceptual que posee la misma. (pp. 38-41)

Es un lecho incoherente el que atraviesan ciertas organizaciones, el prestigio que ésta pueda obtener. Son perspectivas discrepantes las internas con las externas, y a pesar del esfuerzo que pueda realizar una institución por mantener una imagen fuerte frente al ambiente, no debe descuidar el apego, la afición, la identificación que pueda sentir el colaborador con la marca. El talento humano es quien le brinda realce y rentabilidad a la empresa, así que, es tarea fundamental de la misma, velar por la comodidad de los suyos. La FAP, como tal, el Perú, posee una imagen de admiración y respeto, sin embargo, esto puede quedar obsoleto de ser inválido para sus integrantes.

Los autores, Delgado y Velásquez (2018) en su tesis, dejan entrever, lo esencial del engagement, *per se*, la importancia con el nivel de repercusión que puede y pueda tener este en la empresa. Su investigación, dirigida a 25 colaboradores, concluyendo en una correlación positivamente elevada, siendo de 0.89, correlación sumamente positiva, a pesar de tener niveles promedio dentro de la variable engagement. (p. 99). Además, tras sistematizar los resultados por dimensiones, obtuvo los siguientes niveles.: absorción -4.45- ‘nivel medio’; dedicación -4.56- ‘nivel medio’; y vigor -4.19- ‘nivel medio’

Albrecht (Citado por, Rodríguez, Larraechea y Costagliola, 2015), considera por engagement, como un estado individual de activación y entusiasmo, el cual se manifiesta a través de comportamientos, y se verifica a través de la operacionalización que, hace manifestó el colaborador; este como tal, tras potencializar las cualidades en el colaborador, posee la bondad de conllevar al mismo a destacar en los resultados, tanto en sus tareas como en sus responsabilidades.

Vila, Álvarez y Castro (2015); enmarcan un contexto de variables dependientes e independientes, basadas en el engagement laboral. Aquí es primordial el tamaño de la empresa, debido a que, si es grande, mediana o pequeña, no poseerá la misma capacidad financiera adquisitiva, para realizar una remuneración extra a sus integrantes; sin embargo, existen otros factores contextuales y planificados que pueden dotar a organización con resultados ostentosos. Para tal consideración, los autores, le denominaron, “Determinantes del Engagement” teniendo, por consiguiente, determinantes y consecuencias; en los primeros, se creyó conveniente incluir: características de la tarea ‘significancia de la tarea,

y la variedad de tareas'; congruencia de valores; liderazgo transformacional; apoyo organizativo percibido; autoevaluación clave. Lo segundo están comprendidos por: desempeño de una tarea; comportamiento de ciudadanía organizativa; comportamiento innovador. (p. 9)

Maslow (Citado por Trebejo, 2017), quien expone que, las nociones básicas del engagement y el compromiso organizacional, a través de su esquema de las necesidades básicas. El preludio de la teoría hace hincapié sobre las necesidades primarias o básicas siendo el primer nivel de las necesidades; siendo las fisiológicas, en la cual la persona se mantiene en una constante búsqueda de equilibrio, a la par, logra su satisfacción. Ésta analogía, es aplicada al ámbito organizacional, los colaboradores, además de laborar para reducir miedos, lo hacen para satisfacer necesidades; por ejemplo: lograr la estabilidad (reducción del miedo, desarrollarse en el campo personal y profesional, trabajar para poder ascender de rango, mantener una comunicación asertiva), relaciones sociales (aceptación por el área de trabajo, conformación de los equipos de trabajo, asignación de retos en el departamento de trabajo, mantener las relaciones interpersonales). (p. 7)

Desarrollado por las masas a través del tiempo, fue un aporte por Seligman (1990), bajo influencias del positivismo psicológico, con una ambivalencia en la toma de decisiones del individuo. Seligman, (Citado por Trebejo, 2017), tras ser el precursor de la terminación, engagement, lo define como “aquello por lo que uno mismo opta, pero no necesariamente con el sentido de encontrar un objeto o un sujeto; porque muchas veces tiene una toma de decisión ligera, decisiones que no consideran el futuro sentir”; para ellos bosqueja las dimensiones de la variable, bajo cinco consideraciones que uno mismo elige, siendo: ‘Emoción positiva’, lo que se siente, hedonismo, éxtasis, euforia, etc.; ‘Compromiso’, perder las nociones del tiempo, por el alto nivel de concentración; ‘Sentido’, los cuales son pensamientos basados en uno mismo, basados en el medio; ‘Relaciones Positivas’, aquellas que le dan un propósito a poder vivir; y, ‘Logro’, la cual se suele buscar, aunque no genere ningún tipo de emoción positiva, o que no esté sujeta a un sentido y propósito alguno.) (p. 11)

El bosquejo inicial, bajo el cual desarrolló Seligman al engagement, era poseedor de cinco dimensiones (Emoción positiva, Compromiso, Sentido, Relaciones Positivas, Logro), las cuales vinculadas al positivismo psicológico, promulgaba proporcionalidad de la razón y

la emoción en los colaboradores, criterios que fueron más allá de humanismo como enfoque y escuela psicológica. Actualmente, dentro de las dimensiones de susodicha variable, sólo se hace la consideración de tres de las cinco, (Vigor, Absorción, Dedicación.) En connotación a ello, Rich, LePine y Crawford (2010); hacen alusión a un haber fusionado del colaborador, de una manera más coloquial, la esencia del engagement en el colaborador, busca tres criterios primordiales ‘mantener las manos, la cabeza y el corazón’ de los antedichos, por parte de la empresa; es decir, lograr, mantener y potencializar los tres engagement; engagement físico, engagement emocional y engagement cognitivo. Éstos son antecidos por las características de un engaged (colaborador con engagement). (p. 11)

En el engagement físico, se presenta; altos niveles de energía y esfuerzo; deseo por esforzarse; intensidad en el desempeño del trabajo. En el engagement emocional, entusiasmo e interés en el puesto de trabajo; optimismo acerca del puesto de trabajo; orgullo por el puesto de trabajo. Y, por último, el engagement cognitivo, con alta concentración en el Trabajo; atención y absorción durante el desempeño del trabajo. (p. 12)

Consiguientemente, tras aquella consideración del dimensionamiento continuo Bakker (Citado por Rodríguez, Larraechea y Costagliola, 2015), opina al respecto; “El engagement es un estado activo y positivo, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.” (p. 8).

Sin embargo, en hilación al texto anterior, el mismo autor, atribuye que son Salanova y Schaufeli en el año 2004, quienes le atribuyen hasta entonces, las hoy conocidas dimensiones del engagement; siendo éstas las siguientes: (p. 15)

Absorción: Involucra sentirse completamente concentrado en las tareas, que se desarrollan, generando la sensación del paso rápido del tiempo, y que la concentración es total, aún, cuando existan muchos distractores. Posee como primera subdimensión, Estado de Concentración en el Trabajo, con sus indicadores, (Evita distractores y se orienta a procesar óptimos resultados; Planifica y recurre a los recursos que os llevan a lograr sus metas); y, como segunda subdimensión está el Sentimiento del paso Rápido del Tiempo, con sus respectivos indicadores, –Siente desempeñarse a totalidad en su puesto de trabajo que pierde la hilación del tiempo– (Salanova y Schaufeli, 2004)

Dedicación: Implica la sensación de estar profundamente involucrado con el trabajo, experimentando motivación, orgullo y desarrollando con entusiasmo las tareas del cargo. Posee como subdimensión, la Muestra de Entusiasmo y sus respectivos indicadores (Prevé Estrategias para Alcanzar sus Objetivos; Cumple con las Actividades que Planifica; Se Reconoce su Desempeño; Está Orgulloso de su Trabajo) (Salanova y Schaufeli, 2004)

Vigor: Se refiere a los altos niveles de energía disponibles para utilizar en el desempeño, así también como resistencia y persistencia frente a las dificultades. Posee como primera subdimensión, Energía en la Ejecución de la Tarea, con sus indicadores, (Está Dispuesto a Asumir nuevas Metas; Es dinámico en la ejecución de las tareas; Presenta a Tiempo las Tareas Encomendadas); y, como segunda subdimensión está la Activación Mental en el Trabajo, con sus respectivos indicadores, (Su Toma de Decisiones es Libre de Presiones; Expresa Asertividad al Comunicarse en la Organización) (Salanova y Schaufeli, 2004)

Entonces, bajo todo aquel bagaje teórico-pragmático entre la realidad problemática, las investigaciones previas y las teorías relacionadas a las variables; cabe, atribuir el planteamiento del problema; siendo éste: ¿De qué manera la aplicación de las Metodologías Lúdicas reforzará al Engagement, del personal de seguridad de una Institución educativa superior de la Región Lambayeque?

Por su parte la justificación la investigación, está desglosado en cuatro criterios, siendo éstos: La Justificación Científica: está intrínsecamente relacionada a estimular el engagement de los colaboradores, a través de las metodologías lúdicas (compuesto por técnicas innovadoras, creativas, y de fácil recepción); con el fin de poder demostrar la eficiencia y eficacia de la variable independiente sobre la dependiente. Por ello, el aporte que pueda realizar ésta investigación, es por la aproximación que se tiene al talento humano; sobre la estimulación que se realiza para que éstos puedan obtener un libre desarrollo, sensibilizando a la alta gerencia, guiados por el desarrollo de competencias, y valores agregados que ofrecen ambos componentes. Por consiguiente, el objetivo principal de la investigación es demostrar que la aplicación de las metodologías lúdicas reforzará en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque; lo cual le dará inicio al énfasis de los gerentes por apostar por las metodologías lúdicas aplicadas al rubro organizacional, siendo una apertura a las nuevas investigaciones. Por su

parte, la Justificación Práctica: se basa a que, debido al tipo de investigación, siendo éste de trazo aplicativo; conformado por 12 sesiones divididas en talleres vivenciales y productivos, beneficiará a la población en cuestión; quedando como antecedente en el ámbito local, con las expectativas de poder abarcar a la región y consecutivamente a la nación. La Justificación Metodológica: se basa a que, debido al apogeo de las metodologías lúdicas en el ámbito organizacional, la literatura suele ser limitada; debido a la confidencialidad que implica ésta para con la empresa, pues, su lecho amerita el desarrollo de competencias y estrategias a partir de los colaboradores, lo cual implica que sea de temas íntimos. Para proceder con el desarrollo, se conoció la realidad problemática, que acontece la empresa; generando para ellos la integración a través de métodos prácticos y de fácil entendimiento, el cual, antecedido por un programa, procura solucionar y expandir las perspectivas. Y, por último, la Justificación Institucional: se guía, de que, la tentativa, innovadora y de gran reto se ilustra una de las primeras aplicaciones de las metodologías lúdicas en el ámbito organizacional, a nivel regional; pues su implantación y desarrollo dentro de la empresa, por parte de tercializadoras de servicios, es sumamente elevado, sobrepasando el presupuesto fijado para capacitaciones y preparación del personal. Se torna un reto, por la pretensión que bosqueja la investigación, empero, es parte de la misma, cubrir el reto que se ha propuesto, otorgándole a los colaboradores de la empresa, mayor capacidad de desenvolvimiento dentro de su área de trabajo, como para con sus pares.

La objetivización, como la cúspide de cumplimiento y logro, hace posible que toda la investigación, se direcciona bajo los criterios establecido previamente al llevado de los criterios de teorías relacionadas; pues el investigados como tal, ve en ellos, un compromiso, leal y de desacuerdo a su realidad, que, es lo que busca todo emprendimiento científico.

Bajo ésta premisa, está el objetivo general, siendo éste; demostrar que la aplicación de las metodologías lúdicas, reforzarán el engagement en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque. Los objetivos específicos, por su parte, son un mérito del proceso, fases que harán posible el cumplimiento parcial la investigación, comprendiéndose de seis. El primer objetivo específico es, conocer el nivel de engagement de los colaboradores, a través de un pre-test. El segundo es, obtener los niveles de las dimensiones del engagement en los colaboradores. El tercero, respecta a, diseñar un programa de metodologías lúdicas. El cuarto es, aplicar el programa de metodologías lúdicas a los colaboradores. El quinto es, conocer el engagement alcanzado

por los colaboradores, a través de un post-test. El sexto, refiere a obtener los niveles del post-test por dimensiones del engagement en los colaboradores. El séptimo abarca, comparar los resultados del pre y el post-test para determinar la eficacia del programa aplicado. Y, por último, recae en, elegir la hipótesis, empleando la Prueba de Wilcoxon.

El rol fundamental de los supuestos del impacto positivo o negativo de la investigación, nace de hipotetizar los posibles resultados del proceso. Ante ello, se expone como hipótesis general, a los siguientes bosquejos; donde, H_i afirma: La aplicación de las metodologías lúdicas reforzará el engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque. Mientras que la, H_o corresponde a: La aplicación de las metodologías lúdicas no reforzará el engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de la Investigación

Dentro del marco metodológico, el tipo y diseño de investigación; abarcan que, el tipo de diseño de la presente investigación es Aplicativo, siendo propio de un Tipo de Naturaleza Cuantitativa Pre-Experimental de Caso Único. Por ende, Salkind (1998), considera que a diferencia del diseño cuasi experimental y experimental verdadero; en éste tipo, el investigador ejerce poco o ningún control sobre las variables, además los participantes, se pueden asignar aleatoriamente y en algunas ocasiones. Requiere considerar que, el diseño, está antecedido y fundamentado, por la previa y posterioridad medición, la comparación equivalente y las series interrumpidas de tiempo.

$$O_1 \rightarrow X \rightarrow O_2$$

Dónde:

O_1 : Aplicación del Engagement's Test (Pre-Test)

X: Aplicación del Programa de Metodologías Lúdicas

O_2 : Aplicación del Engagement's Test (Post-Test)

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla N° 1. *Operacionalización de la Variable Independiente*

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
METODOLOGÍAS LÚDICAS	“Conjunto de relaciones organizadas intencionalmente en función del juego para crear valor social.”	“El juego estimado, para la institución, hace posible una psicología positiva como un comportamiento en el colaborador.”	Fundamentación Teoría	Saldaña y Villanueva (2016), “Teoría del Capital Lúdico.”
			Objetivo	Objetivo General: Aplicar un Programa de Metodologías Lúdicas para reforzar el Engagement, el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque.
			Estrategias	“CONCEPTO” SESIÓN N° 1. «Un Diagnóstico Individual y Colectivo empleando las Tarjetas Diagnosticards: Mi Situación Actual frente al Equipo de Trabajo»

SESIÓN N° 2. «Pato Lego: Creando mi Estanque de Agua Colectivo»

SESIÓN N° 3. «Acuarela Sinfónica: La Aventura de Competitiva»

SESIÓN N° 4. «Mi Tierra: Un Rol una Solución»

“ENFOQUE”

SESIÓN N° 5. «V2MOM, un Modelo Exitoso: Mis Metas, y las Metas Organizacionales»

SESIÓN N° 6. «Identificación con el Cuaderno de Sensibilización, para Localizar El Plan: La Aventura de la Organización»

SESIÓN N° 7. «Impacta: Combina tu Estrategia, Tu Función»

SESIÓN N° 8. «Storytelling a través de
Bloques de Lego: Tengo algo que Contar»

“MATESIS”

SESIÓN N° 9. «Doble Cuántico con
Bloques de Lego: Mi Plano de Locación»

SESIÓN N° 10. «Granjeros: La
Cooperación del Valor Agregado»

SESIÓN N° 11. «Tic Tac: La Des-
Proporcionalidad entre el Tiempo y el Reloj»

SESIÓN N° 12. «Play of Life en la
Organización: Este Soy Yo»

SESIÓN N° 13. «Derribando: Tómate
unos minutos, Desafíate, Prueba y Ensayá»

Metodologías	<ul style="list-style-type: none">- Diagnosticards- Pato Lego- V2MOM- Cuaderno de Sensibilización- Bloques de Lego- Bolos Game- Storytelling- Play Doh- Play of Life
Implementación	<ul style="list-style-type: none">- Actividades Previas- Tiempo de Aplicación- Recursos Materiales
Evaluación	<ul style="list-style-type: none">- Instrumentos de Evaluación- Lista de Chequeo

Fuente: Elaborador por el Autor

Tabla N° 2. Operacionalización de la Variable Dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADORES	NÚMERO DE ÍTEMS	ESCALADE MEDICIÓN
ENGAGEMENT	El engagement es un estado activo y positivo, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. (Shaufeli y Salanova, 2003)	Su actitud de proactividad, demuestra disponibilidad para asumir el rol de cada tarea, manteniendo un estado de felicidad prolongado. (Shaufeli y Salanova, 2003)	Absorción	Estado de Concentración en su Trabajo	Evita Distractores y se Orienta a Presentar Óptimos Resultados	1 - 2	Escala Ordinal
					Ordena su Espacio de Trabajo, para no Complicar el Proceso	3	Nivel Alto <i>(Existencia de Engagement)</i>
					Siente Desempeñarse a Totalidad en su Puesto de Trabajo que Pierde la Ilación del Tiempo	4 - 5	PC: 66 - 100 PT: 111 – 130
				Sentimiento del paso Rápido del Tiempo	Asume su Rol con Responsabilidad	6 - 7	Nivel Medio <i>(Rasgos de Existencia de Engagement (Controlable))</i> PC: 27 - 61 PT: 100 - 100

		Prevé Estrategias para Alcanzar sus Objetivos	8 - 9	Nivel Bajo
				<i>(No Existencia o Inexistencia de Engagement</i>
				<i>(No controlable))</i>
Dedicación	Muestra Entusiasmo	Cumple con las Actividades que Planifica	10 – 11 - 12	PC: 1 - 22
		Se Reconoce su Desempeño	13 - 14	PT: 68 - 99
		Está Orgulloso de su Trabajo	15 - 16	
		Está Dispuesto a Asumir nuevas Metas	17 – 18 - 19	
Vigor	Energía en la Ejecución de la Tarea	Es dinámico en la ejecución de las tareas	20 - 21	
		Presenta a Tiempo las Tareas Encomendadas	22 - 23	

	Toma de Decisiones Libre de Presiones	24 - 25
Activación Mental en el Trabajo	Expresa Asertividad al Comunicarse en la Organización	26 - 27

Fuente: Elaborador por el Autor

2.3. Población, Muestra y Muestreo

Fracica (1988), acota que la población, está conformada por todos elementos, bajo los cuales se constituye la investigación, o también, se le podría considerar como el conjunto de todas a unidades de muestra en estudio. Por lo tanto, debido al número reducido de población, se procedió a emplear el mismo número de integrantes, para desarrollar todo el proceso.

En cuanto al tipo de muestro, según Arias (2006), es entendido como un proceso, que, en arraigo, ayuda al investigador, a elegir su probación a trabajar; en la catalogada investigación, se tuvo en cuenta al muestreo no probabilístico intencionado, en el afán de que, los integrantes, fueron elegidos bajo discernimiento del investigador.

La presente investigación, contó con la participación de 21 colaboradores; distribuidos de la siguiente manera:

Tabla N° 3. *Cuadro de Asignación de Personal de Seguridad de la Empresa*

N°	CARGO	OCUPANTE (S) POR CARGO	%
1	Agente de Seguridad	21	100 %
	Total	21	100%

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal

Siendo, los criterios de selección, la descripción de la población en cuestión, está conformada por un equipo de agentes de seguridad, del género femenino y masculino, los cuales se encuentran entre las edades desde los 30 años de edad, hasta los 50 años de edad. Conformada la población de 21 colaboradores, se procedió a trabajar con los 21 colaboradores.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

Alarcón (Citado por León, 2009), fundamenta que, las escalas de medición y test fueron introducidas en la primera y segunda guerra mundial, con la finalidad de otorgar ciertos cargos, los cuales eran de total necesidad en aquellas épocas. Su propósito era medir la capacidad física, para luego concluir que una persona se regía según ella. Sin embargo,

éste concepto fue reemplazado por uno más fiable que se fundamentaba en que las capacidades físicas no regían a lo intelectual, y pues desde aquel entonces se dividieron las pruebas de medición intelectual como las de descripción psicológica. Para esta investigación se aplicará como técnica, un cuestionario.

Para la recopilación de información en la variable dependiente, se procedió con la aplicación del Utrecht Work Engagement Scale – UWES o Escala de Engagement Laboral, según Schaufeli, Martinez, Salanova, *et al* (2002), es un cuestionario con 17 ítems de evaluación; sin embargo, en sus inicios, estuvo conformada por 24 ítems, sin embargo, tras el sometimiento a la consistencia interna de cada uno de los reactivos, se descartaron siete ítems, consolidándose sólo 17 ítems. La validez del instrumento, por su parte, posee una de cultura y contextualización, basada en los ritmos de vida de los participantes.

Tras su fundamento, añaden que el presente hace reverencia al cuestionario más empleado para la medición del engagement. En constancia, los autores, anuncian la aceptación psicométrica del instrumento, tanto en validez como en confiabilidad, quienes tras exponer el mismo al Coeficiente de Alfa de Cronbach, alineado a la respuesta, siendo, sustentaron las siguientes escalas: 0.6 (Cuestionable); 0.7 (Aceptable); 0.8 (Bueno); 0.9 (Excelente). Respecto al mismo Coeficiente de medición estadística, proponen el siguiente cuadro para las dimensiones. La dimensión de Vigor, conformado por seis reactivos, según el Alfa de Cronbach, es de 0.84. La dimensión de Dedicación, consta de 5 reactivos, con un Alfa de Cronbach de 0.89; y, por último, la dimensión de Absorción, compuesto por 6 elementos, abarca 0.83 según su Alfa de Cronbach. (p. 33)

Sin embargo, en el año 2006, un grupo de estudiantes de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, realizaron la adaptación del instrumento al contexto cultural de susodicha ciudad; donde, empleando una muestra de 252 colaboradores de los niveles operativos de producción y servicio de diversos rubros. En su estudio, emplearon la validación de contenido por el criterio de expertos, validez de correlación de ítem-test, bajo un índice de discriminación que oscila de 0.36 a 0.61, y la validez concurrente empleando el método de contrastación de grupos, verificado en su nivel de significancia de 2.03, con un grado de libertad de 155. Tras aquel bosquejo, emplearon el método de dos mitades, obteniendo así un coeficiente de confiabilidad de 0.86. Para la presente investigación, se hizo empleo del instrumento adaptado.

Por ende, en representación de ello, se realizó la contextualización del instrumento de “Engagement’s Test” a la empresa en cuestión, obteniendo la Validez del Instrumento a través del Criterio de Expertos, por la revisión previa a la aplicación del instrumento, del dando paso a la Validez de Aiken, obteniendo un puntaje de 0.94; también se tuvo en cuenta la Validez de Contenido, debido a que verificó que, los elementos que componen la prueba, son realmente representativos de esta. Por otra parte, la Confiabilidad obtenida, empleando el Alpha de Cronbach, fue de 0.68, representando ambos índices estadísticos, positivamente altos.

2.5. Procedimiento

Conciérne el procedimiento de la presente investigación, haber procedido realizando un diagnóstico, empleando el instrumento titulado, “Engagement’s Test”; sustentando como mérito científico-académico, evaluar la variable dependiente, siendo esta, engagement (Anglosajismo). A través, del proceso de la variable dependiente, permitió sustentar a través de una base estadística y argumentativa, la problemática suscitada en el contexto empresarial por el cual se optó, bajo el planteamiento de la variable independiente, Metodologías Lúdicas, la medida, donde se formuló y aplicó estrategias. El Engagement’s Test, está compuesto por 27 reactivos, con cinco alternativas, en Escala de Likert, donde (Nunca = 1; Casi Nunca = “; A veces = 3; Casi Siempre = 4; Siempre = 5); validadas éstas a través del Criterio de Expertos en función al contexto, procesadas en dos momentos, tanto en el Pre como el Post Test, teniendo como software de procesamiento de información, al SPSS Versión 26. Por su parte, las Metodologías Lúdicas, serán aplicadas, para significar aportes de fortalecimiento, para con el Engagement’s Test; a través de un programa aplicativo, denominado, «Programa de Metodologías Lúdicas», el cual, dividido en tres apartados, bajo criterio de talleres vivenciales, destinado a 21 colaboradores.

2.6. Método de Análisis de Datos

Los métodos de análisis de datos, prestan atención a los programas empleados para sistematizar y procesar la información: según Córdova (2003); infiere que, el proceso de la estadística descriptiva, en un apartado de la estadística; la cual se encarga de recolectar, analizar y caracterizar un determinado conjunto de datos, abarcando diversas poblaciones. Éste tiene como propósito, describir los fenómenos de tal conjunto, empleando frecuencias

descriptivas, tablas y Figuras. Por ende, ante ello, para hacer posible la sistematización de los datos, se hizo empleo el software Excel y el software Estadístico SPSS Versión 25, a través de los cuales se obtuvieron estadísticos descriptivos e inferenciales; por medio de los que se hizo posible la obtención de tablas y figuras de naturaleza estadística.

2.7. Aspectos Éticos

En la calidad y ética de la investigación: la UNESCO, en el año 1999 en uno de sus plenos de Consejo Internacional para la Ciencia, como una exhortación para la declaración sobre la ciencia y el uso del saber científico; Conferencia Mundial sobre Ciencia, llevado en la ciudad de Budapest en 1999, por la UNESCO, hizo testamento de que, la ciencia, *per se*, es un elemento indispensable al servicio de la convivencia y creación de la paz, en fervor del progreso y la lucha contra la pobreza; pues la responsabilidad social del científico se debe a las generaciones presentes y futuras.

En contraste la Ley N° 29733, “Ley de Protección de Datos Personales” tiene por decreto fundamental, proteger los datos personales previstos, además de hacerse presente en el Artículo 2°, numeral 6° de la Constitución Política del Perú de 1993, brinda su respaldo.

Por otra parte, el Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú, en el Título I, “De la Responsabilidad” en sus Artículos 1°; 2°; 3°; 4°; 5° y 6°, amerita toda la responsabilidad a la cual está sujeto el profesional en el campo de actuación, conociendo el efecto que posee su labor. En el Título IV, “De la Confidencialidad”; en sus Artículos 20°; 21°; 22°; 23°; 24°; 25° y 26°, celebra que todo psicólogo, está en la obligación de reservar toda información brindada por sus clientes, (Empresa para trabajo de aplicación).

Por lo Tanto, toda información plasmada en éste documento científico, se mantendrá en anonimato, con respecto a los resultados y procesos dentro de la empresa; además, es menester hacer constatar, la confidencialidad de los datos obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1. Objetivo Específico N°1: Diagnóstico del nivel de Engagement en los colaboradores, a través del Pre-Test.

Tabla N° 4. *Resultados Generales del Engagement's Test, Pre – Test*

	f	%	Estadísticos
Bajo	8	38	$\bar{X} = 6.5$ $S = 4.58$ $CV = 1.41$
Medio	11	52	
Alto	2	10	
Total	21	100	

Fuente: Elaborado por el Autor

Interpretación:

La presente tabla, representa los resultados del pre-test, donde se aprecia que, del 100 %, el 52 %, del Personal de Seguridad, tiene un Nivel Medio, lo que bosqueja la existencia media de engagement laboral, esto recae en que los colaboradores poseen una tendencia a poder engancharse a la empresa, dependiendo de los estímulos que brinde la empresa. En una segunda posición, se encuentra el Nivel Bajo, con 38 %, lo cual se interpreta por el poco o nulo enganche del colaborador para con la empresa; esto posee una amalgama de opciones, por las cuales el colaborador, posea esa tendencia. Y, por último, está el Nivel Alto, encarnado por el 10 %, el cual hace manifiesto de la existencia del engagement, dentro de los colaboradores. Proclamando su enganche con la marca, preponderando, su estado psicológico prolongado de felicidad con las actividades que realizan dentro de la empresa.

Seguidamente, los estadísticos, expresan que, dentro de la media aritmética (\bar{X}), los clientes internos, poseen un 6.5, propio del nivel medio encontrado; por su parte la desviación estándar (S), es poseedor del 4.58 %; y, por su parte el coeficiente de variabilidad (CV), fue de 1.41 %, expresando así, un comportamiento homogéneo, debido a que el porcentaje, no supera el 80 %, establecido estadísticamente.

3.2. Objetivo Específico N°2: Obtener los niveles de las dimensiones del engagement en los colaboradores.

Tabla N° 5. Niveles de la Dimensión Absorción, Pre - Test

	f	%	Estadígrafos
Bajo	8	38	$\bar{X} = 6.5$ $S = 4.58$ $CV = 1.41$
Medio	11	52	
Alto	2	10	
Total	21	100	

Fuente: Elaborado por el Autor

Interpretación:

Según la tabla N°5, de los Niveles de la Dimensión Absorción; dentro del 100 % del Personal del Seguridad, se obtuvo que, el 52 %, presenta un Nivel Medio; el 38 %, muestra un Nivel Bajo, mientras que el 10 %, manifiesta un Nivel Alto. Esto refiere que: el Nivel Medio en la población, alude al proceso de desarrollo por el estado de sentirse plenamente concentrado y feliz, realizando sus actividades. El Nivel Bajo, es una contrariedad a lo mencionado, – sentirse plenamente concentrado y feliz –, donde el colaborador vive una experiencia temporal o in-existente de la dimensión; mientras que el Nivel Alto, hace representatividad del estado óptimo de la significancia de la Absorción, donde el colaborador, experiencia, un estado óptimo en la sensación del paso rápido del tiempo, en tanto realiza sus actividades.

Respecto a los estadígrafos, la media aritmética (\bar{X}), está plasmado por el, 6.5; la desviación estándar (S), posee 4.58 %; y coeficiente de variabilidad (CV), está representado por el 1.41; manifestando un comportamiento homogéneo.

Tabla N° 6. Niveles de la Dimensión Dedicación, Pre - Test

	f	%	Estadígrafos
Bajo	8	38	$\bar{X} = 6.5$ $S = 4.58$ $CV = 1.41$
Medio	11	52	
Alto	2	10	
Total	21	100	

Fuente: Elaborado por el Autor

Interpretación:

De la tabla N°6. Niveles de la Dimensión Dedicación, se obtiene que; del 100 % de la población, el 52 %, representa un Nivel Medio; conllevándole a la población a encontrar significancia e inspiración en el trabajo, esto también plantea el poco entusiasmo para prever estrategias y alcanzar sus objetivos, como de la percepción de que no, percibe un reconocimiento hacia los logros que obtiene.; 38 % de la población, presenta un Nivel Bajo, donde la población, se muestra entusiasmada e inspirada al desempeñar sus actividades, mostrando ningún orgullo y entusiasmo por lo que está haciendo; a diferencia del 10 % de la población, que tiene un Nivel Alto, donde, esta, además de tener la capacidad de planificar, está orientado hacia sus metas, mostrando una latencia en su entusiasmo y orgullo.

Respecto a los estadígrafos, la media aritmética (\bar{X}), dentro de los colaboradores, posee 6.5; respecto a la desviación estándar (S), está representando por el 4.58 %, mientras que el coeficiente de variabilidad (CV), posee 1.41; con un conjunto de datos heterogéneos.

Tabla N° 7. Niveles de la Dimensión Vigor, Pre - Test

	f	%	Estadígrafos
Bajo	8	38	$\bar{X} = 6.5$ $S = 4.58$ $CV = 1.41$
Medio	11	52	
Alto	2	10	
Total	21	100	

Fuente: Elaborado por el Autor

Interpretación:

La tabla N°7. Niveles de la Dimensión Vigor; expresa en su distribución de porcentajes que: del 100 %, de la población, el 52 %, manifiesta un Nivel Medio, este expresa que, los colaboradores, poseen tendencias a esforzarse en su trabajo, además de la disposición a invertir su esfuerzo y energía, a cambio del resultado, para ello mantiene su energía para lograr ejecutar las tareas óptimamente, y una activación mental que les permite esforzarse por perfilarse en su área. Por otro lado, el 38% de la población, presenta un Nivel Bajo, el cual muestra que su vigorosidad aún no está desarrollada, y, por último, el 10 %, expresa un Nivel Alto, este porcentaje de la población, mostrará la óptima disposición en su inversión de energía y darle apertura al desarrollo de otras competencias; pues, tener a disposición todo el tiempo la energía en la ejecución de tareas, le permite tener una activación de roles y una activación mental en su trabajo, mostrándose al alcance de toda la organización.

Por su parte, los estadígrafos, están representados por, la media aritmética (\bar{X}), donde el personal, tiene un índice de 6.5; seguidamente, la desviación estándar (S), está representada, por el 1.41 %, mientras que el coeficiente de variabilidad (CV), posee 1.2; con un grupo de datos homogéneos.

3.3. Objetivo Específico N°3: Diseñar un programa de metodologías lúdicas.

Tabla N° 8. *Diseño del Programa de Metodologías Lúdicas*

Talleres y Sesiones	Dim	Fecha	Nombre	Objetivos
Taller N° 1		15 – 22 Nov	«Concepto»	Concientizar – Incomodar – Alinear
Sesión N° 1.	Absorción	15/ 11	«Un Diagnóstico Individual y Colectivo empleando las Tarjetas Diagnosticards: Mi Situación Actual frente al Equipo de Trabajo»	Concientizar al colaborador, sobre su rol y su actual desenvolvimiento dentro de la empresa.
Sesión N° 2.		18/ 11	«Pato Lego: Creando mi Estanque de Agua Colectivo»	Dar alcance de la labor colaborativa, administrando los recursos empleados.
Sesión N° 3.		20/ 11	«Acuarela Sinfónica: La Aventura de Competitiva»	Asociar patrones del aporte y el sentir del colaborador, ante sus pares.
Sesión N° 4.		22/ 11	«Mi Tierra: Un Rol una Solución»	Conocer la importancia de las responsabilidades para con su área y las otras.
Taller N° 2		25-Nov 02-Dic	«Enfoque»	Experimentar – Sentir – Compartir
Sesión N° 5.	Dedicación	25/ 11	«V2MOM, un Modelo Exitoso: Mis Metas, y las Metas Organizacionales»	Conocer las metas personales, y afiliarlas con las metas de la organización, para alcanzar los objetivos.
Sesión N° 6.		27/ 11	«Identificación con el Cuaderno de Sensibilización, para Localizar El Plan: La Aventura de la Organización»	Aportar ideas a la complementación del Plan Organizacional, cumpliendo con sus actividades planificadas.

Sesión N° 7.	29/ 11	«Impacta: Combina tu Estrategia, Tu Función»	Mostrar el valor agregado que puede ofrecer el colaborador a la empresa, reconociendo su desempeño.
Sesión N° 8.	02/ 12	«Storytelling a través de Bloques de Lego: Tengo algo que Contar»	El colaborador, transmite su sentir actual, considerando sus roles.
Taller N° 3	04 – 13 Dic	«Matesis»	Ensayar – Probar – Desafiar
Sesión N° 9.	04/12	«Doble Cuántico con Bloques de Lego: Mi Plano de Locación»	Asumir nuevas metas, empleando el Doble Cuántico.
Sesión N° 10.	06/ 12	«Granjeros: La Cooperación del Valor Agregado»	Generar mejoras dinámicas del servicio para con el Cliente interno y externo.
Sesión N° 11.	09/ 12	«Tic Tac: La Des-Proporcionalidad entre el Tiempo y el Reloj»	Gestionar el tiempo para presentar a tiempo las tareas encomendadas, con un valor agregado.
Sesión N° 12.	11/ 12	«Play of Life en la Organización: Este Soy Yo»	Ubicar el problema en el aquí y el ahora, para reconocer la necesidad de cambio, para que, las decisiones sean libres de presiones.
Sesión N° 13.	13/ 12	«Derribando: Tómate unos minutos, Desafíate, Prueba y Ensayá»	Retar a la adquisición de una ejecución original en el colaborador, expresando asertividad en su comportamiento.

Vigor

Fuente: Elaborado por el Autor

3.4. Objetivo Específico N°4: Aplicar el programa de metodologías lúdicas a los colaboradores.

Para el desarrollo del programa, previamente se estableció un cronograma con la Jefe del Gestión del Talento Humano, al igual que el Jefe del Personal de Seguridad, pactando las fechas y horas; y, en ellas, se realizó la aplicación de los talleres, los cuales, acompañados de recursos materiales interactivos, promovieron las metodologías de participación activa. Estos fueron:

- Primer Taller : Denominado como «Concepto», dividido en cuatro sesiones, tuvo el objetivo de, concientizar – incomodar – alinear; en alineación, para trabajar la Dimensión Absorción.
- Segundo Taller: Titulado, «Enfoque», persiguió el objetivo en los colaboradores de, experimentar – sentir – compartir, segmentado en cuatro sesiones, dedicado a acordar la Dimensión Dedicación.
- Tercer Taller : Designado como, «Matesis», objetivizó, el ensayar – probar – desafiar, la experiencia de los colaboradores, a través de cinco sesiones. Este, trabajó la Dimensión Vigor.

- 3.5. Objetivo Específico N° 5: Conocer el engagement alcanzado por los colaboradores, a través de un post-test.

Tabla N° 9. *Resultados Generales del Engagement's Test, Post – Test*

	f	%	Estadígrafos
Medio	11	52	$\bar{X} = 10.5$
Alto	10	48	$S = 0.70$
Total	21	100	$CV = 14.84$

Fuente: Elaborado por el Autor

Interpretación:

Dentro del post-test, la tabla general grafica dos niveles, expresando así, la desaparición del nivel bajo, siendo representado por el Nivel Medio, con el 52 % de engagement, en el Personal de Seguridad, lo cual menciona la tendencia del desarrollo de esta dimensión por parte de los colaboradores, pudiéndose generar enganche a mediano plazo dentro de la empresa, dependiendo, ante todo, de los estímulos que, implante esta; también cabe recalcar que las dimensiones (absorción, dedicación y vigor), poseen niveles medios, con la erradicación del nivel bajo. Por otra parte, el Nivel Alto, con 48 %, ilustra al colaborador engaged, propio del colaborador, enganchado a la empresa, en un estado psicológico positivo, para con la marca. Esto expresa, que fortificación en las dimensiones, solo con aquel porcentaje.

Los estadígrafos, hacen el manifiesto de tres índices estadísticos, siendo: la media aritmética (\bar{X}), con 10.5, en los colaboradores; seguidamente, se encuentra la desviación estándar (S) con 0.70 %; y, por último, el coeficiente de variabilidad (CV), con 14.84 %, lo cual, es representativo de un comportamiento homogéneo, por el hecho de que el porcentaje obtenido no es mayor igual al, 80 %, *per se*.

- 3.6. Objetivo Específico N° 6: Obtener los niveles del post-test por dimensiones del engagement en los colaboradores.

Tabla N° 10. *Niveles de la Dimensión Absorción, Post - Test*

	f	%	Estadígrafos
Medio	12	57	$\bar{X} = 10.5$
Alto	9	43	S = 2.12
Total	21	100	CV = 4.94

Fuente: Elaborado por el Autor

Interpretación:

La tabla N°10, expone la posterior aplicación del test; tras haber desarrollado el programa en la población; de la cual, se puede denotar los siguiente; del 100 % de la población evaluada, el 57 %, presenta un Nivel Medio, mientras que el 43 %, representa un Nivel Alto. El nivel, más representativo es el Nivel Medio, representando una mejoría en el estado de interacción que presenta el colaborador para con su área; pues la tendencia al desarrollo que muestra es positiva, contrastándose de la misma manera en el Nivel Alto. La significancia del nivel, expresa, la tendencia del colaborador, por ser creativo, al emplear recursos que le permitan estar satisfecho con lo que realiza, de la misma manera, esto le permite mantener ordenada su zona de trabajo, para facilitar el proceso en la ejecución de sus funciones.

Los estadígrafos manifiestan que, la media aritmética (\bar{X}), posee 10.5; la desviación estándar (S), tiene un índice de, 2.12; mientras que el coeficiente de variabilidad (CV), está representado por el 4.94 %, siendo propio de un índice homogéneo.

Tabla N° 11. *Niveles de la Dimensión Dedicación, Post - Test*

	f	%	Estadísticos
Medio	14	57	$\bar{X} = 10.5$
Alto	7	43	S = 4.95
Total	21	100	CV = 2.12

Fuente: Elaborado por el Autor

Interpretación:

La presente tabla, sustenta la distribución porcentual de la Dimensión Dedicación, donde: el 57 % al Nivel Medio, tal nivel manifiesta el desarrollo, la tendencia de la dedicación que el colaborador asocia al entusiasmo, sintiéndose orgulloso de las responsabilidades que realiza en su área de trabajo; además, involucra características del sentimiento prolongado, por el sentimiento relevante e importante del desafío y entusiasmo. Está caracterizado por, prever estrategias para alcanzar sus objetivos y por el sentimiento de orgullo del trabajo que desempeña. Cabe recalcar que, el haber erradicado el nivel bajo, es la apertura al fortalecimiento en esta dimensión. Por su parte, el 43 % de la población, representa al Nivel Alto, expresando la asociación de la tarea con el entusiasmo continuo, estando orgulloso de su trabajo e inspirado en lo que hace, dado que mínimas actividades suman su estado.

Respecto a los estadísticos, la media aritmética (\bar{X}), posee un índice de 10.5; la desviación estándar (S), por su parte, posee 4.95 %; y por último el coeficiente de variabilidad (CV), representado por índice de homogeneidad, posee 2.12 %.

Tabla N° 12. *Niveles de la Dimensión Vigor, Post - Test*

	f	%	Estadígrafos
Medio	13	62	$\bar{X} = 10.5$
Alto	8	38	$S = 3.53$
Total	21	100	$CV = 2.96$

Fuente: Elaborado por el Autor

Interpretación:

La tabla N° 12, de la Dimensión Vigor, evidencia, la distribución de porcentajes, donde el 62 % de la población alcanzó el Nivel Medio, esto expresa la tendencia, hacia la voluntad y predisposición que puede invertir el colaborador, para ejecutar determinadas tareas, de la misma manera, existe la manifestación de la persistencia por parte de éste, a pesar de la existencia de las dificultades. Está caracterizado por la disposición a las nuevas metas, su rol de responsabilidad y presentación a tiempo las tareas encomendadas, y, sobre todo, la activación mental que pueda desarrollar, permitiéndole estar al alcance de su entorno laboral. Por otra parte, se encuentra que, el 38 % de la población representa un Nivel Alto, dotándole de una voluntad continua sin intermitentes, en ella se ve reflejada la predisposición que posee el colaborador para ser persistente e invertir su esfuerzo en cada actividad, pudiendo desarrollar también, la superación de adversidades, lo que le da la activación mental, manejo de decisiones libre de presiones, y asertividad para comunicarse.

Respecto a los estadígrafos, la media aritmética (\bar{X}), es poseedor de 10.5; la desviación estándar (S), posee 3.53 %; y, por último, el coeficiente de variabilidad (CV), 2.96 %; mostrando un índice de homogeneidad.

3.7. Objetivo Específico N° 7: Comparar los resultados del pre y el post-test para determinar la eficacia del programa aplicado.

Tabla N° 13. *Comparación de los Resultados Generales del Pre - Test y Post - Test del Engagement's Test*

	Pre - Test		Post - Test	
	f	%	f	%
Bajo	8	38	-	-
Medio	11	52	11	52
Alto	2	10	10	48
Total	21	100,0	21	100,0

Fuente: Elaborado por el Autor

Interpretación:

Para la comparación de resultados generales obtenidos en ambas ocasiones; plasma consecutivamente la variante significativa, obtenida entre los niveles, donde en el pre-test se encontró, el Nivel Bajo con 38%; el Nivel Medio con 52%; y el Nivel Alto con 10%. Después de haber aplicado el programa denominado, «Metodologías Lúdicas», el cual estuvo acompañado por diversas estrategias y una metodología de participación activa y talleres vivenciales, además, de perseguir el ambicioso objetivo de, mejorar el nivel de engagement en el Personal de Seguridad, removiendo el nivel bajo, dejando solo para el post-test, la prevalencia de dos niveles, siendo el Nivel Medio con 52%, y el Nivel Alto con 48%. Por ende, se contrastó la eficiencia del programa.

Tabla N° 14. *Comparación de los Resultados de las Dimensiones del Engagement's Test, en el Pre – Test y Post – Test*

	Pre- Test						Post -Test					
	Absorción		Dedicación		Vigor		Absorción		Dedicación		Vigor	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	38	6	33	6	33	-	-	-	-	-	-
Medio	11	52	13	57	13	57	12	57	14	57	13	62
Alto	2	10	2	10	2	10	9	43	7	43	8	38
Total	21	100	21	100	21	100	21	100	21	100	21	100

Fuente: Elaborado por el Autor

Interpretación:

La contrastación de resultados entre ambos momentos de aplicación del test; promulga la siguiente varianza significativa, entre los niveles obtenidos, siendo la desaparición del nivel bajo en ambas dimensiones en la aplicación del post test. En la Dimensión Absorción, se obtuvo en el pre-test, los niveles Bajo con 38%, Medio con 52% y Alto con 10%; donde, tras haber desarrollado el taller denominado “Concepto”, la cual objetivizó, concientizar, incomodar y alinear a los colaboradores, dio como resultados en el post-test los niveles, Medio con 57% y Alto con 43%, pues el realce que le dio a cada sesión, sirvió de mejora. Dentro de la Dimensión Dedicación, en el pre-test se procesaron los niveles, Bajo con 33%, Medio con 57% y Alto con 10%, en la cual, para poder obtener, variantes se aplicó el taller, “Enfoque” con el objetivo de experimentar, sentir y compartir, dando como resultados en el post-test, donde los niveles fueron, Medio con 57% y Alto con 43%. Por último, en la Dimensión Vigor, se obtuvieron los niveles: Bajo con 33%, Medio con 57% y Alto con 10%, a diferencia del post-test, en la cual, tras haber aplicado el taller “Matesis”, que apuntó ensayar, probar y desafiar, se obtuvieron los niveles, Medio con 62% y Alto con 38%. Por ende, se denota, la eficiencia del programa, tras disipar el nivel bajo.

3.8. Objetivo Específico N° 8: Elegir de la hipótesis, empleando la Prueba de Wilcoxon

3.8.1. Planteamiento de Hipótesis

- H_i : La aplicación de las metodologías lúdicas reforzará el engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque.
- H_o : La aplicación de las metodologías lúdicas no reforzará el engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque.

3.8.2. Nivel de Significancia

- $\alpha = 0,05$ (5 %)

Tabla N° 15. *Pruebas NPar*

		Rangos		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
PRE - TEST - POST - TEST	Rangos negativos	2 ^a	5,00	10,00
	Rangos positivos	7 ^b	5,00	35,00
	Empates	12 ^c		
	Total	21		

a. PRE - TEST < POST - TEST

b. PRE - TEST > POST - TEST

c. PRE - TEST = POST - TEST

Fuente: Elaborado por el Autor

Tabla N° 16. *Prueba de Rango con Signo de Wilcoxon*

Estadísticos de prueba ^a	
PRE - TEST - POST - TEST	
Z	-1,650 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,007

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Fuente: Elaborado por el Autor

3.8.3. Comprobación con el p_valor

- Dado que:

$$p_valor = 0,007 < 0,05; \text{ entonces, se rechaza la hipótesis nula } (H_o).$$

3.8.4. Conclusión

- Tras el fundamento estadístico, con un Nivel de Significancia de 0,05, se rechaza la hipótesis nula (H_o); evidenciándose, por lo tanto, la aceptación de la hipótesis alterna (H_i), confirmando que, el Programa de Metodologías Lúdicas, reforzó el Engagement en el Personal de Seguridad.

IV. DISCUSIÓN

Los niveles encontrados entre el pre-test y el post, test, poseen una varianza significativa, tras haber aglutinado ambas aplicaciones, procesadas a través del software estadístico SPSS Versión 26; siendo, en el pre-test: el Nivel Bajo con 38%; el Nivel Medio con 52%; y, por último, el Nivel Alto con 10%. Luego aplicar el programa denominado, «Metodologías Lúdicas para Reforzar el Engagement», se procedió a sistematizar los resultados del post-test, obteniendo la prevalencia solo de dos niveles, acoplándose: el Nivel Medio con 52%, y el Nivel Alto con 48%. Este paradigma, es respaldado por, Rota, Lourenção, Gonsalez, y *et al* (2018), quienes, en su artículo, persiguiendo el objetivo de evaluar los niveles de engagement presente en 50 profesionales, ante ello, hicieron presente la conclusión de la existencia los niveles promedio, de los colaboradores. Del mismo modo, Ramírez y Mío (2017), respaldan este nivel medio, por el hecho de que, en su tesis, apelaron como finalidad establecer la relación entre ambas variables en los colaboradores, concluyendo que, perdura una brecha íntimamente relacionada a la empresa, de acuerdo a su naturaleza. Ante ello, acaece, la investigación de, Vila, Álvarez y Castro (2015), quienes promulgan que, el nivel de engagement, que puedan alcanzar los colaboradores, poseerá cierto arraigo dependiente al tamaño de la empresa, y que los niveles medios y bajos que estos puedan manifestar, recaerá en las acciones de la empresa.

Los niveles de la Dimensión Absorción, encontrados en el pre test fueron de: Bajo con 38%, Medio con 52% y Alto con 10%, donde, tras aplicación del programa, y con ello la medición del post-test, se alcanzaron los niveles de: Medio con 57% y Alto con 43%, en el cual, el primero -del post-test- posee un índice más representativo; significancia, de la tendencia del colaborador, por ser creativo, al emplear recursos que le permitan estar satisfecho con lo que realiza, de la misma manera, esto le permite mantener ordenada su zona de trabajo, para facilitar el proceso en la ejecución de sus funciones. Tal como lo aprecia Albán (2016) en su investigación concluyeron, que el nivel de engagement general y por dimensiones, es medio; respaldando el precepto, Bazán (2017), quien, en su investigación, obtuvo niveles medios en la dimensión. En respaldo, Estrada y Vargas (2017), quienes tuvieron como objetivo, determinar el papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, obtuvieron niveles medios en la variable engagement, y con ello, en la dimensión citada.

Respecto a la Dimensión Dedicación, al igual que la anterior se ilustran en el pre-test, los niveles de: Bajo con 33%, Medio con 57% y Alto con 10%; mientras que, tras la aplicación del taller, y con la sistematización del post-test, se encontraron los niveles de: Medio con 57% y Alto con 43%; siendo el nivel medio, el que posee una mayor representatividad. Ante ello, Espinoza (2017), en su investigación, acrecenta que el engagement es escala general posee un nivel alto, empero, tras medir las dimensiones, es el criterio en cuestión, el que posee un nivel medio; al igual que, Lozano y Reyes (2017), quienes, en su investigación, expusieron que los engageds, posee un elevado nivel, a excepción de la dimensión citada. Entonces, podemos aludir que tal nivel, llama al desarrollo, la tendencia de la dedicación que el colaborador asocia al entusiasmo, sintiéndose orgulloso de las responsabilidades que realiza en su área de trabajo; además, involucra características del sentimiento prolongado, por el sentimiento relevante e importante del desafío y entusiasmo. En contraste, Trebejo (2017), quien obtuvo niveles medios, en la dimensión en discusión, concluyó que, los colaboradores no poseen fuertes vínculos para con la institución a pesar del prestigio perceptual que posee la misma.

Por su parte, al Dimensión Vigor, en el pre-test, se obtuvieron los niveles: Bajo con 33%, Medio con 57% y Alto con 10%, los cuales, tuvieron una varianza, luego de haber aplicado el taller, obteniendo los niveles: Medio con 62% y Alto con 38%. Esta dimensión está representada por un énfasis mayoritario en el nivel medio, la cual, en contraste, Silupu (2017), en su estudio enfatizó como conclusión, que tal población, posee un nivel medio en escala general, como en la dimensión citada. En reforzamiento, Granados (2015), en su trabajo, concluye, que, la dimensión vigor, posee un nivel medio, representativamente elevado a comparación de las dimensiones restantes; y, también añade, que, es necesaria la implementación de estrategias de abordaje individual, para poder generar curvas de asociaciones positivas. Como tal, podemos, añadir, que, la consideración, del nivel más representativo, expresa la tendencia, hacia la voluntad y predisposición que invierte el colaborador, para ejecutar determinadas tareas, de la misma manera, existe la manifestación de la persistencia por parte de éste, a pesar de la existencia de las dificultades. Está caracterizado por la disposición a las nuevas metas, su rol de responsabilidad y presentación a tiempo las tareas encomendadas. Como lecho re realce, Delgado y Velásquez (2018), encontraron niveles medios en la dimensión, en la cual, además, de expresar el impacto relevante que posee esta, sobre la empresa, debería expandir su estudio a largo plazo.

Con un Nivel de Significancia de 0,05; rechazando la hipótesis nula (H_0), y aceptando la hipótesis alterna (H_i), se procesó la hipótesis, a través de la Prueba de Wilcoxon, con el Software Estadístico SPSS Versión 26; confirmando, que, habiendo Aplicado el Programa de Metodologías Lúdicas, se reforzó el Engagement en el Personal de Seguridad. Ante ello, Laboy (2019) en su blog, alude que se descubrió que el 80% (un porcentaje estimablemente favorable para la contrastación de la estadística) de los integrantes del área de talento humano poseen una apertura a la estructuración conductual, tras reforzadores innovadores, los cuales, tras ser implementados, pueden generar en los colaboradores, el anhelado enganche. Por su parte, Bazán (2017), en su investigación, hace empleo de la Prueba de Wilcoxon, para optar por una de las hipótesis propuestas, donde, denota que tales variables, aplicables solo a la población de aquella empresa, se relacionan directamente, rechazando así H_0 y aceptando, H_i .

V. CONCLUSIONES

1. Acaece en el post-test, la supresión del nivel bajo; debido a que, en el pre-test, diagnosticando la variable, se obtuvo; Nivel Bajo, Nivel Medio y Nivel Alto; denotando, luego de haber aplicado el programa, la obtención del Nivel Medio y el Nivel Alto.
2. Se obtuvo los niveles de engagement por dimensiones en los colaboradores, a través, de la aplicación del pre-test; donde en la Dimensión Absorción, la Dimensión Dedicación, y en la Dimensión Vigor, existió la prevalencia del Nivel Bajo, el Nivel Medio y el Nivel Alto.
3. Se diseñó y aplicó un Programa de Metodologías Lúdicas, basado en la Teoría del Capital Social, de Saldaña y Villanueva (2016); conformado por 13 sesiones, distribuido en tres talleres: el primero, denominado «Concepto», el segundo, titulado «Enfoque», y el tercero, designado como, «Matesis», aplicados en dos meses.
4. Mediante la aplicación del post-test, se logró evidenciar los nuevos niveles en la Dimensión Absorción, la Dimensión Dedicación, y en la Dimensión Vigor, con la prevalencia del Nivel Medio y el Nivel Alto, eliminando el Nivel Bajo.
5. Con la contrastación de resultados, entre el pre-test y post-test, se verificó la erradicación los niveles bajos, reforzando los niveles medios y altos, en el resultado general como por dimensiones, respectivamente.
6. Empleando la Prueba de Wilcoxon, se demostró la efectividad del Programa de Metodologías Lúdicas, rechazando H_0 y aceptando, H_i .

VI. RECOMENDACIONES

- A la Jefe del Área de Gestión del Talento Humano; se le apuntan las siguientes sugerencias:
 - Diseñar e Implementar un Programa de Metodologías Lúdicas, dedicado a trabajar las Competencias Específicas de los colaboradores, debido al impacto positivo que este tiene.
 - Extender el tiempo de los Programas de Desarrollo, de cuatro a seis meses, para connotar una mejoría más certera en la conducta en los colaboradores,
 - Es recomendable, trabajar con las demás áreas, para integrar a los colaboradores, y tener un impacto mayor de productividad dentro de la empresa.
 - Es dable, replicar los programas para ser aplicados en las otras sedes.

REFERENCIAS

- Åkerstrøm, N. (2009). "Power at Play. The Relationship between Play, Word and Governance." England: Palgrave Macmillan
- Albán, A. (2016). "Síndrome de Burnout y Engagement en el Personal Administrativo de una Entidad Educativa Privada de la Ciudad de Trujillo." Trujillo – Perú. Universidad Privada del Norte
- Alarcón, L. y Vega, G. (2018). "El Engagement de los Obreros Agrícolas como Discriminante en el logro de la meta de la Productividad Laboral en Poda Uvera Iqueña." Ica – Perú. Universidad del Pacífico
- Alayo, M. y García, D. (2018). "Caracterización del Grado de Engagement, sus Principales Determinantes y su Correlación con la Intención de Permanencia para el caso de Adultos Jóvenes de 18 a 30 años en una Empresa de comida rápida." Lima – Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Arias, F. (2006). "El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica, 5ª Edición". Caracas – Venezuela. Episteme
- Ayala, V. (2018). "El Work Engagement y la Intención de Rotación de los Colaboradores de la Empresa de Transportes N&V SAC." Chiclayo – Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
- Bazán, L. (2017). "Motivación Laboral y Engagement Laboral en el Personal Administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2017." Cajamarca - Perú. Escuela de Posgrado UPAGU
- Bernal, C. (2006). "Metodología de la Investigación. Para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales." Sabana – Colombia. Pearson Educación
- Berrios, F. y Donoso, A. (2017). "Correlación entre la Inducción y el Nivel de Engagement en Trabajadores de Chuck E. Cheese's, La Serena." La Serena - Colombia. Universidad Santo Tomás

- Colegio de Psicólogos del Perú (1999) “Código de Ética Profesional.” Perú
Recuperado el: 27/05/2019. Extraído de:
<http://www.angelfire.com/pe/actualidadpsi/archivo/etica.html>
- Córdova, M. (2003). “Estadística Descriptiva e Inferencial.” Lima – Perú. Editorial,
Librería Moshera S.R.L.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). “El Actor y el Sistema.” México. Alianza Editorial
Mexicana
- Cumpa, M. (2015). “Engagement en Colaboradores de tres Empresas de
Comercialización de bebidas y alimentos de la Ciudad de Chiclayo, 2015.”
Pimentel- Perú. Universidad Señor de Sipán
- Dacal, I. (2017). “Recursos Laborales y Engagement: Estudio de Caso con Equipos de
Trabajo en una Empresa de Desarrollo de Softwares de Córdoba durante el
Periodo 2015 – 2016.” Córdoba – España. Universidad del Siglo XXI
- Delgado, S. y Velásquez, K. (2018). “Influencia del Engagement en la Satisfacción
Laboral de los Colaboradores de una Agencia Bancaria en el Distrito de Cayma
– Arequipa, 2018”. Arequipa – Perú. Universidad Católica San Pablo
- Díaz, K. (2016). “Engagement entre dos Instituciones Financiera de Chiclayo.” Pimentel
– Chiclayo. Universidad Señor de Sipán
- Drucker, P. (1995). “Managing in a Time of Great Change.” New York – EEUU. Truman
Books/ Dutton
- Espinoza, J. (2017). “El Engagement Laboral y su Impacto en la Productividad en una
Empresa de Servicios”. Lima – Perú. Universidad Peruana de Ciencias
Aplicadas
- Estrada, W. y Vargas, L. (2017). “Papel Mediador del Engagement entre el Estrés
Laboral y la Satisfacción Laboral en los Colaboradores del Área de Logística
de una Empresa Industrial de Alimentos de Consumo Masivo, Callao, 2017”.
(Tesis de Pre-grado). Lima – Perú. Universidad Peruana Unión

- Fracica, N. (1988). “Modelo de Simulación de Muestreo.” Bogotá – Colombia.
Universidad de Sabana
- Granados, C. (2015). “Engagement Laboral en la Dirección de Gestión del Talento Humano dela Contraloría General de la República.” Bogotá – Colombia.
Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
- Granadillo, A. y Sabogal, G. (2017). “Engagement Laboral de los Administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio.” Villavicencio – Colombia. la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio
- Grández, M. (2017). “Propiedades Psicométricas en la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en Colaboradores de la Red de Salud.” Moyobamba – Perú.
Universidad César Vallejo
- Hache-Barrios, M. (2016). “La Revolución del Engagement.” [Mensaje de Artículo].
España. Southern Europe at Oracle. Recuperado el: 25/05/2019. Extraído de:
<http://www.expansion.com/especiales/oracle/tribunas/2016/06/14/575fcb54ca4741bd3f8b464e.html>
- Hobfoll, S. y Shirom, A. (2000). “Conservation of Resources Theory: Applications to Stress and Management in the Workplace.” New York – EEUU. Marcel Dekker
- HRider (2017). “Engagement: Rasgos de Empleados Comprometidos.” [Mensaje de Página Web]. España. Recuperado el: 27/05/2019. Extraído de:
<https://www.hrider.net/cms/blog/3451/1/engagement-rasgos-de-empleados-comprometidos.html>
- HRider (2015). “Las Nuevas Claves del Engagement.” [Mensaje de Página Web]. España. Recuperado el: 27/05/2019. Extraído de:
<https://www.hrider.net/cms/blog/2501/1/las-nuevas-claves-del-engagement.html>

- Laboy, C. (2019). “Las Tendencias en Recursos Humanos que verás en 2019.”
[Mensaje de Blog]. Murcia - España. Recuperado el: 27/05/2019. Extraído de:
<https://factorialhr.es/blog/tendencias-recursos-humanos-2019/>
- León, R; (2009). “La Contribución de Reynaldo Alarcón al Desarrollo y Fortalecimiento de la Psicometría en el Perú.” Lima - Perú. Universidad Ricardo Palma
- Levi, A. (2017). “Aumenta el Engagement de tus Empleados con las Preguntas Adecuadas.” [Mensaje de Artículo]. Madrid – España. Recuperado el: 27/05/2019. Extraído de: <http://www.celpax.com/es/aumenta-el-engagement-de-tus-empleados-haciendo-las-preguntas-adecuadas/>
- Llorente y Cuenca (2019). “Tendencias en Talent Engagement para 2019.” Madrid – España. Llorente y Cuenca – d+i desarrollando ideas
- Lozano, C. y Reyes, M. (2017). “Docentes Universitarios: Una mirada desde la Autoeficiencia General y Engagement Laboral.” Lima – Perú. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- Maldonado, J.; Monteza, H. y Rosales, D. (2018). “El Engagement y la Intención de Rotar de los Trabajadores en las Notarías de Lima.” Lima – Perú. Universidad del Pacífico
- Mandu (2019). “3 Diferencias clave entre Clima y Engagement (En 3 minutos).”
[Mensaje de Página Web] Lima – Perú. Recuperado el: 27/05/2019. Extraído de: <https://mandu.pe/recursos/3-diferencias-clave-entre-clima-y-engagement-en-3-minutos/>
- Marrón, M. (2005). “Metodología Lúdica y Aprendizaje Significativo en Geografía, Propuesta de un Juego de Simulacro para la Educación Intercultural.” Madrid – España. Universidad Complutense de Madrid
- Messarina, A. (2019). “Engagement y Satisfacción Laboral en Operarios en una Empresa Privada de Lima.” Lima – Perú. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

- Opere, M. (2015). "El Compromiso Laboral: La Llave del Éxito Empresarial." [Mensaje de Artículo]. España. Grupo P&A. Recuperado el: 25/05/2019. Extraído de: <https://blog.grupo-pya.com/12984/>
- Palacios, A. (2010). "Técnicas Lúdicas." Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
- Ramírez, L. y Mío, R. (2017). "Cultura Organizacional y Engagement en Colaboradores de una Empresa Agroindustrial de Lambayeque." Pimentel – Perú. Universidad César Vallejo
- Rich, L.; LePine, J. y Crawford, E. (2010) "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance." EEUU. AMJ
- Rota, D.; Lourenção, L.; Gonsalez, E.; Teixeira, P.; Gazetta, C. y Pinto, M. (2018) "Engagement of Multi-professional Residents in Health." São Jose do Rio Preto – Brazil. Universidade Federal do Rio Grande
- Saldaña, A. y Villanueva, H. (2016). "Análisis Organizacional en México y América Latina. Tomo 2. Retos y Perspectivas a 20 Años de Estudio Organización y Juego: Hacia una Teoría del Capital Lúdico." México. Grupo Editorial HESS S.A. de C.V.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). "El Engagement de los Empleados: Un Reto Emergente para la Dirección de los Recursos Humanos." En, "Estudios Financieros." (109-138) Holanda. Universitat Jaume I de Castellón
- Salkind, N. (1998). "Métodos de Investigación." México. Prentice Hall
- Schaufeli, W.; Martinez, I.; Salanova, M.; Márquez, A. y Bakker, A. (2002). "Burnout and Engagement in University Students: A Cross National Study. Journal of Cross Cultural Psychology." Noruega. America Psychologist
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). "Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual, Cover N° 1." Noruega. America Psychologist

- Silupu, S. (2017). “Engagement y Satisfacción Laboral en Agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la Ciudad de Piura.” Piura – Perú. Universidad César Vallejo
- Spraggon, M. y Bodolica, V. (2013). “Toward an Alternative form of Play in Organizations: A Practice-based Perspective on SLAs.” England. Academy of Management Annual Meeting Proceedings.
- Trebejo, G. (2017). Compromiso Organizacional y Engagement en el Personal Civil de la FAP – Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017”. Lima – Perú. Universidad César Vallejo
- UNESCO/ ICSU. (1999). “Consejo Internacional para la Ciencia. Declaración sobre la ciencia y el uso del saber científico. Conferencia Mundial Sobre ciencia.” [Mensaje de Artículo]. Budapest – Hungría. Recuperado el: 27/05/2019. Extraído de: <https://eticainvestigativa.wordpress.com/2016/03/29/aspectos-eticos-en-la-investigacion-cientifica/>
- Vidal, V. (2019a). “5 Retos de la Gestión del Talento para el 2019.” [Mensaje de Página Web] Lima – Perú. Recuperado el: 27/05/2019. Extraído de: <https://manduhr.com/recursos/5-retos-de-la-gestion-del-talento-para-el-2019/>
- Vidal, V. (2019b). “¿Las encuestas son la mejor manera de medir el engagement?” [Mensaje de Página Web] Lima – Perú. Recuperado el: 27/05/2019. Extraído de: <https://www.mandu.pe/recursos/las-encuestas-son-la-mejor-manera-de-medir-el-engagement/>
- Vila, G.; Álvarez, D. y Castro, C. (2015). “Análisis del Engagement en el Trabajo: Determinantes y Consecuencias en las Empresas Españolas Asociadas a Redemprendia”. España. Dolla Photo Club

ANEXOS

Anexo N°1. Resolución de Aprobación



RESOLUCIÓN DE CARRERA PROFESIONAL Nº244-2019-UCV-CH-PS

Chiclayo, 5 de Diciembre de 2019

VISTO

El registro de investigaciones presentado por el asesor de tesis de la Escuela Profesional Psicología Organizacional de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, el cual solicita se emita la Resolución de Aprobación de Proyecto de Investigación:

Y CONSIDERANDO:

Que el artículo 31° del Reglamento de Investigación señala: SE ENTIENDE POR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EL PLAN QUE PRESENTA LA ELABORACIÓN SISTEMÁTICA DE UN PROBLEMA CIENTÍFICO CON UNA ESTRUCTURA TEÓRICA METODOLÓGICA EN LA CUAL SE DEFINE CLARAMENTE LOS COMPONENTES CIENTÍFICOS Y ADMINISTRATIVOS A PARTIR DE LOS CUALES SE PUEDE EVALUAR LA CALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Que en el Capítulo XI de la Directiva N° 001-2019-DPAI-UCV, señala: LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN APROBADOS CON RESOLUCIÓN, TENDRÁN UNA VIGENCIA DE HASTA 1 AÑO PARA QUE PUEDAN SER DESARROLLADOS.

Que el estudiante **CARRASCO TINEO CARLOS DARWIN** ha sustentado ante la docente Dra. KATHERINE CARBAJAL CORNEJO, obteniendo nota aprobatoria y ha cumplido con los requisitos establecidos por la Ley Universitaria N° 30220 y el Reglamento de Investigación.

Por ello,

El coordinador de escuela estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: Aprobar el Proyecto de Investigación titulado: “METODOLOGÍAS LÚDICAS PARA REFORZAR EL ENGAGEMENT EN EL PERSONAL DE SEGURIDAD DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SUPERIOR DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE”, cuya Línea de Investigación es: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL** a cargo del estudiante **CARRASCO TINEO CARLOS DARWIN** del Programa de Estudios de Psicología Organizacional de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo.

ARTÍCULO 2°: Designar como docente asesor a la Dra. KATHERINE CARBAJAL CORNEJO del proyecto de investigación mencionado en el Artículo Primero.

ARTÍCULO 3°: Comunicar a la coordinación de Grados y Títulos y Centro de Información, el nombre del Proyecto de Investigación y sea considerado para la obtención del título profesional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Marvin Joel Moreno Medina
Marvin Joel Moreno Medina
Coordinador de la EP de Psicología
Campus Chiclayo

Cc.: GyT, CI, Interesado, Archivo.

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel Km. 3.5
Tel.: (074) 481 616 Anx.: 6514

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Anexo N°2. Matriz de Consistencia

“Metodologías lúdicas para reforzar el engagement en el personal de seguridad de una institución educativa superior de la Región Lambayeque”.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	
¿De qué manera la aplicación de las Metodologías Lúdicas para reforzar el Engagement, en el personal de seguridad de una Institución educativa superior de la Región Lambayeque?	General		Independiente	Dependiente
	Demostrar que la aplicación de las metodologías lúdicas, reforzarán el engagement en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque.		Metodologías Lúdicas	Engagement
	Específicos		Dimensiones	Dimensiones
	Conocer el nivel de engagement de los colaboradores, a través de un pre-test.	H_i: La aplicación de las metodologías lúdicas reforzará el engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque.	Carácter Racional del Concepto	Absorción
	Obtener los niveles de las dimensiones del engagement en los colaboradores.			
	Diseñar un programa de metodologías lúdicas.			
	Aplicar el programa de metodologías lúdicas a los colaboradores.	H_o: La aplicación de las metodologías lúdicas no reforzará el engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque.	Intencionalidad Implícita	Dedicación
	Conocer el engagement alcanzado por los colaboradores, a través de un post-test.			
	Obtener los niveles del post-test por dimensiones del engagement en los colaboradores.			
	Comparar los resultados del pre y el post-test para determinar la eficacia del programa aplicado.		Sentido del Juego	Vigor
Elegir la hipótesis, empleando la Prueba de Wilcoxon.				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	ESTADÍSTICAS	SOFTWARES PARA EL ANÁLISIS DE DATOS
Tipo: Cuantitativo Aplicativo	Población: 21 colaboradores	Técnica: Test	Descriptiva: Tablas	Excel
Diseño: Pre - Experimental		Instrumento: “Engagement’s Test”	Inferencial: Prueba de Hipótesis	SPSS 26

Anexo N°3. Ficha Técnica del Instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Test de Engagement Laboral– Engagement’s Test

ADAPTADO POR : Estudiantes de la UCV

PROPÓSITO : Identificar a Existencia, Rasgos de Existencia o Inexistencia del Engagement Laboral del Socio Estratégico para con la organización.

ÁMBITO DE APLICACIÓN : Nivel Operacional de las Organizaciones en el Área de en Producción y Servicios.

TIPO DE ADMINISTRACIÓN : Individual o Colectiva

TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN: 20 minutos

BAREMOS : Normas Percentiles de 68 a 130; en colaboradores del nivel operacional de las organizaciones en el área de producción y servicios.

AÑO DE CONSTRUCCIÓN : Septiembre del 2016

APROBACIÓN POR EL CREADOR: Julio del 2019

Anexo N°4. Fiabilidad a través del Alpha de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	27

El Alpha de Cronbach, es de 0.77; siendo una confiabilidad positivamente alta; siendo fiable para la aplicación y para la población en estudio.

Anexo N°5. Nivel de Significancia

	Total	Sig
Inter sujetos		
Intra sujetos		,000
Entre elementos		
Residuo		
Total	27	
Total		

El Nivel de Significancia, a través del Anova de Friedman; detalla la aplicación del Engagment's Test, en la población. Siendo esta, de 0.00, lo cual detalla aún que el pre-test, es solo aplicable a la población de estudio.

Anexo N°6. Engagement's Test

ÁREA DE DESEMPEÑO				
EDAD				
GÉNERO	F	M	FECHA	

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le muestra una serie de preguntas relacionadas a su puesto de trabajo, según sus funciones a través de su desempeño.

Se le recomienda leer y responder cuidadosamente cada una de las preguntas, marcando con un aspa (X), sólo una alternativa, como se le muestra en el siguiente ejemplo:

¿Piensa que se esfuerza por presentar buenos resultados?

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		X		

N°	INDICADORES	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Se concentra cuando trabaja?					
2	¿Trabaja mucho para obtener buenos resultados?					
3	¿Establece un orden antes de trabajar					
4	¿Dedica el tiempo suficiente para presentar resultados?					

5	¿Organiza su tiempo para cumplir con todas sus funciones?					
6	¿Efectúa sus funciones con responsabilidad?					
7	¿Dedica el tiempo necesario para la ejecución de sus tareas?					
8	¿Planifica el tiempo para la realización de sus tareas?					
9	¿Soluciona conflictos a través de planes alternos para lograr sus objetivos?					
10	¿Organiza y ejecuta las tareas a cargo?					
11	¿Desarrolla de manera puntual las acciones que se plantean?					
12	¿Nota buenos resultados al realizar sus actividades?					
13	¿Realza la empresa los logros alcanzados por usted?					
14	¿Se le otorga incentivos al obtener buenos resultados en su tarea?					
15	¿Suele comentar a otros sobre el rol que desempeña dentro y fuera de la empresa?					
16	¿Se identifica con la empresa en la cual labora?					
17	¿Estaría dispuesto a realizar proyectos desconocidos?					
18	¿Está preparado para experimentar nuevos retos?					

19	¿Posee el desafío necesario al desarrollar una determinada acción?					
20	¿Es activo al ejecutar sus tareas?					
21	¿Siente entusiasmo al desarrollar sus responsabilidades					
22	¿Cumple con el tiempo indicado para la entrega de resultados?					
23	¿Cumple con la duración necesaria para terminar su tarea?					
24	¿Piensa que la opinión de otros influye en su decisión?					
25	¿Presenta de manera innovadora soluciones para algún problema dentro de su área?					
26	¿Establece confianza al relacionarse con otras personas?					
27	¿Siente seguridad al comunicarse dentro y fuera de la organización?					

Anexo N°7. Respuesta de Wilmer Schaufeli , para la Adecuación del UWES - ADULTOS



Schaufeli, W.B. (Wilmar)

para mí

[Ocultar detalles](#)

De: Schaufeli, W.B. (Wilmar)
w.schaufeli@uu.nl

Para: Carlos Darwin Carrasco Tineo
carloscarrascotineo@gmail.com

Fecha: 1 jul. 2019 15:16

[Ver detalles de seguridad](#)

Dear Carlos,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.



Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD / Full Professor of Work and Organizational Psychology / *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Phone: (31) 6514 75784 | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#)

Anexo N°8. Protocolo de Permisividad Formal para la Aplicación de la
Investigación en la Empresa

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD”

Solicitud N°001- PPPIV- SRPTG

Chiclayo 20 de septiembre del 2019

Mgr. Vailet, Grekka

Jefe de Gestión del Talento Humano

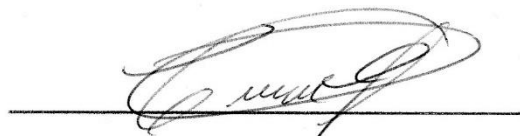
ASUNTO: Proyecto de Investigación

Es sumamente grato dirigirme a usted, expresándole mi cordial saludo. Soy Carrasco Tineo, Carlos Darwin, identificado con el DNI N° 73182023, y código universitario, 7000797495 estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, de la Facultad de Humanidades, de la Carrera Profesional de Psicología Organizacional del Décimo Primer Ciclo.

Mi propósito en la presente, es solicitarle el desarrollo de mi investigación aplicada, denominada “Metodologías Lúdicas para Fortalecer el Engagement”. Asimismo adjunto el protocolo de información para las condiciones de confidencialidad.

Agradeciéndole por su atención a mi petición, para complementar a mi formación académica profesional; le reitero mi especial consideración y estima.

Atentamente:



Carrasco Tineo, Carlos Darwin

DNI N° 73182023

Código. 7000797495

Aprobado por:



**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZACIÓN DEL
PROYECTO DE INVESTIGACION**

El principal propósito del presente protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara del objeto de estudio de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Carrasco Tineo, Carlos Darwin; estudiante de la Carrera Profesional de Psicología Organizacional de la Universidad Cesar Vallejo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá entregar los documentos requeridos por el investigador, a fin de que pueda desarrollar el mencionado estudio.

Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, el investigador garantiza que las informaciones recogidas de los documentos a los que accedan se ceñirán estrictamente a los principios éticos de la investigación científica y serán respetados en toda su extensión con la mayor objetividad. Si la naturaleza del estudio requiriera algún elemento especial en su proceso, se le solicitará su autorización expresa.

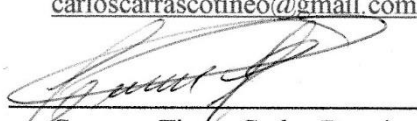
Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, usted, es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede hacérselo presente de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, Grekka Vaillet Tineo, identificado con el DNI N° 43956308 doy mi consentimiento para participar en el proyecto y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas. Al firmar este protocolo autorizo para que información y documentos de la empresa sea utilizado para fines de la investigación organizacional en curso y en las condiciones propuestas por la investigadora.

Asumo también, que podría dejar sin efecto la autorización del estudio en cualquier momento, si es que el investigador, no cumple con lo estipulado en la presente carta. Así mismo, entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con el estudiante Carrasco Tineo, Carlos Darwin; al correo electrónico carloscarrascotineo@gmail.com o al número móvil 945000882.


Carrasco Tineo, Carlos Darwin


Mgtr. Vaillet, Grekka

Anexo N°9. Fuente de Validación del Instrumento, a través del Criterio de Expertos

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar mi instrumento de medición, denominado, «Test de Engagement Laboral o Engagement's Test» el cual es parte de la investigación «Metodologías Lúdicas para mejorar el Engagement, en Colaboradores de una Clínica de Salud Ocupacional, Chiclayo.»

Como es de su discernimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y aplicables al contexto, para que, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente; siendo de aporte a la Ciencia Social Psicológica en el rubro de investigaciones. Le agradezco con fervor, su aporte trascendental.

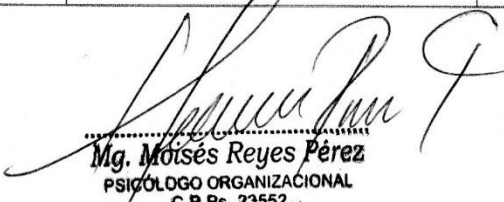
DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos del Juez : Moises David Reyes Perez
Formación Académica : Psicologo Organizacional - Ing. Indust
Áreas de Experiencia Profesional: Gestión del Talento Humano - Admins.
Tiempo: 7 años
Cargo Actual : Director Ejecutivo
Institución : DACOR

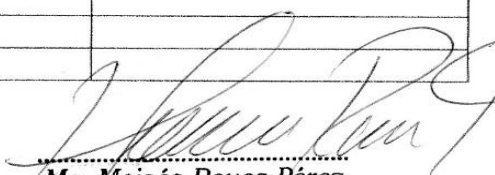
DATOS DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
Opción de Aplicabilidad:

Aplicable (X)	Aplicable después de Corregir (*)	No Aplicable ()
---------------	-----------------------------------	------------------


Mg. Moisés Reyes Pérez
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
G.P.Ps. 23552
Firma
DNI: 47498278

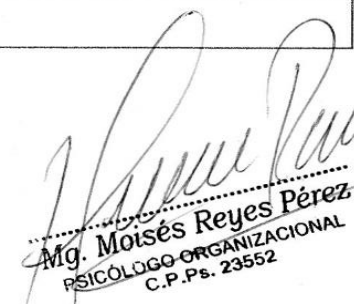
Nº	DIMENSIONES(D)/ SUB-DIMENSIONES(SD)/ INDICADORES(IND)/ ÍTEMS (I)		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D	ABSORCIÓN		<input checked="" type="checkbox"/>						
SD	Estado de Concentración en su Trabajo								
IND	Evita Distractores y se Orienta a Presentar Óptimos Resultados								
1	I	¿Se concentra cuando trabaja?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	I	¿Trabaja mucho para obtener buenos resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
IND	Planifica y recurre a los recursos que lo llevan a lograr sus metas								
3	I	Establece un orden antes de trabajar, para ejecutar su plan y así presentar buenos resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
SD	Sentimiento del paso Rápido del Tiempo								
IND	Siente desempeñarse a totalidad en su puesto de trabajo que pierde la ilación del tiempo								
4	I	¿Dedica el tiempo suficiente para presentar resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		Buenos Resultod
5	I	¿Organiza su tiempo para cumplir con todas sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
IND	Asume su rol con responsabilidad								
6	I	¿Efectúa sus funciones con responsabilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	I	¿Dedica el tiempo necesario para la ejecución de sus tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
D	DEDICACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SD	Muestra Entusiasmo								
IND	Prevé Estrategias para Alcanzar sus Objetivos								
8	I	¿Planifica el tiempo para la realización de sus tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	I	¿Soluciona conflictos a través de planes alternos para lograr sus objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
IND	Cumple con las Actividades que Planifica								
10	I	¿Organiza y ejecuta las tareas a cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	I	¿Desarrolla de manera puntual las acciones que se planteó?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	I	¿Nota buenos resultados al realizar sus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
IND	Se Reconoce su Desempeño								
13	I	¿Realza la empresa los logros alcanzados por usted?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		


Mg. Moisés Reyes Pérez
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
C.P.Ps. 23552

14	I	¿Se le otorgan incentivos al obtener buenos resultados en su tarea?	/		/		/	
IND		Está Orgulloso de su Trabajo						
15	I	¿Suele comentar a otros sobre el rol que desempeña dentro y fuera de la empresa?	/		/		/	
16	I	¿Se identifica con la empresa en en la cual labora?	/		/		/	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
D		VIGOR						
SD		Energía en la Ejecución de la Tarea						
IND		Está Dispuesto a Asumir nuevas Metas						
17	I	¿Estaría dispuesto a realizar proyectos desconocidos?	/		/		/	
18	I	¿Está preparado para experimentar nuevos retos?	/		/		/	
19	I	¿Posee el desafío necesario al desarrollar una determinada acción?	/		/		/	
IND		Es dinámico en la ejecución de las tareas						
20	I	¿Es activo al ejecutar sus tareas?	/		/		/	
21	I	¿Se siente entusiasmado al realizar sus tareas?	/		/		/	
IND		Presenta a Tiempo las Tareas Encomendadas						
22	I	¿Cumple con el tiempo indicado para la entrega de resultados?	/		/		/	
23	I	¿Empieza el tiempo necesario para poder concluir su labor?	/		/		/	
SD		Activación Mental en el Trabajo						
IND		Su Toma de Decisiones es Libre de Presiones						
24	I	¿Piensa que la opinión de otros influye en su decisión?	/		/		/	
25	I	¿Presenta de manera innovadora soluciones para algún problema dentro de su área?	/		/		/	
IND		Expresa Asertividad al Comunicarse en la Organización						
26	I	¿Establece confianza al relacionarse con otras personas?	/		/		/	
27	I	¿Siente seguridad al comunicarse dentro y fuera de la organización?	/		/		/	

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- **Relevancia:** El ítem, es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** Se evitan ambigüedades. Se entiende sin dificultad, el enunciado; además es: conciso, exacto y directo

OTA: Se entiende por, **suficiencia**, cuando los ítems planteados son aptos para medir la dimensión.


Mg. Moisés Reyes Pérez
 PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
 C.P.Ps. 23552

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar mi instrumento de medición, denominado, «Test de Engagement Laboral o Engagement's Test» el cual es parte de la investigación «Metodologías Lúdicas para mejorar el Engagement, en Colaboradores de una Clínica de Salud Ocupacional, Chiclayo.»

Como es de su discernimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y aplicables al contexto, para que, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente; siendo de aporte a la Ciencia Social Psicológica en el rubro de investigaciones. Le agradezco con fervor, su aporte trascendental.

DATOS DEL JUEZ

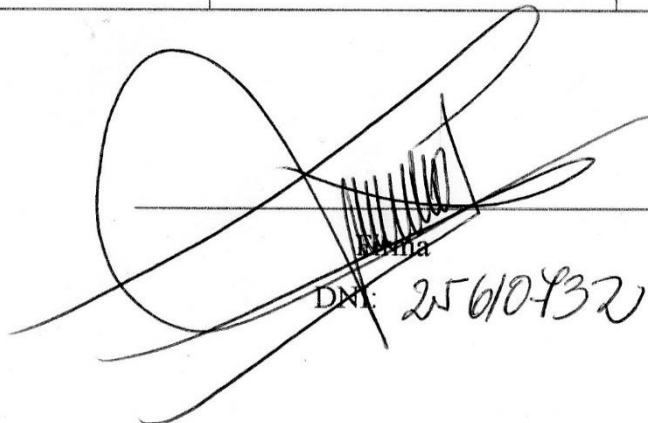
Nombres y Apellidos del Juez : PEDRO SEGUNDO JARMILLO APICA
Formación Académica : PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
Áreas de Experiencia Profesional: RRHH - MKU
Tiempo : APROX 20 AÑOS
Cargo Actual : DIRECTOR DE GTM
Institución : USS

DATOS DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Opción de Aplicabilidad:

Aplicable ()	Aplicable después de Corregir ()	No Aplicable ()
---------------	-----------------------------------	------------------


DNI: 25610432

Nº	DIMENSIONES(D)/ SUB-DIMENSIONES(SD)/ INDICADORES(IND)/ ÍTEMS (I)		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D			ABSORCIÓN						
SD			Estado de Concentración en su Trabajo						
IND			Evita Distractores y se Orienta a Presentar Óptimos Resultados						
1	I	¿Se concentra cuando trabaja?	/	/	/	/	/	/	
2	I	¿Trabaja mucho para obtener buenos resultados?	/	/	/	/	/	/	
IND			Planifica y recurre a los recursos que lo llevan a lograr sus metas						
3	I	Establece un orden antes de trabajar, para ejecutar su plan y así presentar buenos resultados?	/	/	/	/	/	/	
SD			Sentimiento del paso Rápido del Tiempo						
IND			Siente desempeñarse a totalidad en su puesto de trabajo que pierde la ilación del tiempo						
4	I	¿Dedica el tiempo suficiente para presentar resultados?	/	/	/	/	/	/	
5	I	¿Organiza su tiempo para cumplir con todas sus funciones?	/	/	/	/	/	/	
IND			Asume su rol con responsabilidad						
6	I	¿Efectúa sus funciones con responsabilidad?	/	/	/	/	/	/	
7	I	¿Dedica el tiempo necesario para la ejecución de sus tareas?	/	/	/	/	/	/	
D			DEDICACIÓN						
SD			Muestra Entusiasmo						
IND			Prevé Estrategias para Alcanzar sus Objetivos						
8	I	¿Planifica el tiempo para la realización de sus tareas?	/	/	/	/	/	/	
9	I	¿Soluciona conflictos a través de planes alternos para lograr sus objetivos?	/	/	/	/	/	/	
IND			Cumple con las Actividades que Planifica						
10	I	¿Organiza y ejecuta las tareas a cargo?	/	/	/	/	/	/	
11	I	¿Desarrolla de manera puntual las acciones que se planteó?	/	/	/	/	/	/	
12	I	¿Nota buenos resultados al realizar sus actividades?	/	/	/	/	/	/	
IND			Se Reconoce su Desempeño						
13	I	¿Realza la empresa los logros alcanzados por usted?	/	/	/	/	/	/	

*El test es el mismo
trabajado en el Perú
desde 2006*

Nº	DIMENSIONES(D)/ SUB-DIMENSIONES(SD)/ INDICADORES(IND)/ ÍTEMS (I)		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	D	ABSORCIÓN							
	SD	Estado de Concentración en su Trabajo	/		/		/		
	IND	Evita Distractores y se Orienta a Presentar Óptimos Resultados	/		/		/		
1	I	¿Se concentra cuando trabaja?	/		/		/		
2	I	¿Trabaja mucho para obtener buenos resultados?	/		/		/		
	IND	Planifica y recurre a los recursos que lo llevan a lograr sus metas	/		/		/		
3	I	Establece un orden antes de trabajar, para ejecutar su plan y así presentar buenos resultados?	/		/		/		
	SD	Sentimiento del paso Rápido del Tiempo							
	IND	Siente desempeñarse a totalidad en su puesto de trabajo que pierde la ilación del tiempo	/		/		/		
4	I	¿Dedica el tiempo suficiente para presentar resultados?	/		/		/		
5	I	¿Organiza su tiempo para cumplir con todas sus funciones?	/		/		/		
	IND	Asume su rol con responsabilidad							
6	I	¿Efectúa sus funciones con responsabilidad?	/		/		/		
7	I	¿Dedica el tiempo necesario para la ejecución de sus tareas?	/		/		/		
	D	DEDICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	SD	Muestra Entusiasmo							
	IND	Prevé Estrategias para Alcanzar sus Objetivos	/		/		/		
8	I	¿Planifica el tiempo para la realización de sus tareas?	/		/		/		
9	I	¿Soluciona conflictos a través de planes alternos para lograr sus objetivos?	/		/		/		
	IND	Cumple con las Actividades que Planifica							
10	I	¿Organiza y ejecuta las tareas a cargo?	/		/		/		
11	I	¿Desarrolla de manera puntual las acciones que se planteó?	/		/		/		
12	I	¿Nota buenos resultados al realizar sus actividades?	/		/		/		
	IND	Se Reconoce su Desempeño							
13	I	¿Realza la empresa los logros alcanzados por usted?	/		/		/		

*El test es existente
trabajado en el Centro
desde 2006*

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar mi instrumento de medición, denominado, «Test de Engagement Laboral o Engagement's Test» el cual es parte de la investigación «Metodologías Lúdicas para mejorar el Engagement, en Colaboradores de una Clínica de Salud Ocupacional, Chiclayo.»

Como es de su discernimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y aplicables al contexto, para que, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente; siendo de aporte a la Ciencia Social Psicológica en el rubro de investigaciones. Le agradezco con fervor, su aporte trascendental.

DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos del Juez : Fernando Suarez SantaCruz
Formación Académica : Psicología.
Áreas de Experiencia Profesional: 25 años
Tiempo: 4 años.
Cargo Actual : Responsable Area de RRHH -
Institución : Global SUAR

DATOS DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Opción de Aplicabilidad:

Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>	Aplicable después de Corregir ()	No Aplicable ()
---	-----------------------------------	------------------



.....
FERNANDO SUÁREZ SANTA CRUZ
COORDINADOR ACADÉMICO
DNI: 16681768

N°	DIMENSIONES(D)/ SUB-DIMENSIONES(SD)/ INDICADORES(IND)/ ÍTEMS (I)		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D	ABSORCIÓN		/		/		/		
SD	Estado de Concentración en su Trabajo		/		/		/		
IND	Evita Distractores y se Orienta a Presentar Óptimos Resultados		/		/		/		
1	I	¿Se concentra cuando trabaja?	/		/		/		
2	I	¿Trabaja mucho para obtener buenos resultados?	/		/		/		
IND	Planifica y recurre a los recursos que lo llevan a lograr sus metas		/		/		/		
3	I	Establece un orden antes de trabajar, para ejecutar su plan y así presentar buenos resultados?	/		/		/		
SD	Sentimiento del paso Rápido del Tiempo		/		/		/		
IND	Siente desempeñarse a totalidad en su puesto de trabajo que pierde la ilusión del tiempo		/		/		/		
4	I	¿Dedica el tiempo suficiente para presentar resultados?	/		/		/		
5	I	¿Organiza su tiempo para cumplir con todas sus funciones?	/		/		/		
IND	Asume su rol con responsabilidad		/		/		/		
6	I	¿Efectúa sus funciones con responsabilidad?	/		/		/		
7	I	¿Dedica el tiempo necesario para la ejecución de sus tareas?	/		/		/		
D	DEDICACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SD	Muestra Entusiasmo <i>act. lab.</i>		/		/		/		
IND	Prevé Estrategias para Alcanzar sus Objetivos		/		/		/		
8	I	¿Planifica el tiempo para la realización de sus tareas?	/		/		/		
9	I	¿Soluciona conflictos a través de planes alternos para lograr sus objetivos?	/		/		/		
IND	Cumple con las Actividades que Planifica		/		/		/		
10	I	¿Organiza y ejecuta las tareas a cargo?	/		/		/		
11	I	¿Desarrolla de manera puntual las acciones que se planteó?	/		/		/		
12	I	¿Nota buenos resultados al realizar sus actividades?	/		/		/		
IND	Se Reconoce su Desempeño		/		/		/		
13	I	¿Realza la empresa los logros alcanzados por usted?	/		/		/		

14	I	¿Se le otorgan incentivos al obtener buenos resultados en su tarea?	/		/		/	
IND		Está Orgulloso de su Trabajo	/		/		/	
15	I	¿Suele comentar a otros sobre el rol que desempeña dentro y fuera de la empresa?	/		/		/	
16	I	¿Se identifica con la empresarial en la cual labora?	/		/		/	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
D		VIGOR	/		/		/	
SD		Energía en la Ejecución de la Tarea	/		/		/	
IND		Está Dispuesto a Asumir nuevas Metas	/		/		/	
17	I	¿Estaría dispuesto a realizar proyectos desconocidos?	/		/		/	
18	I	¿Está preparado para experimentar nuevos retos?	/		/		/	
19	I	¿Posee el desafío necesario al desarrollar una determinada acción?	/		/		/	
IND		Es dinámico en la ejecución de las tareas	/		/		/	
20	I	¿Es activo al ejecutar sus tareas?	/		/		/	
21	I	¿Se siente entusiasmado al realizar sus tareas?	/		/		/	
IND		Presenta a Tiempo las Tareas Encomendadas	/		/		/	
22	I	¿Cumple con el tiempo indicado para la entrega de resultados?	/		/		/	
23	I	¿Emplea el tiempo necesario para poder concluir su labor?	/		/		/	
SD		Activación Mental en el Trabajo	/		/		/	
IND		Su Toma de Decisiones es Libre de Presiones	/		/		/	
24	I	¿Piensa que la opinión de otros influye en su decisión?	/		/		/	
25	I	¿Presenta de manera innovadora soluciones para algún problema dentro de su área?	/		/		/	
IND		Expresa Asertividad al Comunicarse en la Organización	/		/		/	
26	I	¿Establece confianza al relacionarse con otras personas?	/		/		/	
27	I	¿Siente seguridad al comunicarse dentro y fuera de la organización?	/		/		/	

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- **Relevancia:** El ítem, es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** Se evitan ambigüedades. Se entiende sin dificultad, el enunciado; además es: conciso, exacto y directo

NOTA: Se entiende por, **suficiencia**, cuando los ítems planteados son aptos para medir la dimensión.


 USMP FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
 FERNANDO SUÁREZ SANTA CRUZ
 COORDINADOR ACADÉMICO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar mi instrumento de medición, denominado, «Test de Engagement Laboral o Engagement's Test» el cual es parte de la investigación «Metodologías Lúdicas para mejorar el Engagement, en Colaboradores de una Clínica de Salud Ocupacional, Chiclayo.»

Como es de su discernimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y aplicables al contexto, para que, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente; siendo de aporte a la Ciencia Social Psicológica en el rubro de investigaciones. Le agradezco con fervor, su aporte trascendental.

DATOS DEL JUEZ

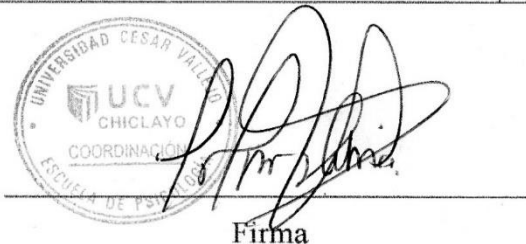
Nombres y Apellidos del Juez : Marvin Joel Moreno Medina.
Formación Académica : Psicólogo
Áreas de Experiencia Profesional: Clínica.
Tiempo: 9 años.
Cargo Actual : Coordinador de Escuela.
Institución : UCV - Chiclayo.

DATOS DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia.

Opción de Aplicabilidad:

Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>	Aplicable después de Corregir ()	No Aplicable ()
---	-----------------------------------	------------------


Firma

DNI: 45242819.

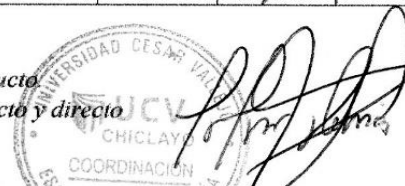
N°	DIMENSIONES(D)/ SUB-DIMENSIONES(SD)/ INDICADORES(IND)/ ÍTEMS (I)		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D	ABSORCIÓN								
SD	Estado de Concentración en su Trabajo								
IND	Evita Distractores y se Orienta a Presentar Óptimos Resultados								
1	I	¿Se concentra cuando trabaja?	✓		✓		✓		
2	I	¿Trabaja mucho para obtener buenos resultados?	✓		✓		✓		
IND	Planifica y recurre a los recursos que lo llevan a lograr sus metas								
3	I	Establece un orden antes de trabajar, para ejecutar su plan y así presentar buenos resultados?	✓		✓		✓		
SD	Sentimiento del paso Rápido del Tiempo								
IND	Siente desempeñarse a totalidad en su puesto de trabajo que pierde la ilusión del tiempo								
4	I	¿Dedica el tiempo suficiente para presentar resultados?	✓		✓		✓		
5	I	¿Organiza su tiempo para cumplir con todas sus funciones?	✓		✓		✓		
IND	Asume su rol con responsabilidad								
6	I	¿Efectúa sus funciones con responsabilidad?	✓		✓		✓		
7	I	¿Dedica el tiempo necesario para la ejecución de sus tareas?	✓		✓		✓		
D	DEDICACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SD	Muestra Entusiasmo								
IND	Prevé Estrategias para Alcanzar sus Objetivos								
8	I	¿Planifica el tiempo para la realización de sus tareas?	✓		✓		✓		
9	I	¿Soluciona conflictos a través de planes alternos para lograr sus objetivos?	✓		✓		✓		
IND	Cumple con las Actividades que Planifica								
10	I	¿Organiza y ejecuta las tareas a cargo?	✓		✓		✓		
11	I	¿Desarrolla de manera puntual las acciones que se planteó?	✓		✓		✓		
12	I	¿Nota buenos resultados al realizar sus actividades?		✓		✓	✓		la pregunta no está dirigida a ver si cumple si actividad sino es de ser
IND	Se Reconoce su Desempeño								
13	I	¿Realza la empresa los logros alcanzados por usted?	✓		✓		✓		



14	I	¿Se le otorgan incentivos al obtener buenos resultados en su tarea?	✓		✓		✓	
IND		Está Orgulloso de su Trabajo						
15	I	¿Suele comentar a otros sobre el rol que desempeña dentro y fuera de la empresa?	✓		✓		✓	
16	I	¿Se identifica con la empresarial en la cual labora?	✓		✓		✓	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
D		VIGOR						
SD		Energía en la Ejecución de la Tarea						
IND		Está Dispuesto a Asumir nuevas Metas						
17	I	¿Estaría dispuesto a realizar proyectos desconocidos?	✓		✓		✓	
18	I	¿Está preparado para experimentar nuevos retos?	✓		✓		✓	
19	I	¿Posee el desafío necesario al desarrollar una determinada acción?	✓		✓		✓	
IND		Es dinámico en la ejecución de las tareas						
20	I	¿Es activo al ejecutar sus tareas?	✓		✓		✓	
21	I	¿Se siente entusiasmado al realizar sus tareas?	✓		✓		✓	
IND		Presenta a Tiempo las Tareas Encomendadas						
22	I	¿Cumple con el tiempo indicado para la entrega de resultados?	✓		✓		✓	
23	I	¿Emplea el tiempo necesario para poder concluir su labor?	✓		✓		✓	
SD		Activación Mental en el Trabajo						
IND		Su Toma de Decisiones es Libre de Presiones						
24	I	¿Piensa que la opinión de otros influye en su decisión?	✓		✓		✓	
25	I	¿Presenta de manera innovadora soluciones para algún problema dentro de su área?	✓		✓		✓	
IND		Expresa Asertividad al Comunicarse en la Organización						
26	I	¿Establece confianza al relacionarse con otras personas?	✓		✓		✓	
27	I	¿Siente seguridad al comunicarse dentro y fuera de la organización?	✓		✓		✓	

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- **Relevancia:** El ítem, es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- **Claridad:** Se evitan ambigüedades. Se entiende sin dificultad, el enunciado; además es: conciso, exacto y directo

NOTA: Se entiende por, **suficiencia**, cuando los ítems planteados son aptos para medir la dimensión.



VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar mi instrumento de medición, denominado, «Test de Engagement Laboral o Engagement's Test» el cual es parte de la investigación «Metodologías Lúdicas para mejorar el Engagement, en Colaboradores de una Clínica de Salud Ocupacional, Chiclayo.»

Como es de su discernimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y aplicables al contexto, para que, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente; siendo de aporte a la Ciencia Social Psicológica en el rubro de investigaciones. Le agradezco con fervor, su aporte trascendental.

DATOS DEL JUEZ

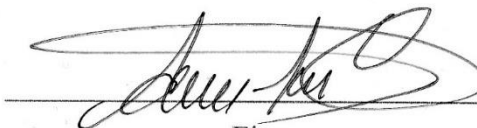
Nombres y Apellidos del Juez : Alex Andris Avila Diaz
Formación Académica : Psicólogo
Áreas de Experiencia Profesional: Psicólogo Organizacional
Tiempo: 8 años
Cargo Actual : Dtc
Institución : UCU - Chiclayo.

DATOS DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opción de Aplicabilidad:

Aplicable (<input checked="" type="checkbox"/>)	Aplicable después de Corregir ()	No Aplicable ()
---	-----------------------------------	------------------


Firma

DNI: 91791167

g. Alex A. Avila Diaz
PSICOLOGO
C.Ps.P. 16250

N°	DIMENSIONES(D)/ SUB-DIMENSIONES(SD)/ INDICADORES(IND)/ ÍTEMS (I)		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D	ABSORCIÓN								
SD	Estado de Concentración en su Trabajo								
IND	Evita Distractores y se Orienta a Presentar Óptimos Resultados								
1	I	¿Se concentra cuando trabaja?	/		/		/		
2	I	¿Trabaja mucho para obtener buenos resultados?	/		/		/		
IND	Planifica y recurre a los recursos que lo llevan a lograr sus metas								
3	I	Establece un orden antes de trabajar, para ejecutar su plan y así presentar buenos resultados?	/		/		/		
SD	Sentimiento del paso Rápido del Tiempo								
IND	Siente desempeñarse a totalidad en su puesto de trabajo que pierde la ilusión del tiempo								
4	I	¿Dedica el tiempo suficiente para presentar resultados?	/		/		/		
5	I	¿Organiza su tiempo para cumplir con todas sus funciones?	/		/		/		de su área. a través.
IND	Asume su rol con responsabilidad								
6	I	¿Efectúa sus funciones con responsabilidad?	/		/		/		
7	I	¿Dedica el tiempo necesario para la ejecución de sus tareas?	/		/		/		tareas asignados.
D	DEDICACIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SD	Muestra Entusiasmo								
IND	Prevé Estrategias para Alcanzar sus Objetivos								
8	I	¿Planifica el tiempo para la realización de sus tareas?		/		/		/	Disfrutar el tiempo.
9	I	¿Soluciona conflictos a través de planes alternos para lograr sus objetivos?	/		/		/		
IND	Cumple con las Actividades que Planifica								
10	I	¿Organiza y ejecuta las tareas a cargo?		/		/		/	tareas asignados.
11	I	¿Desarrolla de manera puntual las acciones que se planteó?	/		/		/		
12	I	¿Nota buenos resultados al realizar sus actividades?	/		/		/		
IND	Se Reconoce su Desempeño								
13	I	¿Realza la empresa los logros alcanzados por usted?		/	/		/		Destaca.


 Mg. Aída Avila Díaz
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 16250

14	I	¿Se le otorgan incentivos al obtener buenos resultados en su tarea?	/		/		/		
IND		Está Orgulloso de su Trabajo							
15	I	¿Suele comentar a otros sobre el rol que desempeña dentro y fuera de la empresa?	/		/		/		
16	I	¿Se identifica con la empresa en la cual labora?	/		/		/		Es proso.
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D		VIGOR							
SD		Energía en la Ejecución de la Tarea							
IND		Está Dispuesto a Asumir nuevas Metas							
17	I	¿Estaría dispuesto a realizar proyectos desconocidos?	/		/		/		
18	I	¿Está preparado para experimentar nuevos retos?	/		/		/		
19	I	¿Posee el desafío necesario al desarrollar una determinada acción?	/		/		/		
IND		Es dinámico en la ejecución de las tareas							
20	I	¿Es activo al ejecutar sus tareas?	/		/		/		es Proactivo.
21	I	¿Se siente entusiasmado al realizar sus tareas?	/		/		/		
IND		Presenta a Tiempo las Tareas Encomendadas							
22	I	¿Cumple con el tiempo indicado para la entrega de resultados?	/		/		/		
23	I	¿Emplica el tiempo necesario para poder concluir su labor?	/		/		/		
SD		Activación Mental en el Trabajo							
IND		Su Toma de Decisiones es Libre de Presiones							
24	I	¿Piensa que la opinión de otros influye en su decisión?	/		/		/		
25	I	¿Presenta de manera innovadora soluciones para algún problema dentro de su área?	/		/		/		
IND		Expresa Asertividad al Comunicarse en la Organización							
26	I	¿Establece confianza al relacionarse con otras personas?	/		/		/		
27	I	¿Siente seguridad al comunicarse dentro y fuera de la organización?	/		/		/		Siente seguridad al comunicarse con sus compañeros dentro y fuera de la org.

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- **Relevancia:** El ítem, es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** Se evitan ambigüedades. Se entiende sin dificultad, el enunciado; además es: conciso, exacto y directo

NOTA: Se entiende por, **suficiencia**, cuando los ítems planteados son aptos para medir la dimensión.


A. Avila Díaz
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 16250

Anexo N°10. Sábana de Datos en el Software SPSS

*EngagementTest - Agentes de Seguridad - tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: abs 32 Visible: 14 de 14 variables

	abs	ded	vig	postabs	postded	postvig	ab	de	vi	preab	prede	previ	pret	post	var	var	var	var	var
1	32	38	46	2	2	2	33	40	48	2	3	3	2	1					
2	35	35	48	2	2	2	35	36	44	1	2	2	1	1					
3	31	35	46	2	2	2	31	35	43	2	2	2	2	1					
4	34	34	34	2	2	2	35	40	49	2	2	3	2	1					
5	35	34	43	3	2	2	31	30	40	2	2	1	2	2					
6	34	36	47	2	2	2	31	35	46	2	2	2	2	1					
7	33	34	49	3	2	2	35	41	52	2	3	2	2	2					
8	35	36	52	2	2	2	32	42	52	2	2	1	2	1					
9	32	39	48	2	2	2	30	38	48	1	1	1	1	1					
10	32	36	42	3	2	2	34	38	46	3	1	2	3	2					
11	35	43	45	2	2	2	32	41	47	2	1	2	2	2					
12	31	30	37	2	2	2	34	36	48	3	2	2	3	2					
13	32	33	53	2	2	3	33	35	47	1	2	2	1	1					
14	32	41	51	2	2	2	31	35	46	1	2	2	1	1					
15	34	42	46	2	3	3	31	30	40	1	1	1	1	1					
16	31	31	35	3	3	3	31	30	40	1	1	2	1	1					
17	33	38	49	3	3	3	31	35	46	1	2	2	1	2					
18	34	36	49	3	3	3	31	35	43	1	2	2	1	2					
19	32	28	38	3	3	3	31	30	40	2	1	1	2	2					
20	32	36	45	3	3	3	31	35	46	2	2	2	2	2					
21	35	41	51	3	3	3	31	30	40	2	1	1	2	2					
22																			
23																			

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo N°11. Fuente de Validación para el Programa, a través del Criterio de Expertos

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, “Metodologías Lúdicas para Reforzar el Engagement – Game of Competences” el cual es parte de la tesis “Metodologías Lúdicas para Reforzar el Engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque”.

La evaluación del respectivo programa, será de gran relevancia para lograr que, tras obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente; aportando al Desarrollo Organizacional.

Agradezco su cualificable aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

Fernando Suárez Santa Cruz.

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Psicólogo con especialidad Gestión y Marketing.

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Administración y Marketing.

El presente programa:

<input checked="" type="radio"/> Aplica	<input type="radio"/> Modificar	<input type="radio"/> No Aplica
---	---------------------------------	---------------------------------

Chiclayo, 22 de oct- del 2019



FIRMA Y DNI

16689768

Dimensión	Taller y Denominación	A	M	NA	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
Absorción Involucra sentirse completamente concentrado en las tareas, que se desarrollan, generando la sensación del paso rápido del tiempo, y que la concentración es total, aún, cuando existan muchos distractores	Taller N° 1. Concepto Objetivo CONCIENTIZAR – INCOMODAR – ALINEAR	/			Sesión N° 1. «Un Diagnóstico Individual y Colectivo empleando las Tarjetas Diagnosticards: Mi Situación Actual frente al Equipo de Trabajo»	Concientizar al colaborador, sobre su rol y su actual desenvolvimiento dentro de la empresa.	/			
					Sesión N° 2. «Pato Lego: Creando mi Estanque de Agua Colectivo»	Dar alcance de la labor colaborativa, administrando los recursos empleados.	/			
					Sesión N° 3. «Acuarela Sinfónica: La Aventura de Competitiva»	Asociar patrones del aporte y el sentir del colaborador, ante sus pares.	/			
					Sesión N° 4. «Mi Tierra: Un Rol una Solución»	Conocer la importancia de las responsabilidades para con su área y las otras.	/			
Dedicación Implica la sensación de estar profundamente involucrado con el trabajo, experimentando motivación, orgullo y desarrollando con entusiasmo las tareas del cargo.	Taller N° 2. Enfoque Objetivo EXPERIMENTAR – SENTIR – COMPARTIR	/			Sesión N° 5. «V2MOM, un Modelo Exitoso: Mis Metas, y las Metas Organizacionales»	Conocer las metas personales, y afiliarlas con las metas de la organización, para alcanzar los objetivos.	/			
					Sesión N° 6. «Identificación con el Cuaderno de Sensibilización, para Localizar El Plan: La Aventura de la Organización»	Aportar ideas a la complementación del Plan Organizacional, cumpliendo con sus actividades planificadas.	/			
					Sesión N° 7. «Impacta: Combina tu Estrategia, Tu Función»	Mostrar el valor agregado que puede ofrecer el colaborador a la empresa, reconociendo su desempeño.	/			
					Sesión N° 8. «Storytelling a través de Bloques de Lego: Tengo algo que Contar»	El colaborador, transmite su sentir actual, considerando sus roles.	/			
					Sesión N° 9. «Doble Cuántico con Bloques de Lego: Mi Plano de Locación»	Asumir nuevas metas, empleando el Doble Cuántico.	/			



Vigor Se refiere a los altos niveles de energía disponibles para utilizar en el desempeño, así también como resistencia y persistencia frente a las dificultades.	Taller N° 3. Matesis Objetivo ENSAYAR – PROBAR – DESAFIAR	✓			Sesión N° 10. «Granjeros: La Cooperación del Valor Agregado»	Generar mejoras dinámicas del servicio para con el Cliente interno y externo.	✓			
					Sesión N° 11. «Tic Tac: La Des-Proporcionalidad entre el Tiempo y el Reloj»	Gestionar el tiempo para presentar a tiempo las tareas encomendadas, con un valor agregado.	✓			
					Sesión N° 12. «Play of Life en la Organización: Este Soy Yo»	Ubicar el problema en el aquí y el ahora, para reconocer la necesidad de cambio, para que, las decisiones sean libres de presiones.	✓			
					Sesión N° 13. «Derribando: Tómate unos minutos, Desafiate, Prueba y Ensayo»	Retar a la adquisición de una ejecución original en el colaborador, expresando asertividad en su comportamiento.	✓			

LEYENDA	
A	Aplica
M	Modificar
NA	No Aplica


 16689768

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, "Metodologías Lúdicas para Reforzar el Engagement – Game of Competences" el cual es parte de la tesis "Metodologías Lúdicas para Reforzar el Engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque".

La evaluación del respectivo programa, será de gran relevancia para lograr que, tras obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente; aportando al Desarrollo Organizacional.

Agradezco su cualificable aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

Benjamin Vellet Paredes

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Ing. de sistemas

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Área académica y de talento humano

El presente programa:

Aplica

Modificar

No Aplica

Chiclayo, 28 de Octubre del 2019



FIRMA Y DNI

43996308

Dimensión	Taller y Denominación	A	M	NA	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
Absorción Involucra sentirse completamente concentrado en las tareas, que se desarrollan, generando la sensación del paso rápido del tiempo, y que la concentración es total, aún, cuando existan muchos distractores	Taller N° 1. Concepto Objetivo CONCIENTIZAR – INCOMODAR – ALINEAR		X		Sesión N° 1. «Un Diagnóstico Individual y Colectivo empleando las Tarjetas Diagnosticards: Mi Situación Actual frente al Equipo de Trabajo»	Concientizar al colaborador, sobre su rol y su actual desenvolvimiento dentro de la empresa.		X		Se puede usar con metodología Robert Dilts (Conciencia + cognición + emoción).
					Sesión N° 2. «Pato Lego: Creando mi Estanque de Agua Colectivo»	Dar alcance de la labor colaborativa, administrando los recursos empleados.	X			
					Sesión N° 3. «Acuarela Sinfónica: La Aventura de Competitiva»	Asociar patrones del aporte y el sentir del colaborador, ante sus pares.	X			
					Sesión N° 4. «Mi Tierra: Un Rol una Solución»	Conocer la importancia de las responsabilidades para con su área y las otras.	X			
Dedicación Implica la sensación de estar profundamente involucrado con el trabajo, experimentando motivación, orgullo y desarrollando con entusiasmo las tareas del cargo.	Taller N° 2. Enfoque Objetivo EXPERIMENTAR – SENTIR – COMPARTIR				Sesión N° 5. «V2MOM, un Modelo Exitoso: Mis Metas, y las Metas Organizacionales»	Conocer las metas personales, y afiliarlas con las metas de la organización, para alcanzar los objetivos.	X			
					Sesión N° 6. «Identificación con el Cuaderno de Sensibilización, para Localizar El Plan: La Aventura de la Organización»	Aportar ideas a la complementación del Plan Organizacional, cumpliendo con sus actividades planificadas.	X			
					Sesión N° 7. «Impacta: Combina tu Estrategia, Tu Función»	Mostrar el valor agregado que puede ofrecer el colaborador a la empresa, reconociendo su desempeño.	X			
					Sesión N° 8. «Storytelling a través de Bloques de Lego: Tengo algo que Contar»	El colaborador, transmite su sentir actual, considerando sus roles.	X			
				Sesión N° 9. «Doble Cuántico con Bloques de Lego: Mi Plano de Locación»	Asumir nuevas metas, empleando el Doble Cuántico.	X				

Vigor Se refiere a los altos niveles de energía disponibles para utilizar en el desempeño, así también como resistencia y persistencia frente a las dificultades.	Taller N° 3. Matesis Objetivo ENSAYAR – PROBAR – DESAFIAR				Sesión N° 10. «Granjeros: La Cooperación del Valor Agregado»	Generar mejoras dinámicas del servicio para con el Cliente interno y externo.	X			
					Sesión N° 11. «Tic Tac: La Des-Proporcionalidad entre el Tiempo y el Reloj»	Gestionar el tiempo para presentar a tiempo las tareas encomendadas, con un valor agregado.	X			
					Sesión N° 12. «Play of Life en la Organización: Este Soy Yo»	Ubicar el problema en el aquí y el ahora, para reconocer la necesidad de cambio, para que, las decisiones sean libres de presiones.	X			
					Sesión N° 13. «Derribando: Tómate unos minutos, Desafiate, Prueba y Ensay»	Retar a la adquisición de una ejecución original en el colaborador, expresando asertividad en su comportamiento.	X			

LEYENDA	
A	Aplica
M	Modificar
NA	No Aplica

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, "Metodologías Lúdicas para Reforzar el Engagement" el cual es parte de la tesis "Metodologías Lúdicas para Reforzar el Engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque".

La evaluación del respectivo programa, será de gran relevancia para lograr que, tras obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente; aportando al Desarrollo Organizacional.

Agradezco su cualificable aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

Alex A. Avila Diaz

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Psicología

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Organizacional

El presente programa:

Aplica <input checked="" type="checkbox"/>	Modificar <input type="checkbox"/>	No Aplica <input type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------

Chiclayo, 11 de .../12 del 2019

Alex A. Avila Diaz
PSICOLOGO
C.Ps.P. 16250

41741167

FIRMA Y DNI

Dimensión	Taller y Denominación	A	M	NA	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
Absorción Involucra sentirse completamente concentrado en las tareas, que se desarrollan, generando la sensación del paso rápido del tiempo, y que la concentración es total, aún, cuando existan muchos distractores	Taller N° 1. Concepto Objetivo CONCIENTIZAR – INCOMODAR – ALINEAR	X			Sesión N° 1. «Un Diagnóstico Individual y Colectivo empleando las Tarjetas Diagnosticards: Mi Situación Actual frente al Equipo de Trabajo»	Concientizar al colaborador, sobre su rol y su actual desenvolvimiento dentro de la empresa.	X			
					Sesión N° 2. «Pato Lego: Creando mi Estanque de Agua Colectivo»	Dar alcance de la labor colaborativa, administrando los recursos empleados.	X			
					Sesión N° 3. «Acuarela Sinfónica: La Aventura de Competitiva»	Asociar patrones del aporte y el sentir del colaborador, ante sus pares.	X			
					Sesión N° 4. «Mi Tierra: Un Rol una Solución»	Conocer la importancia de las responsabilidades para con su área y las otras.	X			
Dedicación Implica la sensación de estar profundamente involucrado con el trabajo, experimentando motivación, orgullo y desarrollando con entusiasmo las tareas del cargo.	Taller N° 2. Enfoque Objetivo EXPERIMENTAR – SENTIR – COMPARTIR	X			Sesión N° 5. «V2MOM, un Modelo Exitoso: Mis Metas, y las Metas Organizacionales»	Conocer las metas personales, y afiliarlas con las metas de la organización, para alcanzar los objetivos.	X			
					Sesión N° 6. «Identificación con el Cuaderno de Sensibilización, para Localizar El Plan: La Aventura de la Organización»	Aportar ideas a la complementación del Plan Organizacional, cumpliendo con sus actividades planificadas.	X			
					Sesión N° 7. «Impacta: Combina tu Estrategia, Tu Función»	Mostrar el valor agregado que puede ofrecer el colaborador a la empresa, reconociendo su desempeño.	X			
					Sesión N° 8. «Storytelling a través de Bloques de Lego: Tengo algo que Contar»	El colaborador, transmite su sentir actual, considerando sus roles.	X			
					Sesión N° 9. «Doble Cuántico con Bloques de Lego: Mi Plano de Locación»	Asumir nuevas metas, empleando el Doble Cuántico.	X			

Vigor Se refiere a los altos niveles de energía disponibles para utilizar en el desempeño, así también como resistencia y persistencia frente a las dificultades.	Taller N° 3. Matesis Objetivo ENSAYAR – PROBAR – DESAFIAR	X			Sesión N° 10. «Granjeros: La Cooperación del Valor Agregado»	Generar mejoras dinámicas del servicio para con el Cliente interno y externo.	X			
					Sesión N° 11. «Tic Tac: La Des-Proporcionalidad entre el Tiempo y el Reloj»	Gestionar el tiempo para presentar a tiempo las tareas encomendadas, con un valor agregado.	X			
					Sesión N° 12. «Play of Life en la Organización: Este Soy Yo»	Ubicar el problema en el aquí y el ahora, para reconocer la necesidad de cambio, para que, las decisiones sean libres de presiones.	X			
					Sesión N° 13. «Derribando: Tómate unos minutos, Desafiate, Prueba y Ensaya»	Retar a la adquisición de una ejecución original en el colaborador, expresando asertividad en su comportamiento.	X			

LEYENDA	
A	Aplica
M	Modificar
NA	No Aplica

Anexo N°12. Fotos de las sesiones



Figura N°1. Materiales para la Aplicación del Programa



Figura N°2. Aplicación de la Sesión N° 1: «Un Diagnóstico Individual y Colectivo empleando las Tarjetas Diagnosticards: Mi Situación Actual frente al Equipo de Trabajo»

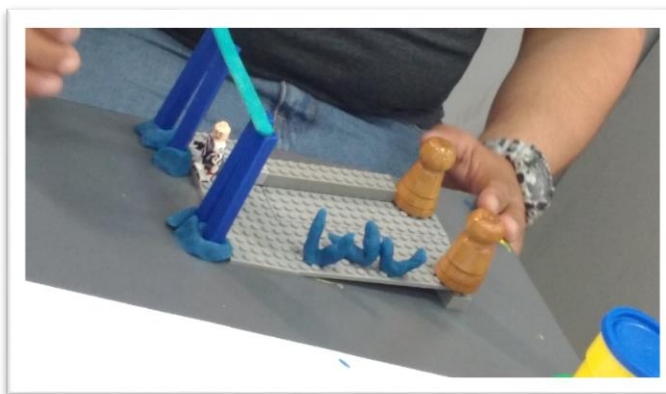


Figura N°3. Aplicación de la Sesión N° 8: «Storytelling a través de Bloques de Lego: Tengo algo que Contar»

«Metodologías Lúdicas para Reforzar el Engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque».

I. DATOS INFORMATIVOS:

Población beneficiaria	: Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior
Nº total de asistentes	: 21
Nº de Sesiones a desarrollar	: 13
Tiempo por sesión	: 45 minutos
Duración del programa	: 3 meses
Responsables	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

La inmersión del campo de las metodologías lúdicas dentro de la empresa, posee resultados trascendentes a nivel personal y organizacional, yendo desde el desarrollo del colaborador y el desarrollo de la empresa, tal como lo estipula uno de sus procedimientos administrativos.

Ante lo argüido, podemos observar que en la página web

Motivación Lúdica (2018) pregonar que, existen conceptos que, han mejorado y se han perfeccionado de lo largo de la evolución empresarial, considerando que, no sólo se trata de detectar productos defectuosos; sino que, también existen otros factores que pueden resultar de mayor valor, eficiencia y eficacia para la empresa de ser atendidos a tiempo.

Para hacer posible, se debe realizar una simplificación de procesos, los cuales además de contener resúmenes de óptimos resultados en su ejecución, deben estar abordados por la creatividad, innovación, integración y el teamwork; todo ello puede ser posible, gracias a la implementación a través del LSP una serie de juegos lúdicos, especialmente para mesa, los

cuales apuestan por el desarrollo de la organización, la resolución de problemas, la integración de equipos, de una manera creativa en la organización. (párr. 1-3)

Es evidente la recepción del mensaje y el propósito de una meta, un objetivo, o un proceso que, se desea impartir y socializar entre los colaboradores. Las metodologías lúdicas, per se, apuestan por el valor agregado y diferente de cómo abordar los nuevos paradigmas de la organización y los procesos empresariales, por hoy.

La Teoría del Capital Lúdico; donde, Crozier y Friedberg (1990); constituyen que la organización, se contextualiza como un conjunto de juegos articulados entre sí; por lo cual añaden; “El juego es el instrumento que los hombres elaboraron para reglamentar su cooperación; es el instrumento esencial de la acción organizada. El juego concilia la libertad con la restricción. El jugador es libre, pero si quiere ganar, debe adoptar una estrategia racional en función de la naturaleza del juego y respetar las reglas de éste.” (p. 146) Per se, los autores procuraron investigar años posteriores la conexión entre el juego y la racionalidad, como una proporción a la ejecución de las estrategias organizacionales; sin embargo, los juegos lúdicos en las empresas, desde sus inicios, procuraba promocionar la intención del apego, su entendimiento del funcionamiento para con la organización.

Gauntlett (Citado por Åkerstrøm, 2009), bajo su modalidad de estudio, atribuye que, la premisa inicial y puntual de jugar con seriedad, es lo que le proporciona el criterio naciente a la metodología para aplicación empresarial en las naturalezas privadas; el Lego Serious Play (LSP), es una metodología desarrollada por el Profesor Davis Gauntlett, la cual, está intrínsecamente relacionada con las metáforas, el empoderamiento, el trabajo en equipo y la solución de problemas.

La metodología, tiene por finalidad involucrar a todos los integrantes de la organización, a quienes se les ofrece apoyo para diseñar esquemas a través de bloques o Figuras Lego, manifestaciones para con la empresa, creando realidades alternas, en las que pueden expresar ideas o soluciones de problemas, en relación a las funciones de sus puestos. La tipología de la cual prescinde ésta metodología del LSP, sigue la lógica de la gamificación, y su éxito en relación, probablemente se encuentre ligada a los directivos, los cuales, a pesar de la interacción lúdica, mantienen el patrón de control, el cual es un influyente directo sobre

el pensamiento y la psique de los colaboradores; entendiéndose como una actividad normada, vigilada y reglamentada, limitando el potencial de los integrantes.

No obstante, Spraggon y Bodolica (2013), establecen una metodología diferente al LSP; las consideradas Social Ludic Activities (SLAs), las cuales expresan un sentido transgresor del juego, bajo su consideración de que son del tipo emergente, además de intuitivas, espontáneas e informales, incluso son catalogadas como estrategias contra el poder formal, que resuelven los colaboradores. Fundamentan los autores que el LSP, puede limitar la creatividad de los jugadores porque los directivos establecen significados previos a los objetos con los cuales se juega, por lo cual, sólo importa el carácter instrumental del juego. Ergo, la afirmación de los autores recae en que, la gamificación es una forma de regulación y control social. Por su parte las SLAs están compuestas por dos elementos básicos, el primero, que es un juego de característica atética, es decir, que, carece de objetivos; y, la segunda, del serious play, el desenvolvimiento y rol dentro de la organización.

De ésta manera, éste tipo de metodología les permite a los colaboradores modificar sus rutinas hasta poder generar cambios significativos en las mismas, como la causalidad del bricolaje y la improvisación; ante ello, se antepone la catalogación que, ésta metodología, se relaciona más con la atribución de interfaces lúdicas, las cuales, tornan a los objetos como zonas de tráfico, una manera de conectar el nivel material de la realidad (objeto acotado) con el nivel de realidad simbólica (objeto epistémico), que es el lugar donde se generan preguntas, metáforas, ideas, metáforas.

III. OBJETIVOS:

1.1. Objetivo General

- Aplicar el Programa de Metodologías Lúdicas para reforzar el Engagement, al Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque.

1.2. Objetivos Específicos

TALLERES Y SESIONES	NOMBRE	OBJETIVOS
TALLER N° 1	«CONCEPTO»	CONCIENTIZAR – INCOMODAR – ALINEAR
SESIÓN N° 1.	«Un Diagnóstico Individual y Colectivo empleando las Tarjetas Diagnosticards: Mi Situación Actual frente al Equipo de Trabajo»	Concientizar al colaborador, sobre su rol y su actual desenvolvimiento dentro de la empresa.
SESIÓN N° 2.	«Pato Lego: Creando mi Estanque de Agua Colectivo»	Dar alcance de la labor colaborativa, administrando los recursos empleados.
SESIÓN N° 3.	«Acuarela Sinfónica: La Aventura de Competitiva»	Asociar patrones del aporte y el sentir del colaborador, ante sus pares.
SESIÓN N° 4.	«Mi Tierra: Un Rol una Solución»	Conocer la importancia de las responsabilidades para con su área y las otras.
TALLER N° 2	«ENFOQUE»	EXPERIMENTAR – SENTIR – COMPARTIR
SESIÓN N° 5.	«V2MOM, un Modelo Exitoso: Mis Metas, y las Metas Organizacionales»	Conocer las metas personales, y afiliarlas con las metas de la organización, para alcanzar los objetivos.

SESIÓN N° 6.	«Identificación con el Cuaderno de Sensibilización, para Localizar El Plan: La Aventura de la Organización»	Aportar ideas a la complementación del Plan Organizacional, cumpliendo con sus actividades planificadas.
SESIÓN N° 7.	«Impacta: Combina tu Estrategia, Tu Función»	Mostrar el valor agregado que puede ofrecer el colaborador a la empresa, reconociendo su desempeño.
SESIÓN N° 8.	«Storytelling a través de Bloques de Lego: Tengo algo que Contar»	El colaborador, transmite su sentir actual, considerando sus roles.
TALLER N° 3	«MATESIS»	ENSAYAR – PROBAR – DESAFIAR
SESIÓN N° 9.	«Doble Cuántico con Bloques de Lego: Mi Plano de Locación»	Asumir nuevas metas, empleando el Doble Cuántico.
SESIÓN N° 10.	«Granjeros: La Cooperación del Valor Agregado»	Generar mejoras dinámicas del servicio para con el Cliente interno y externo.
SESIÓN N° 11.	«Tic Tac: La Des-Proporcionalidad entre el Tiempo y el Reloj»	Gestionar el tiempo para presentar a tiempo las tareas encomendadas, con un valor agregado.
SESIÓN N° 12.	«Play of Life en la Organización: Este Soy Yo»	Ubicar el problema en el aquí y el ahora, para reconocer la necesidad de cambio, para que, las decisiones sean libres de presiones.
SESIÓN N° 13.	«Derribando: Tómate unos minutos, Desafíate, Prueba y Ensay»	Retar a la adquisición de una ejecución original en el colaborador, expresando asertividad en su comportamiento.

IV. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES GENERALES

4.1. ACTIVIDADES PREVIAS

- Celebrar del permiso y entrevista con la Jefa de Área, de Gestión del Talento Humano.
- Aplicar del Engagement's Test, como pre-test.
- Sistematizar de los datos obtenidos.
- Planificar y diseñar del Programa de Metodologías Lúdicas.
- Obtener de los materiales, para la ejecución del Programa Aplicativo.

4.2. ACTIVIDADES CENTRALES

- Presentar el Programa Aplicativo a los colaboradores.
- Aplicar de las sesiones que conforman el Programa Aplicativo.
- Evaluar y seguir de las sesiones aplicadas.

4.3. ACTIVIDADES FINALES

- Aplicar del Engagement's Test, como post-test.
- Sistematizar de los resultados obtenidos.
- Elevar el Informe Final a la Jefa del Área de, Gestión del Talento Humano.

V. METODOLOGÍA

La metodología empleada en el presente programa, se desarrolló a través de dinámicas de estimulación, donde el expositor a través de la sustentación de esquemas teórico-prácticos, ludismo; adentra al colaborador en la recepción de una experiencia estimulante y creativa orientada al aprendizaje.

Previo al conglomerado en el ambiente, se deben recoger los datos de los participantes, para atender la demanda mayoritaria. Durante el desarrollo, se estará evaluando la mejora continua a través de indicadores comportamentales de los asistentes, identificando la aproximación a los objetivos.

Es menester considerar la prioridad de aprender a crear soluciones individuales y grupales; así la innovación del propio individuo será la iniciativa de su aprendizaje.

VI. RECURSOS

6.1. RECURSOS HUMANOS

- Responsable del Programa Aplicativo.
- Jefa del Área de Gestión del Talento Humano.
- Personal de Seguridad.

VII. EVALUACIÓN

- Instrumentos de Evaluación
- Lista de Medición de Indicadores
- Reportes de Retroalimentación (Listas de Feedback)

VIII. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	SEP		NOV								DIC					
	15	22	15	18	20	22	25	27	29	02	04	06	09	11	13	20
Análisis del contexto	X															
Elaboración del proyecto	X															
Elaboración de los talleres	X															
Preparación y elaboración del material		X														
Primera sesión			X													
Segunda sesión				X												
Tercera sesión					X											
Cuarta sesión						X										
Quinta sesión							X									
Sexta sesión								X								
Sétima sesión									X							
Octava sesión										X						
Novena sesión											X					
Décima sesión												X				
Décima primera sesión													X			
Décima segunda sesión														X		
Décima tercera sesión															X	
INFORME FINAL																X

IX. PRESUPUESTO

SESIONES	CONCEPTO	CAPITAL FINANCIERO
SESIÓN N°1	- Diagnosticards	S/. 200.00
	- Diagrama de Afinidades	S/. 72.00
SESIÓN N°2	- Patos Lego	S/. 480.00
SESIÓN N°3	- Pinceles	S/. 21.00
	- Témperas	S/. 20.00
SESIÓN N°4	- Hojas Bond	S/. 18.00
SESIÓN N°5	- V2MOM	S/. 12.00
	- Juego de Bolos	S/. 279.00
SESIÓN N°6	- Cuadernos de Sensibilización	S/. 279.00
	- Fichas	S/. 72.00
SESIÓN N°7	- Diagnosticards	-
SESIÓN N°8	- Storytelling	S/. 40.00
	- Bloques de Lego	S/. 140.00
SESIÓN N°9	- Doble Cuántico	S/. 40.00
	- Bloques de Lego	-
SESIÓN N°10	- Bloques de Lego	-
SESIÓN N°11	- Hojas Bond	-
SESIÓN N°12	- Play of Life	S/. 320.00
SESIÓN N°13	- Play Doh	S/. 300.00
	- Fichas	S/. 72.00
TOTAL		S/. 1,942

**El presente programa fue financiado por el estudiante del curso de la Carrera Académico Profesional de Psicología Organizacional, quien está a cargo de su ejecución.*

X. ELABORACIÓN DE LOS TALLERES

TALLER N°1. «CONCEPTO» CONCIENTIZAR – INCOMODAR – CONCIENTIZAR

SESIÓN N° 1. «Un Diagnóstico Individual y Colectivo empleando las Tarjetas Diagnosticards: Mi Situación Actual frente a mi Equipo de Trabajo»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 50 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

Kaneko (2018), en su libro, “Diagnosticards. Manual de Uso”, nos dice que, ésta propiedad, es un juego de tarjetas, especialmente diseñado para evaluar la manera lúdica de las personas, equipos y organizaciones. Su estructura está conformada por tarjetas de cinco grupos, codificadas por colores, sumando un total de 28.

Habiéndose fiado de la Teoría de los Rasgos de Personalidad de Eysenck, la Teoría de la Personalidad de William Moulton Marston y la Teoría de los Hermano Durham; fundamenta cinco grupos, éstas, se evocan en conceptos, e interpretaciones que, describe a la persona que las posee; siendo:

- Dominante – Colérico (DC – Color Rojo): Son poseedoras de consideraciones que describen a la persona decidida, con determinación, competitiva, independiente y con seguridad.

- Influyente – Sanguíneo (IS – Color Amarillo): Tales dimensiones, describen a una persona sociable, con habilidades comunicativas, con capacidad de persuasión y entusiasmo.
- Sosegado – Flemático (SF – Color Verde): Sus consideraciones, puntúan a las personas estables, calmadas, pacientes, confiables y modestas.
- Cauteloso – Melancólico (CM – Color Azul): Procuran bosquejar a las gentes precisas, de lógica, racionales, meticulosas, formales y disciplinadas.
- Percepción del Entorno (PE – Color Morado): Hacen énfasis en los estados anímicos de las gentes, frente a su equipo y su organización

Ergo; cabe resaltar que, su aplicación, orientada al plano individual como al grupal, procura primar la interacción, y la fluidez de la personalidad para situar al colaborador en un plano, no solo desde una auto-perspectiva, sino desde una global, por parte de sus pares, jefes, supervisores o administrativos. Debido a que, sus objetivos, como apunta Kaneko (2018) están orientado a:

- i. Evaluar los puntos fuertes y los aspectos a desarrollar de los participantes de la manera lúdica.
- ii. Analizar la cultura dominante dentro de un equipo de trabajo.
- iii. Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.
- iv. Comprender como nos perciben los demás a través del feedback que se genera.
- v. Fomenta la comunicación entre los trabajadores.
- vi. Favorecer el análisis de situaciones que afectan el clima y cultura de una organización o equipo de trabajo.

Por ende, está orientado a todos los colaboradores, sin importar su nivel jerárquico, y su área de labor; sino, la interacción amena, agradable y lúdica que las Diagnosticards, puedan ofrecer.

III. OBJETIVO:

- Concientizar al colaborador, sobre su rol y su actual desenvolvimiento dentro de la empresa.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Dar alcance del proyecto a los colaboradores.	ACTIVIDAD N°01. Presentación	2 min	-
Conocer la importancia que percibe el colaborador.	ACTIVIDAD N°02. Dinámica Rompe Hielo, "Dime"	6 min	-
Formar equipos de trabajo.	ACTIVIDAD N°03. Entrega de lazo de colores.	4 min	- Bolsa - Cintas de colores
	ACTIVIDAD N°04. Formación de Equipos	3 min	
Conocer a los demás, conocerse a sí mismo, conocer como nos perciben y evaluar el impacto de nuestro comportamiento.	ACTIVIDAD N°05. Desarrollo de la sesión	30 min	- Diagnosticards - Fichas
Realizar Feedback del tema, llegando a la consciencia del trabajo en equipo.	ACTIVIDAD N°06. Retroalimentación y Cierre	5 minutos	-

V. EVALUACIÓN

- Fichas de Diagnosticards
- Lista de Chequeo

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Presentación

- **Duración:** 2 minutos
- **Objetivo:** Dar alcance del proyecto a los colaboradores.
- **Desarrollo:** El responsable, da alcance y los fines del programa a los colaboradores, presentándose formalmente, agradeciendo la presencia de cada uno de ellos.

ACTIVIDAD N°02. Dinámica Rompe Hielo, “Dime”

- **Duración:** 6 minutos
- **Objetivo:** Conocer la importancia que percibe el colaborador.
- **Desarrollo:**
 - Los colaboradores deben adoptar la postura de pie y colocarse en parejas, mirándose, tele a tele.
 - Deben inclinar sus cabezas en modo de venia, con los ojos cerrados; mientras el moderador les pide que recuerden las palabras más hermosas que hayan escuchado por parte de su familia sus amigos o parientes queridos; pasada esa fase, deben quedarse en silencio y reflexionar acerca de ello.
 - Deben mirar a sus compañeros, fijamente a los ojos, durante 15 segundos. Luego vendrá una lluvia de ideas del cómo se sintieron.
 - En esta fase, deben posar su mano sobre el hombro de su compañero en el frente que estará de espaldas, y expresarle palabras asertivas y bondadosas;
 - Luego el compañero se dará una vuelta y le dirá las mismas palabras, donde, pasado, se les preguntará su sentir. El ejercicio será mutuo, así que ambas partes realizarán el proceso.

ACTIVIDAD N°03. Entrega de lazo de colores.

- **Duración:** 4 minutos
- **Objetivo:** Formar equipos de trabajo.
- **Material:** Bolsa de plástico y lazos de colores
- **Desarrollo:** Con una bolsa, y con lazos de colores como contenido, pasa el responsable por cada uno de los colaboradores, donde son estos los que, deben tomar uno de ellos.

ACTIVIDAD N°04. Formación de Equipos

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Formar equipos de trabajo.
- **Desarrollo:** De acuerdo al lazo de color, que se tomó, el colaborador, deberá reunirse con aquellos que tienen un lazo igual al suyo.

ACTIVIDAD N°05. Desarrollo de la sesión

- **Duración:** 30 minutos
 - **Objetivo:** Conocer a los demás, conocerse a sí mismo, conocer como nos perciben y evaluar el impacto de nuestro comportamiento.
- **Material:** Diagnosticards y fichas
- **Desarrollo:**
 - El equipo elige un representante, el cual se apersonará al ponente, para que, le haga entrega del material.
 - Cada jugador toma 6 cartas al azar, el resto de cartas se deja sobre la mesa.
 - Al mismo tiempo a cada persona se le entrega el formato de “percepción de los demás” con tres columnas: “-”, “=” y “+” (**Se le hace entrega de la ficha “Percepción de los demás”**)
 - El primer participante toma una carta de la baraja, observa las 7 que ahora tiene y se plantea la siguiente pregunta:
 - ⊗ ¿Cuáles son las 6 cartas que me describen mejor?
 - ⊗ ¿Con qué 6 cartas me identifico?
 - Respecto a la séptima carta, con la que no me identifico, ¿a cuál de los participantes se la asignaría por tratarse de una cualidad que esa persona:
 - a) ¿Ya posee y debería mantener?;
 - b) ¿No posee y debería desarrollar o exhibir más?, o
 - c) ¿Ya posee y debería inhibir o exhibir menos?

- A continuación, pasará la séptima carta al jugador seleccionado, dejándola descubierta sobre la mesa, en el formato de “percepción de los demás”, mientras expresa verbalmente su deseo de que esa persona mantenga, exhiba más o exhiba menos dicha cualidad o comportamiento. Por ejemplo, podrían usarse las siguientes expresiones:
 - ⊗ “Creo que eres una persona... (cualidad escrita en la carta).
 - ⊗ “Me gustaría que continuaras siendo así”
 - ⊗ “Me gustaría que trataras de ser un poco más o un poco menos (cualidad)”.

- No se darán más explicaciones. Las preguntas y comentarios se realizarán en la siguiente fase, posterior al juego.
- El siguiente jugador toma una carta, revisa las siete, selecciona y pasa a un compañero la que crea oportuna y así sucesivamente.
- Los participantes no pueden rechazar cartas, tampoco se puede devolver ninguna carta a la baraja. Sólo está permitido tener 6 cartas en la mano.
- El juego continúa hasta que hasta que todos los jugadores tengan, al menos, 5 cartas descubiertas frente a sí. También puede acabarse el juego cuando se hayan dado 4 rondas.
 - ⊗ Registro: Los participantes reciben un formato para registrar las cartas que eligieron y las cartas que recibieron. **(Se le hace entrega de la ficha “Autopercepción”)**

- Primera reflexión:

Primera ronda: Los participantes muestran sus cartas de “Autopercepción” y responden a las siguientes preguntas:

- ⊗ ¿Qué cartas definen mejor mi forma de ser?
- ⊗ ¿Me gusta esta imagen de mí mismo? o ¿cambiaría algo de ella?
- ⊗ ¿Qué cualidades adicionales tengo que no se ven reflejadas en las tarjetas?

Segunda ronda: Ahora analizarán solo las cartas recibidas (“Percepción de los otros”), respondiendo a las siguientes preguntas:

- ⊗ Los participantes pueden preguntar a los compañeros, en caso de duda: “¿Por qué me has dado la carta de... (calidad)?”. El compañero debe responder la pregunta.
- ⊗ ¿Con qué cartas estoy de acuerdo? y ¿con qué cartas no estoy de acuerdo?
- ⊗ ¿Qué actitud voy a tomar ante los puntos de vista de los demás?

Tercera ronda: ¿Qué he aprendido de esta experiencia para el futuro?

Ronda final: Cada participante voltea las cartas, tanto las 6 que eligió, como las recibidas y analiza el color de las mismas. El color que prima, determina el tipo de personalidad que prima en él:

Personalidad D – Colérico:

- ⊗ Tiene una tendencia autoritaria y dominante.
- ⊗ Está orientado a las ideas, es dinámico, de carácter fuerte, optimista, positivo, práctico e independiente.
- ⊗ Se muestra seguro, toma decisiones con rapidez, es inteligente y organizado, pero los detalles le aburren.
- ⊗ Cumple con los compromisos asumidos.

Personalidad I – Sanguíneo:

- ⊗ Tiene facilidad para la comunicación, es entusiasta e influyente.
- ⊗ Es carismático, espontáneo, tiene facilidad para iniciar actividades, pero le cuesta terminarlas.

Personalidad S – Flemático:

- ⊗ Le agrada colaborar, es emocionalmente estable, sincera, no ofensiva.
- ⊗ Es una persona tranquila, calmada, paciente, tolerante, diplomática, modesta y equilibrada.
- ⊗ Es ingenioso, confiable y eficiente.

Personalidad C – Melancólico:

- ∅ Es una persona lógica, controlada, cuidadosa, analítica, detallista.
- ∅ Es muy conservador, preciso, formal, disciplinado, meticuloso y perfeccionista.




Fuente: Kaneko, J. (2018). “Diagnosticards. Manual de Uso”. Lima – Perú (pp. 50-54)

ACTIVIDAD N°06. Retroalimentación y cierre

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Realizar Feedback del tema, allegando a la consciencia del trabajo en equipo.
- **Desarrollo:** Culminado el desarrollo, el ponente, pide una lluvia de ideas, bosquejando la finalización de la sesión, y a la vez, invitando a los colaboradores, a la realización, de la próxima sesión.

VII. ANEXOS

JUEGO DE CARTAS: PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS

Fuente: Kaneko, J. (2018). "Diagnosticards. Manual de Uso". Lima – Perú (pp. 55)

REGISTRO

Nombre: _____

Fecha: _____

Auto-percepción:

Cualidades adicionales: _____

Percepción de los demás:

+	=	-

Fuente: Kaneko, J. (2018). "Diagnosticards. Manual de Uso". Lima – Perú (pp. 56)

SESIÓN N° 2. «Pato Lego: Creando mi Estanque de Agua Colectivo»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

Kaneko (2019), celebra que, “Los bloques de LEGO son materiales versátiles, por ello pueden aplicarse para enriquecer las estrategias de intervención. Hay dos grandes grupos de estrategias con LEGO® Serious Play® (LSP) y el uso de los bloques de Lego en general:

- El LEGO® Serious Play®, es una estrategia para representar con bloques los diferentes escenarios que ocurren en una empresa y elaborar la solución respectiva.
- Uso de bloques de Lego, incluye una amplia gama de dinámicas y estrategias que buscan generar reflexión sobre diferentes problemáticas.

La presente, se orienta a fusionar el plano individual con el plano grupal, en torno a la inversión de tiempo. Según la metodología, como expone el creador, enriquece la estrategia de intervención y con ello, abordar, la estrategia de equipo.

III. OBJETIVO:

- Dar alcance de la labor colaborativa, administrando los recursos empleados.
(Percepción del ambiente del trabajo - creatividad)

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Socializar los gustos de los presentes.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Globo de Presentación”	5 min	- Globo
Dar alcance de la sesión a los colaboradores.	ACTIVIDAD N°02. Presentación	2 min	-
Formar equipos aleatoriamente.	ACTIVIDAD N°03. Formación de Equipos	3 min	-
Reconocer los diferentes estilos de comunicación y pensamiento, así como la importancia del Feedback.	ACTIVIDAD N°04. “Ludocomunicación”	10 min	- Patos de Lego®
Promover nuevas modalidades de aprendizaje (táctil).	ACTIVIDAD N°05. “Ojos Cerrados”	10 min	
Evaluar cómo se sienten los trabajadores en un momento determinado de las sesiones.	ACTIVIDAD N°06. “Estanque de Patos”	10 min	- Patos de Lego® - Diagrama del Estanque de Patos - Papelógrafos - Plumones - Post it
Escuchar las percepciones constructivas de	ACTIVIDAD N°07. Lluvia de ideas y cierre	6 min	-

los colaboradores, y realizar una retroalimentación de la sesión.			
---	--	--	--

V. EVALUACIÓN

- Lista de Chequeo
- Diagrama del estanque de patos.

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Globo de Presentación”

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Socializar los gustos de los presentes.
- **Material:** Globo
- **Desarrollo:**
 - Tras haber inflado un globo, el ponente indica el proceder de la dinámica; luego lo lanza al aire, ejemplificando el quehacer.
 - Acto seguido, los colaboradores, reunidos en círculo, palpan el globo, lanzándolo al aire y presentando sus gustos.
 - Todos y cada uno de los presentes, debe interactuar en la dinámica.

ACTIVIDAD N°02. Presentación

- **Duración:** 2 minutos
- **Objetivo:** Dar alcance de la sesión a los colaboradores.
- **Desarrollo:** Terminada la dinámica, el responsable, da el alcance y el propósito de la sesión a desarrollar, incentivando la colaboración de los colaboradores.

ACTIVIDAD N°03. Formación de Equipos

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Formar equipos aleatoriamente.

- **Desarrollo:** El colaborador, forma los equipos aleatoriamente.

ACTIVIDAD N°04. “Ludocomunicación”

- **Duración:** 10 minutos
- **Objetivo:** Reconocer los diferentes estilos de comunicación y pensamiento, así como la importancia.
- **Material:** Patos de Lego®
- **Desarrollo:**
 - Primero uno de los dos deberá construir un pato, en silencio, sin ser observado por su compañero. Tiene un minuto para hacerlo. La otra persona solo debe esperar.
 - Una vez construido el pato, deberá indicar, paso a paso a su compañero como construir un pato igual. El compañero, con las que tiene, deberá seguir las instrucciones, realizando las preguntas que considere pertinente. NO se vale espiar.

ACTIVIDAD N°05. “Ojos Cerrados”

- **Duración:** 10 minutos
- **Objetivo:** Promover nuevas modalidades de aprendizaje (táctil).
- **Material:** Patos de Lego®
- **Desarrollo:**
 - Persona número UNO construye un pato.
 - Al terminar, se lo pasa a la persona DOS, quien deberá tener los ojos cerrados (pueden ser vendados). Esta persona sostiene el pato y lo palpa.
 - La persona UNO oculta de nuevo el pato (se lo quita).
 - Ahora la persona DOS, intentará construir el mismo pato que tocó.

ACTIVIDAD N°06. “Estanque de Patos”

- **Duración:** 10 minutos
- **Objetivo:** Evaluar cómo se sienten los trabajadores en un momento determinado de las sesiones.

- **Material:** Patos de Lego® - Diagrama del Estanque de Patos – Papelógrafos – Plumones – Pos it
- **Desarrollo:**
 - Dibujar un gran estanque de patos en un papelógrafo con diferentes áreas (agua dulce para relajarse y descansar, área de diversión para jugar, agua profunda y desafiante, área poco profunda de fácil manejo y no desafiante, agua contaminada y problemática, y así sucesivamente). Colocar el papelógrafo sobre una mesa.
 - Pida a los participantes que coloquen sus patos indicando cómo se están sintiendo en ese momento de la sesión (pueden escribir sus nombres al lado de su pato en un post it).

ACTIVIDAD N°07. Lluvia de ideas y cierre

- **Duración:** 6 minutos
- **Objetivo:** Escuchar las percepciones constructivas de los colaboradores, y realizar una retroalimentación de la sesión.
- **Desarrollo:** A través de la lluvia de ideas, el responsable escucha las apreciaciones de los colaboradores, puntuando sus opiniones. Terminado el lapso, da cierre de la sesión, agradeciendo la asistencia de estos.

VII. ANEXOS

ESTANQUE DE PATOS



Fuente: Kaneko, J. (2019). "Taller de Uso de Bloques de Lego". [Ponencia de Taller]. Lima – Perú. (p. 10)

SESIÓN N° 3. «Acuarela Sinfónica: La Aventura Competitiva»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

Arellano y Gent (2017), bajo el bosquejo de ésta sesión, argüyen que, “Se tiende a desafiar como equipo, intencionando el juego para que la experiencia vivida tenga énfasis en el desarrollo de la flexibilidad, resolución de problemas, planificación y organización, individual y grupal. Para lograr lo anterior, nos aventuramos en modificar la estructura de los elementos básicos del juego, reduciendo la cantidad de periodos.

Entonces, comprende la aventura competitiva, un cimientto de equipo, como un aporte personal. Ésta como tal, hace factible vivenciar lo estados emocionales por los que atraviesa quien decide emprender al nivel competitivo, a través de los siguientes factores:

- Incertidumbre – Frustración
- Análisis - Comprensión
- Empoderamiento – Confianza
- Entusiasmo – Competitividad

III. OBJETIVO:

- Asociar patrones del aporte y el sentir del colaborador, ante sus pares.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Formar los equipos de trabajo.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Los Puntos Cardinales”	10 min	- Carteles con los puntos cardinales
Retroalimentar la experiencia del colaborador, durante las sesiones pasadas,	ACTIVIDAD N°02. Retroalimentación experiencial.	5 min	-
Dar alcance de la sesión.	ACTIVIDAD N°03. Presentación	5 min	-
Asociar patrones del aporte y el sentir del colaborador, ante sus pares, durante las horas de trabajo	ACTIVIDAD N°04. Dinámica, “Acuarela sinfónica”	20 min	- Témperas de colores - Pinceles - Hojas bond
Escuchar los sentimientos de los colaboradores, generados por la dinámica, y obtener una reflexión, a partir de ello.	ACTIVIDAD N°05. Lluvia de ideas y reflexión	10 min	-

V. EVALUACIÓN

- Lista de Chequeo

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Los Puntos Cardinales”

- **Duración:** 10 minutos
- **Objetivo:** Formar los equipos de trabajo.
- **Material:** Carteles con los puntos cardinales
- **Desarrollo:**
 - Se necesitarán carteles que digan norte, sur, este y oeste. Estos se colocarán en los extremos del lugar.
 - El facilitador indica que se narrará una historia, cuando se escuche la palabra NORTE todos deberán correr hacia el letrero NORTE, y así con todos los puntos cardinales. Cuando se diga TORMENTA, deberán correr hacia cualquiera de los puntos (se puede poner límite numérico a los que van a un punto o poner condiciones).
 - Así quedan formados los grupos para la siguiente dinámica.

ACTIVIDAD N°02. Retroalimentación experiencial.

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Retroalimentar la experiencia del colaborador, durante las sesiones pasadas
- **Desarrollo:** El responsable, pide a los colaboradores,

ACTIVIDAD N°03. Presentación

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Dar alcance de la sesión.
- **Desarrollo:** El responsable, dicta las bases de la sesión, así como de su consistencia; informándole al colaborador, del propósito a la que conlleva ésta.

ACTIVIDAD N°04. Dinámica, “Acuarela sinfónica”

- **Duración:** 20 minutos
- **Objetivo:** Asociar patrones del aporte y el sentir del colaborador, ante sus pares, durante las horas de trabajo
- **Material:** Témperas de colores – Pinceles - Hojas bond

- **Desarrollo:**

- El ponente da la premisa, de, “Pintar el paisaje, escena o momento que se les venga a la mente en ese momento”.
- Una vez terminada la gráfica, los colaboradores, socializarán sus pinturas, primero por individuo y luego por grupo; conllevándolos a crear una acuarela en equipo.
- Los integrantes de cada equipo, deberán seleccionar un representante, y que éste pueda explicar la significancia de su acuarela grupal.

ACTIVIDAD N°05. Lluvia de ideas y reflexión

- **Duración:** 10 minutos

- **Objetivo:** Escuchar los sentimientos de los colaboradores, generados por la dinámica, y obtener una reflexión, a partir de ello.

- **Desarrollo:**

- Cada uno de los colaboradores, deberá expresar lo que sintió durante la sesión, y el cómo su tiempo de servicio y su tiempo en las horas de trabajo, ha contribuido y contribuye a su equipo.
- Obtener una reflexión a partir de ello.

SESIÓN N° 4. «Mi Tierra: Un Rol una Solución»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

“La mala noticia es que el tiempo vuela. La buena noticia es que tú eres el piloto”, nos dice, Althsuler (Citado por, Ajram, 2016); metafóricamente, se puede contemplar el rol individual en el plano de tiempo reloj establecido, pues, la gestión de tiempo, inmerso en tal propósito, es indispensable.

Mi Tierra, es una conciliación de colocación de los colaboradores, donde ambos pretenden trabajar para hacer de servicio su representación, dentro de su área de desempeño, haciendo de ésta la mejor manera posible, previendo prioridades en sus actividades como en sus tiempos de ejecución. La alusión de la sesión, posee un basamento de identificación con el área y la institución de trabajo; contraponiendo ante todo momento las competencias, competencias que la entidad requiera, además como las que, el colaborador pueda aportar.

Las competencias por su parte, se evocan hacia el valor agregado y la capacidad que pueda poseer el colaborador, para asumir retos, cumplir metas cortoplacistas y a largo plazo; no todas son distintas, sin embargo, todas nos piden que resolvamos un problema, encontremos una solución y que nos inventemos o creemos, redundantemente, un valor agregado.

III. OBJETIVO:

Conocer la importancia de las responsabilidades para con su área y las otras.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Identificar el trabajo en equipo y la solidaridad de los colaboradores.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Las Esferas”	10 min	- Caja de cartón - 71 esferas de plástico
Exponer el propósito de la sesión, tras la reflexión de la Dinámica Rompe Hielo .	ACTIVIDAD N°02. Presentación	5 min	-
Identifica sus responsabilidades	ACTIVIDAD N°03. Pirámide de Maslow. Tres Factores	20 min	- Legos - Banners - Post it
Escuchar las percepciones de cada uno de los colaboradores.	ACTIVIDAD N°04. Lluvia de ideas	5 min	-
Retroalimentar lo aprendido de la sesión, para evaluar su impacto.	ACTIVIDAD N°05. Retroalimentación y cierre.	5 min	-

V. EVALUACIÓN

- Lista de Chequeo.

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Las Esferas”

- **Duración:** 10 minutos
- **Objetivo:** Identificar el trabajo en equipo y la solidaridad de los colaboradores.
- **Material:** Caja de cartón - 71 esferas de plástico
- **Desarrollo:**
 - El ponente pasa por cada uno de los colaboradores, pasará con una bolsa y objetos de color, de los cuales, cada colaborador, deberá seleccionar una. Existirán 7 colaboradores por equipo.
 - Empleando sus sillas, se sentarán en fila, donde se les hace entrega de cierto número de esferas de plástico. Cada colaborador tendrá un rol:
 - ∅ A delante de ellos, habrá un representante de cada equipo con su respectiva caja, en la cual deberán encestar las esferas.
 - ∅ El primero tendrá 5 esferas, (Podrá emplear ambas manos)
 - ∅ El segundo tendrá 5 esferas (Tendrá los ojos vendados)
 - ∅ El tercero tendrá 4 esferas, (Tendrá un ojo vendado)
 - ∅ El cuarto, tendrá 4 esferas, (Podrá emplear una mano)
 - ∅ El quinto, tendrá 3 esferas, (No podrá emplear las manos)
 - ∅ El sexto, tendrá 3 esferas (Puede pararse para encestar las esferas y hace lo que se le venga a la mente)
 - Repetir 3 veces con diferentes grupos, (Cesa cuando el colaborador número seis, se haya acercado y pedido la caja, para apoyar a sus compañeros a encestar las esferas)

ACTIVIDAD N°02. Presentación

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Exponer el propósito de la sesión, tras la reflexión de la Dinámica Rompe Hielo
- **Desarrollo:** Reflexionando acerca de la dinámica realizada, el representante, menciona el propósito de la sesión, como de su consistencia.

ACTIVIDAD N°03. Pirámide de Maslow. Tres Factores

- **Duración:** 20 minutos
- **Objetivo:** Identifica sus responsabilidades
- **Material:** Legos – Banners – Post it
- **Desarrollo:**
 - Formados los equipos de trabajo, el responsable, les hace entrega de un banner, post it y legos. La temática del banner, está orientada a abordar la Pirámide de Maslow.
 - Con los post it y los legos, los colaboradores, tras haber recibido la instrucción del moderador; identificarán y anotarán sus necesidades, y los criterios a través de los cuales podrían abordarlos.

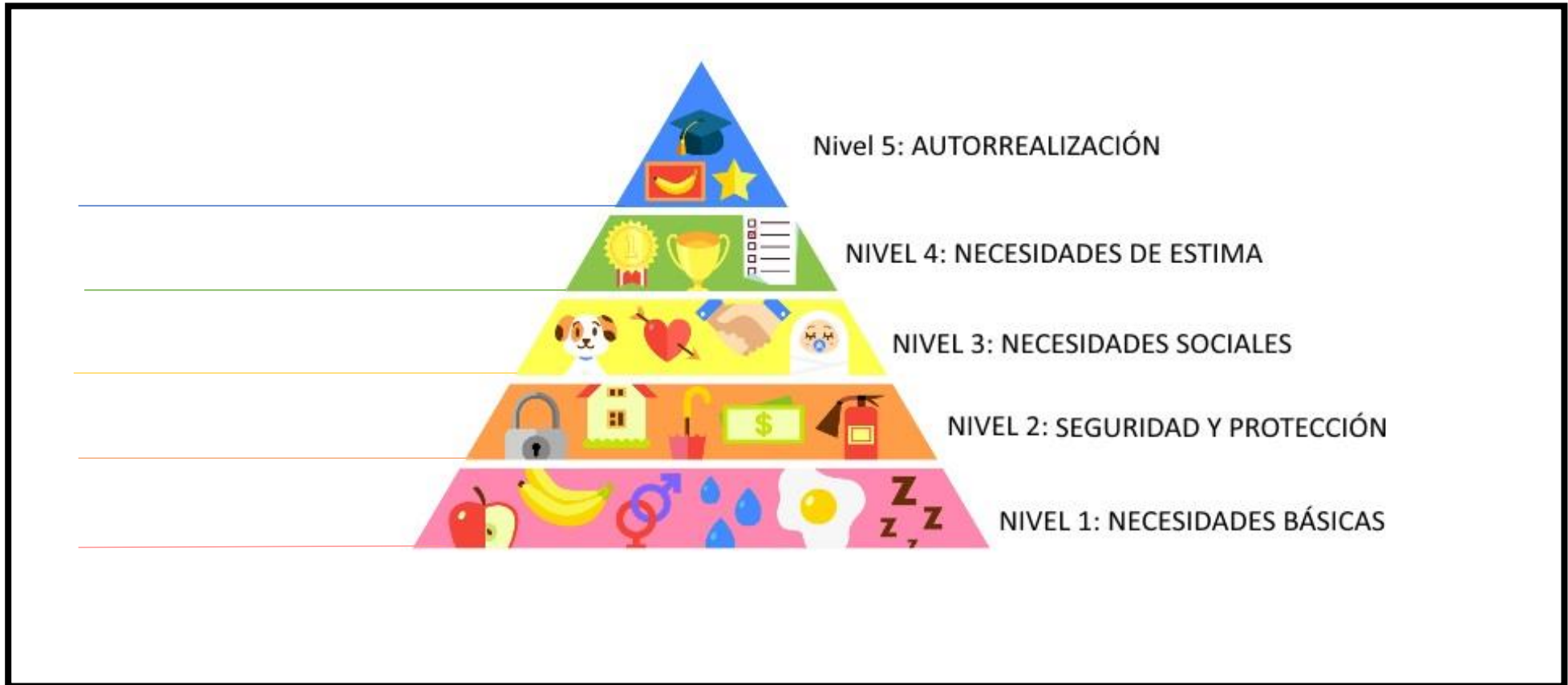
ACTIVIDAD N°04. Lluvia de Ideas

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Escuchar las percepciones de cada uno de los colaboradores.
- **Desarrollo:** Acabada la sesión, los colaboradores, por equipo; deberán exponer sus percepciones y sentimientos durante la dinámica, resaltando los criterios positivos de ésta.

ACTIVIDAD N°05. Retroalimentación y Cierre.

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Retroalimentar lo aprendido de la sesión, para evaluar su impacto.
- **Desarrollo:** Se brinda un proceso de retroalimentación, y la reflexión, en cómo podría beneficiar ésta al desenvolvimiento en el plano de equipo y el plano grupal.

VII. ANEXOS



Fuente: UNIVERSIA. (2017). “Teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow”. Recuperado el: 30/09/2019. Extraído de: <https://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2017/09/07/1155577/teoria-necesidades-humanas-abraham-maslow.html>

LISTA DE CHEQUEO DEL TALLER N° 1

Nombres y Apellidos	Sesión N° 1					Sesión N°2					Sesión N°3					Sesión N°4					Σ	
	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	3.1	3.2	3.3	3.4	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5		
1.																						
2.																						
3.																						
4.																						
5.																						
6.																						
7.																						
8.																						
9.																						
10.																						
11.																						
12.																						
13.																						
14.																						
15.																						
16.																						
17.																						
18.																						
19.																						
20.																						
21.																						
22.																						

LEYENDA

PUNTAJE	
Desarrollado	1
No Desarrollado	0

CALIFICACIÓN	
16 - 20	Alto
8 - 15	Medio
0 - 7	Bajo

LEYENDA DE LAS SESIONES DEL TALLER N° 1

Sesión	Indicador	Descripción
Sesión N° 1	1.1	Evita distractores
	1.2	Mantiene latente su estado de concentración
	1.3	Orientación a presentar óptimos resultados
	1.4	Es minucioso en los detalles
	1.5	Procura brindar resultados adicionales
Sesión N° 2	2.1	Es planificado
	2.2	Opta por recursos que le permiten alcanzar sus metas
	2.3	La organización es primordial
	2.4	Busca aspiraciones
	2.5	Disfruta de lo que ejecuta
Sesión N° 3	3.1	Es creativo al momento de emplear empleando recursos
	3.2	Busca herramientas que implementar en su actividad
	3.3	Busca el aprendizaje continuo
	3.4	Se envuelve en lo que hace
	3.5	Pierde la noción del tiempo, mientras desempeña la función que más le agrade
Sesión N° 4	4.1	Presenta disposición al ordenar sus recursos
	4.2	Procesa la información para re-agruparla
	4.3	Busca facilidades para ejecutar su actividad
	4.4	Está al pendiente de nuevas instrucciones
	4.5	Posee una reflexión prospectiva

TALLER N°2. «ENFOQUE»
EXPERIMENTAR – SENTIR – COMPARTIR

**SESIÓN N° 5. «V2MOM, un Modelo Exitoso: Mis Metas, y las Metas
Organizacionales»**

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

Valores, Visión, Métodos, Obstáculos, Metas (V2MOM), es una atribución del Coach, Robbins, T. (2018); quien, en su libro, “Dinero: Domina el Juego”, considera la importancia del logro y éxito empresarial o dentro de la empresa, tras un enfoque personal. Alcanzar cierto nivel de libertad, pues permite una prospectiva, de detalle y aspiración en el colaborador, viendo a la empresa, como un medio de relación mutua.

Conocer, definir, alinear los criterios personales, con los de la organización; permite encontrar aquella brecha que la organización amerita. Ante lo expuesto; V2MOM, un Modelo Exitoso: Mis Metas, y las Metas Organizacionales, promueve aquel direccionamiento.

III. OBJETIVO:

- Conocer las metas personales, y afiliarlas con las metas de la organización, para alcanzar los objetivos.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Reconocer los grupos de afiliación de los colaboradores.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Las Islas”	15 min	- Marcadores
Conocer las opiniones, acerca de la importancia	ACTIVIDAD N°02. Lluvia de Ideas	3 min	-
Focalizar los aspectos claves, que frustran el des- involucramiento de los colaboradores, para esclarecerlos, y luego establecer la meta individual..	ACTIVIDAD N°03. Aplicación de “Matriz V2MOM” y Dinámica de Bolos	20 min	- Matriz V2MOM - Bolos - Cinta masking - Bolígrafos
Conocer la captación del mensaje por parte de los asistentes.	ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación	3 min	-
Inducir a la introspección al colaborador.	ACTIVIDAD N°05. Reflexión	5 min	-

V. EVALUACIÓN

- Matriz V2MOM

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Las Islas”

- **Duración:** 15 minutos
- **Objetivo:** Reconocer los grupos de afiliación de los colaboradores.
- **Material:** Marcadores
- **Desarrollo:** Se dibuja en el piso 4 islas de un 1 metro y medio cada una, cerca las unas de las otras, las nombras cada una como tú desees ej. “La Isla de los monos, las islas de los feos” busca nombres que diviertan, el animador les pide a los participantes que se dividan en grupo similares en cada isla, luego comienza a contarles una historia de cómo de repente en la isla de los monos un volcán hizo erupción y para salvarse todos los monos deben irse a otra isla, los participantes deben saltar a las otras islas y salvarse, así sucesivamente hasta que quede una sola isla, los que se caigan de las islas morirán ahogados.

ACTIVIDAD N°02. Lluvia de Ideas

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Conocer las opiniones, acerca de la importancia
- **Desarrollo:** Culminada la dinámica, el responsable, les pregunta a los colaboradores, cómo se sintieron.

ACTIVIDAD N°03. Aplicación de “Matriz V2MOM” y Dinámica de Bolos

- **Duración:** 20 minutos
- **Objetivo:** Focalizar los aspectos claves, que frustran el des-envolvimiento de los colaboradores, para esclarecerlos.
- **Material:** Bolos – Cinta masking – Bolígrafos – Matriz V2MOM
- **Desarrollo:**
 - Al culminar la dinámica rompe hielo, el responsable, hace entrega de la Matriz V2MOM, una matriz, orientada al aspecto interpersonal, a los colaboradores; pues ésta como tal, es un acrónimo, siendo:
 - ∅ V – Valores : Son los pilares y lealtad a sí mismo.
 - ∅ V – Visión : Otorga direccionamiento.

∅ M – Métodos : Son los recursos y estrategias a emplear en el trayecto.

∅ O - Obstáculos: Abarcan a la competencia, la globalización, factores externos que impiden y limitan la realización.

∅ M – Metas : Es lo que se busca alcanzar.

- La premisa será: “Tienen una matriz, frente a ustedes; en la que pueden contemplar cinco factores resaltantes, los cuales, deberán identificar”. El primer criterio a identificar son los Valores y Visión, seguido, va la Meta; luego los Métodos y finalmente, los Obstáculos.
- Formados los equipos de trabajo, el responsable les hace entrega de un juego de bolos.
- En ellas, los colaboradores, deben plasmar frustraciones grupales que afectan a las personales, etiquetando a cada bolo.
- Luego, comentan las soluciones en grupo, realizando un proceso de retroalimentación, buscando soluciones.
- Se procede con la elección de un líder, con el cual, se decidirán por dos estrategias, las cuales, las anotarán en la pelota.
- Los colaboradores en conjunto, apilan los bolos; para que el líder elegido, en respaldo de su equipo, derribe los bolos, con la pelota.
- Al final, se les hace entrega de la Matriz V2MOM, en la cual, deberán plasmar sus aspiraciones personales.

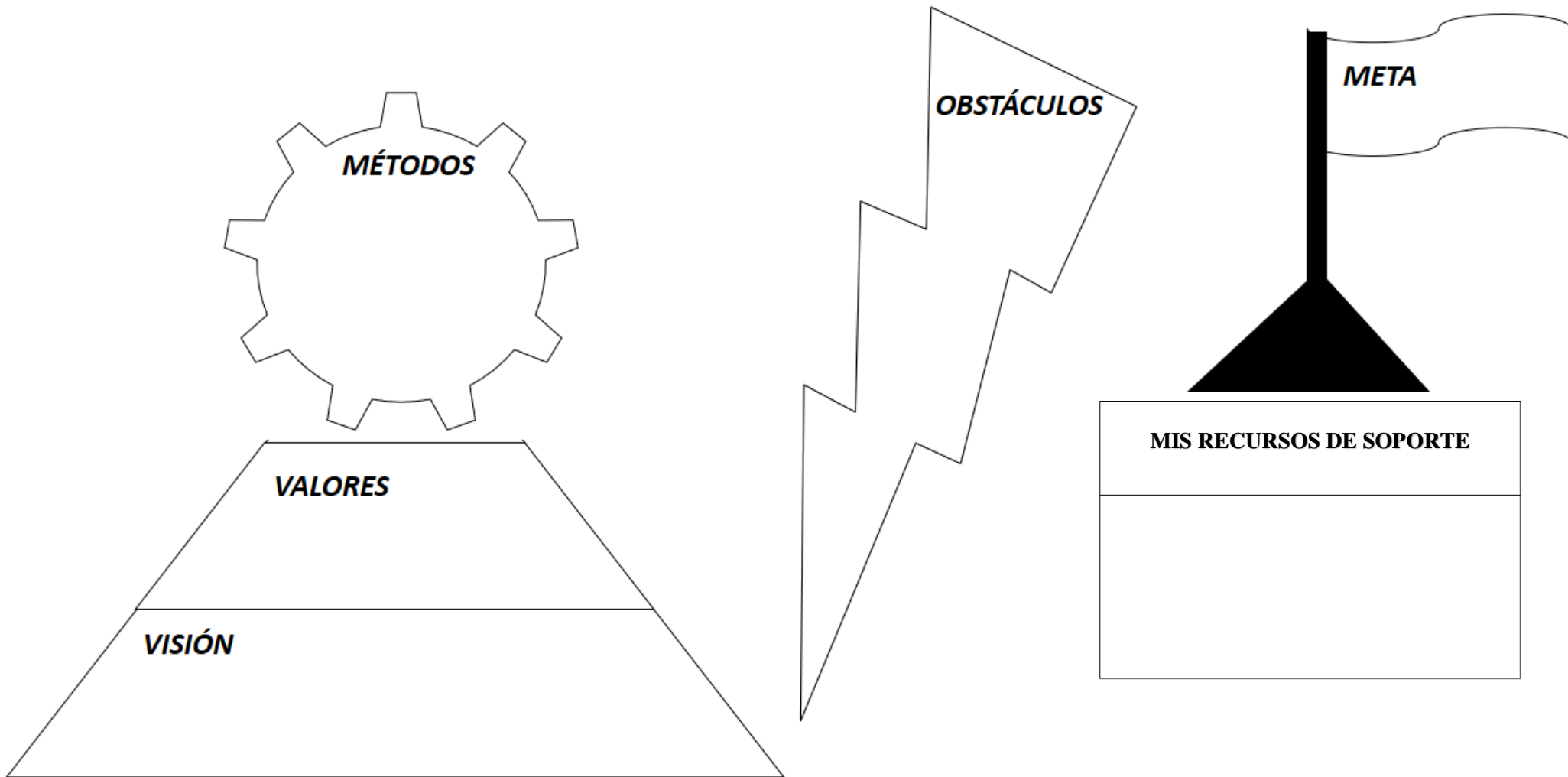
ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Conocer la captación del mensaje por parte de los asistentes.
- **Desarrollo:** Culminada la dinámica anterior, el responsable, pide que los colaboradores expongan sus percepciones.

ACTIVIDAD N°05. Reflexión

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Inducir a la introspección al colaborador
- **Desarrollo:** Culminada la sesión, el colaborador, aborda criterios introspectivos generados por la sesión.

VII. ANEXOS



Fuente: Elaborado por el Autor; basado en, Robbins, T. (2018). "Dinero: Domina el Juego". California - USA. Paidós. (p. 10)

**SESIÓN N° 6. «Identificación con el Cuaderno de Sensibilización, para
Localizar El Plan: La Aventura de la Organización»**

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

La Lúdica, *per se*, persiste en la búsqueda del intencionamiento, como tal, en un plano individual como del equipo; como propósito enfatiza su desarrollo en el juego serio, debido a que, adquiere un resultado de experiencia vivida. Arellano y Gent (2017); argumentan que, “El Plan”, permite sentir y vivenciar los estados emocionales por los cuales atraviesa el colaborador que decide emprender, en un aspecto personal y organizacional, pues los objetivos, se ciñen y se alinean a la visión. (p.22)

Localizar El Plan, a través del Cuaderno de Sensibilización, permite adquirir el sentir e identificar la técnica que decida perfeccionar el colaborador, explorando sus competencias (conocimientos, habilidades y tiempos); evidenciando lo complejo que puede ser, alinear diferentes variables, generando un alto impacto, a partir de aquello.

III. OBJETIVO:

- Aportar ideas a la complementación del Plan Organizacional, cumpliendo con sus actividades planificadas.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Localizar los motivos aspiracionales de los colaboradores.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Caramelo”	20 min	- Caramelos
Conocer las apreciaciones de los colaboradores.	ACTIVIDAD N°02. Lluvia de ideas	4 min	-
Interiorizar los valores personales y organizacionales.	ACTIVIDAD N°03. Aplicación del, “Cuaderno de Sensibilización”	15 min	- Cuaderno de Sensibilización
Enfatizar las ideas principales del proceso	ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación	3 min	-
Finalizar la sesión	ACTIVIDAD N°05. Cierre	2 min	-

V. EVALUACIÓN

- Cuaderno de Sensibilización

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Caramelo”

- **Duración:** 20 minutos
- **Objetivo:** Localizar los motivos aspiracionales de los colaboradores
- **Material:** Caramelos

- **Desarrollo:**

- ⊗ El responsable debe traer caramelos y ofrecérselos a los participantes diciéndoles que agarren los que quieran.
- ⊗ Unos toman más, otros toman menos.
- ⊗ El responsable también toma caramelos.
- ⊗ Una vez iniciado el encuentro los participantes deben decir una característica suya por cada caramelo que han agarrado.
- ⊗ También se puede asignar un tema a cada color del caramelo y hablar de él.
Por ejemplo:
 - ⊗ Rojo = expectativas para el momento.
 - ⊗ Verde = algo sobre tu familia.
 - ⊗ Azul = hobbies favoritos...

ACTIVIDAD N°02. Lluvia de Ideas

- **Duración:** 4 minutos
- **Objetivo:** Conocer las opiniones, acerca de la importancia
- **Desarrollo:** Culminada la dinámica, el responsable, les pregunta a los colaboradores, cómo se sintieron.

ACTIVIDAD N°03. Aplicación del, “Cuaderno de Sensibilización”

- **Duración:** 15 minutos
- **Objetivo:** Interiorizar los valores personales y organizacionales
- **Material:** Cuadernos de Sensibilización
- **Desarrollo:** A los colaboradores, se les hace entrega de un cuaderno de sensibilización por persona, el cual, siendo de contenido didáctico, contiene preguntas, relacionadas a las habilidades y competencias.

ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Conocer la captación del mensaje por parte de los asistentes.
- **Desarrollo:** Culminada la dinámica anterior, el responsable, pide que los colaboradores expongan sus percepciones.

ACTIVIDAD N°05. Reflexión

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Inducir a la introspección al colaborador
- **Desarrollo:** Culminada la sesión, el colaborador, aborda criterios introspectivos generados por la sesión.

VII. ANEXOS

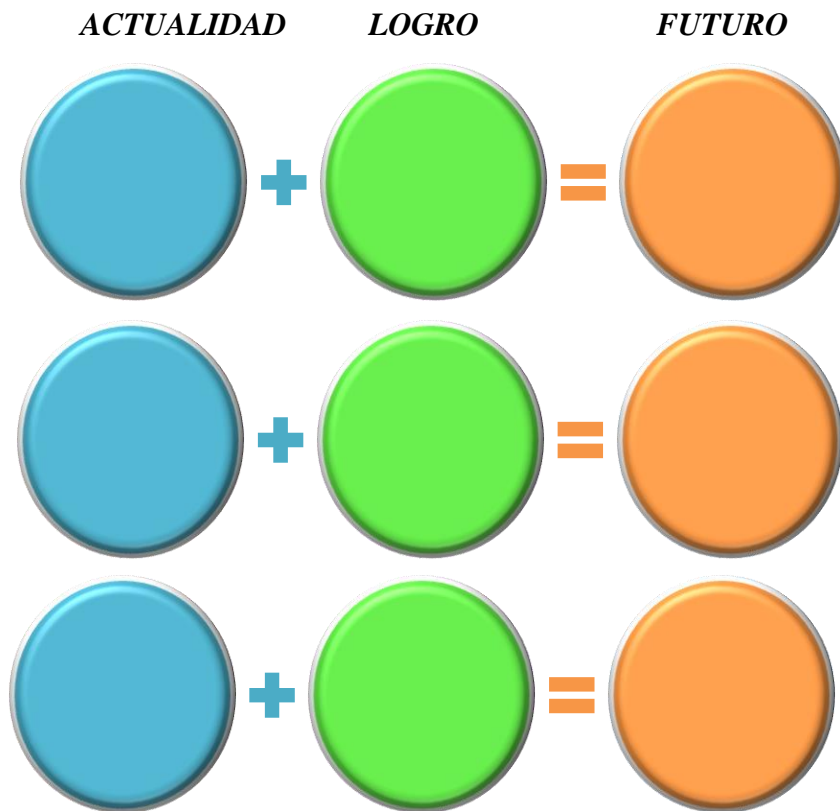
CUADERNO DE SENSIBILIZACIÓN

*A continuación, se le mostrará 5 factores personales,
direccionados a los fines laborales; los cuales
tienen una implicancia con sus aspiraciones laborales.*



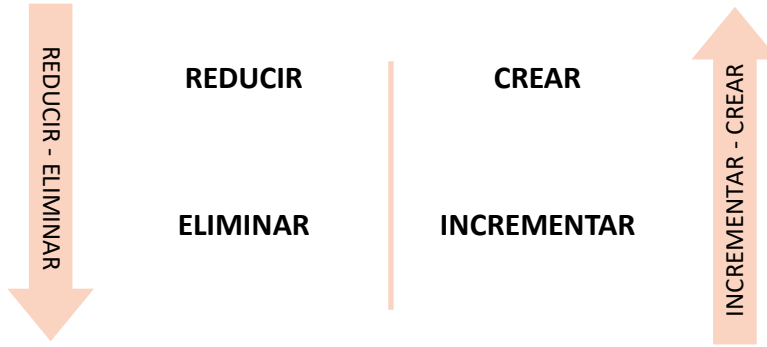
7. AGENDA PERSONAL – LABORAL;

Describe de qué manera, sus actividades actuales, le encaminan a situaciones futuras de logro.



7.7. MATRIZ RECI; DE ACUERDO A SUS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS

<i>MIS CONOCIMIENTOS</i>	<i>MIS HABILIDADES</i>



TERMÓMETRO DE EMOCIONES;

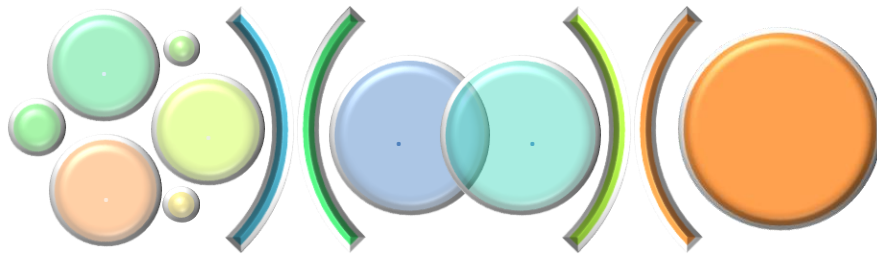
*¿CÓMO SE SIENTE CON RESPECTO A SUS
RELACIONES LABORALES PASADAS?*

ALEGRE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	TRISTE
ENOJADO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	RELAJADO
CERCANO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	DISTANTE
CÓMODO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	INCÓMODO
RUTINARIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SORPRENDENTE
ABURRIDO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	DIVERTIDO
NEUTRO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	CREATIVO
INVASOR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	AUSENTE

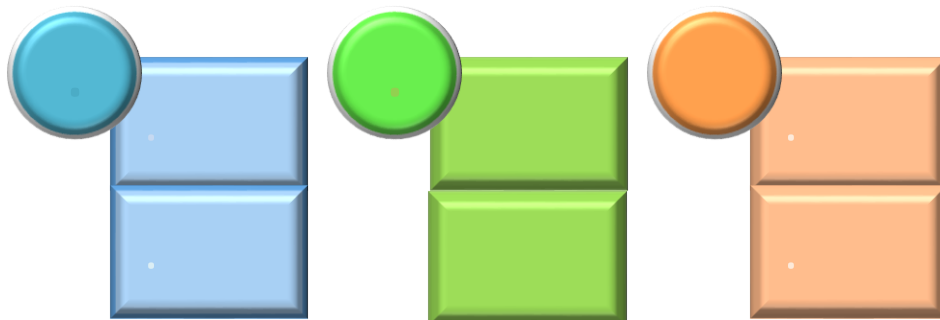
707. CARTA Y ACCIÓN;
¿QUÉ ACTIVIDADES CONSIDERA IMPORTANTES Y MENOS IMPORTANTES?



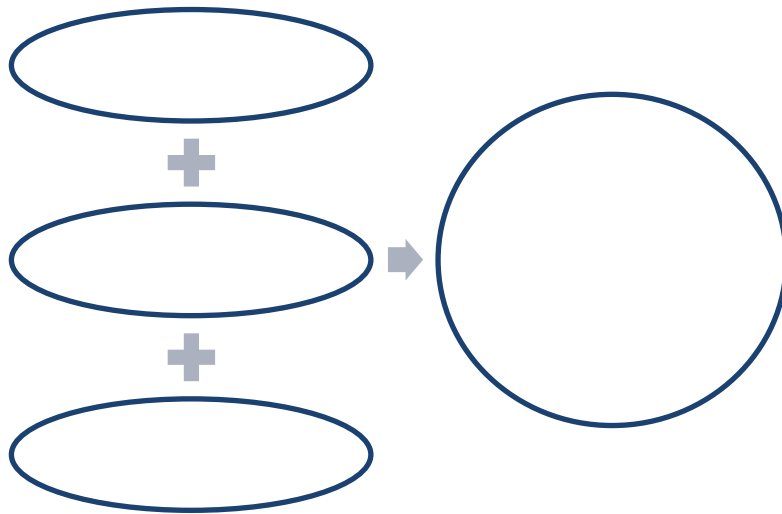
¿QUÉ HÁBITOS DESARROLLARÍA PARA MEJORAR SUS ACTIVIDADES?



708. ASPIRACIONES FAVORITAS;
¿CUÁLES SON SUS ASPIRACIONES A CORTO PLAZO?



¿CÓMO PLANEAS CUMPLIRLAS?



Fuente: Elaborado por el Autor

SESIÓN N° 7. «Impacta: Combina tu Estrategia, Tu Función»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

Álvarez, en su artículo de denominación, “Lo que Impacta la Motivación de los Trabajadores”, añade que; los trabajadores necesitan sentir, no solo que su aportación es importante dentro del trabajo de la empresa, sino que, esta importancia es reconocida y valorado. Pues ésta es una manifestación del cómo lograr una dedicación mental y emocional, del colaborador para con la empresa.

Impacta: Combina tu Estrategia, Tu Función; busca aquello, una afiliación que parte por el colaborador, tras sentir que su aporte es reconocido, y que, trabajado, puede alcanzar un desarrollo potencial, tanto en un grueso de competencias, como en aquellas específicas.

III. OBJETIVO:

- Mostrar el valor agregado que puede ofrecer el colaborador a la empresa, reconociendo su desempeño.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Expresar el valor que, posee el colaborador.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “El Diamante”	5 min	- Sobre manila pequeño - Papel bond
Socializar las opiniones de los colaboradores.	ACTIVIDAD N°02. Lluvia de Ideas	2 min	
Permitir que, los participantes, integren su sentir en equipo.	ACTIVIDAD N°03. Aplicación de, “Mi Logo Grupal”	20 min	- Diagnosticards
Enfatizar las ideas principales del proceso	ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación	5 min	-
Inducir a la introspección al colaborador	ACTIVIDAD N°05. Cierre	5 min	-

V. EVALUACIÓN

- Mi logo Grupal

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “El Diamante”

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Expresar el valor que, posee el colaborador.

- **Material:** Sobre manila pequeño - Papel bond
- **Desarrollo:**
 - El responsable, hace entrega a los colaboradores de un sobre manila, el cual contiene un mensaje, dentro del él.
 - La repartición de hojas bond, hará alusión, a la representación gráfica del sentir del participante.

ACTIVIDAD N°02. Lluvia de Ideas

- **Duración:** 2 minutos
- **Objetivo:** Conocer las opiniones, acerca de la importancia de la dinámica.
- **Desarrollo:** Culminada la dinámica, el responsable, les pregunta a los colaboradores, cómo se sintieron.

ACTIVIDAD N°03. Aplicación de, “Mi Logo Grupal”

- **Duración:** 20 minutos
- **Objetivo:** Permitir que, los participantes, integren su sentir en equipo.
- **Material:** Diagnosticards
- **Desarrollo:**
 - Los participantes deben elegir una tarjeta del mazo “Diagnosticards” (una que más los represente). No deben mostrar su tarjeta a nadie más.
 - Cada participante debe dibujar en los 2/3 superiores del papel, una imagen o logo del rasgo de personalidad de su tarjeta. No pueden escribir ninguna letra o números; los símbolos están permitidos (por ejemplo, \$,> etc.).
 - Cuando los participantes terminen, deben sentarse en un círculo y pasar sus dibujos al lado derecho.
 - Todos deben anotar sus conjeturas acerca de lo que representa la imagen (colocando con sus respectivos nombres debajo de su conjetura) en el tercio inferior del documento.
 - Los dibujos se pasan por el círculo de personas hasta que todos reciban su propio dibujo (todos deben hacer una conjetura de los dibujos de todos).
 - Finalmente, los participantes deben compartir el rasgo de personalidad que intentaron

representar. El número de conjeturas correctas también se puede registrar para determinar quién fue el participante que más palabras acertó.

- Opcional: Una alternativa es pedirles a los participantes que dibujen en un paleógrafo y que los pequen en varias partes de la sala. Luego, los participantes caminan y escriben sus conjeturas en el papelógrafo (colocando su respectivo nombre).

ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Conocer la captación del mensaje por parte de los asistentes.
- **Desarrollo:** Culminada la dinámica anterior, el responsable, pide que los colaboradores expongan sus percepciones.

ACTIVIDAD N°05. Reflexión

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Inducir a la introspección al colaborador
- **Desarrollo:** Culminada la sesión, el colaborador, aborda criterios introspectivos generados por la sesión.

SESIÓN N° 8. «Storytelling a través de Bloques de Lego: Tengo algo que Contar»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	:
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

Según, Asociación de Empresas Consultoras en Relaciones Públicas y Comunicación. (s.f.), en su celebración, de denominación, “Guía: Storytelling y Branded Content”, dice que, el storytelling, es una técnica para contar historias, historias que nos trasladen los valores de una compañía, una marca, un producto, con el único fin, de conectar al público objetivo, buscar una impronta. Neurológicamente, el ésta técnica genera un alto impacto, debido a su efecto recordatorio que pueda generar. (p. 6)

Por su parte, el Bloque LEGO®, según, la Universidad del País Vasco (s.f.), en su plataforma digital, dice que; es una técnica que permite facilitar la reflexión, además de competencias, como la comunicación y la resolución de problemas. Su aplicación, puede ser empleable en las organizaciones, los equipos de trabajo y las personas en general. Su teorización, posee un basamento en investigaciones profundas realizadas en diferentes ámbitos: empresas, educación, aprendizaje, creatividad, innovación, psicología, organización de grupos, aprendizaje. Éste se fundamenta en el concepto «hand knowledge» –pensar a través de las manos– (párr. 20)

Storytelling a través de Bloques de Lego: Tengo algo que Contar; promueve que el colaborador, recree una historia, basado en su desempeño y dedicación en la empresa.

III. OBJETIVO:

- El colaborador, transmite su sentir actual, considerando sus roles.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Formar siluetas de Figuras con las siete piezas.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Tangram”	7 min	- Tangram
Conocer las opiniones, acerca del entendimiento e importancia de la dinámica.	ACTIVIDAD N°02. Lluvia de Ideas	3 min	
Crear una historia personal, a través del relato mágico.	ACTIVIDAD N°03. “Storytelling y Bloques de Lego”	30 min	- Storytelling - Bloques de Lego
Conocer la captación del mensaje por parte de los asistentes.	ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación	2 min	-
Inducir a la introspección al colaborador.	ACTIVIDAD N°05. Reflexión	2 min	-

V. EVALUACIÓN

- Lista de Chequeo

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Tangram”

- **Duración:** 7 minutos
- **Objetivo:** Formar siluetas de Figuras con las siete piezas.
- **Material:** Tangram
- **Desarrollo:**
 - Se forman los equipos de trabajo, y a cada uno se le hace entrega de un tangram, el cual deben armarlo en el tiempo establecido.
 - De faltar o sobrar piezas, deberán consultar con los otros equipos de trabajo.

ACTIVIDAD N°02. Lluvia de Ideas

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Conocer las opiniones, acerca del entendimiento e importancia de la dinámica.
- **Desarrollo:** Culminada la dinámica, el responsable, les pregunta a los colaboradores, cómo se sintieron.

ACTIVIDAD N°03. “Storytelling y Bloques de Lego”

- **Duración:** 30 minutos
- **Objetivo:** Crear una historia personal, a través del relato mágico.
- **Material:** Storytelling - Bloques de Lego
- **Desarrollo:**
 - Tras culminar la actividad anterior, el responsable, hace entrega de hojas bond y bloques lego, en la cual, el colaborador, plasmará su historia, en torno a su vida interpersonal e intrapersonal, personificando su comunicación con sus allegados.

ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Conocer la captación del mensaje por parte de los asistentes.

- **Desarrollo:** Culminada la dinámica anterior, el responsable, pide que los colaboradores expongan sus percepciones.

ACTIVIDAD N°05. Reflexión

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Inducir a la introspección al colaborador
- **Desarrollo:** Culminada la sesión, el colaborador, aborda criterios introspectivos generados por la sesión.

LISTA DE CHEQUEO DEL TALLER N° 2

Nombres y Apellidos	Sesión N° 5					Sesión N°6					Sesión N°7					Sesión N°8					Σ	
	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5		
1.																						
2.																						
3.																						
4.																						
5.																						
6.																						
7.																						
8.																						
9.																						
10.																						
11.																						
12.																						
13.																						
14.																						
15.																						
16.																						
17.																						
18.																						
19.																						
20.																						
21.																						
22.																						

LEYENDA

PUNTAJE	
Desarrollado	1
No Desarrollado	0

CALIFICACIÓN	
16 - 20	Alto
8 - 15	Medio
0 - 7	Bajo

LEYENDA DE LAS SESIONES DEL TALLER N° 2

Sesión	Indicador	Descripción
Sesión N° 5	5.1	Prevé estrategias
	5.2	Planifica sus actividades
	5.3	Muestra una constancia
	5.4	Conoce las metas organizacionales
	5.5	Procura afiliarse a las metas organizacionales
Sesión N° 6	6.1	Brinda propuestas de mejoría para con la organización
	6.2	Cumple con las actividades que planifica
	6.3	Muestra coherencia con los cronogramas de actividades establecidos
	6.4	Distribuye sus actividades
	6.5	Da prioridad a sus actividades
Sesión N° 7	7.1	Realza sus actividades y logros
	7.2	Percibe reconocimiento por parte de la empresa
	7.3	Busca sobresalir entre su equipo de trabajo
	7.4	Muestra un valor agregado a lo que realiza
	7.5	Evidencia unidad y trabajo en equipo
Sesión N° 8	8.1	Puede gestionar recursos en equipo
	8.2	Se siente orgulloso de su trabajo
	8.3	Posee una óptima auto-percepción
	8.4	Se siente digno de su área de trabajo, y hace lo mejor por mejorarla
	8.5	Tiene capacidad para comunicar lo que siente dentro de su equipo de trabajo

TALLER N°3. «MATESIS»
DESAFIAR – PROBAR – ENSAYAR

SESIÓN N° 9. «Doble Cuántico con Bloques de Lego: Mi Plano de Locación»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

Garnier, (Citado por, Gómez 2018), en su blog denominado, “Tu Doble Cuántico y la Creación de Realidades”, citando a asegura que vivimos dos tipos de dimensiones diferentes, a la primera, la consideramos como «real» y a la segunda como «cuántico»; y es la segunda dimensión, donde las posibilidades de por existir a la misma vez, son enésimas. Y con nuestros pensamientos (no con los actos) vamos creando realidades potenciales. (párr. 3)

Ante ello, el Doble Cuántico con Bloques de Lego: Mi Plano de Locación; posee un basamento en el tiempo, de acciones reales y con posibles hipótesis, las cuales, a través de la reflexión individual y colectiva, le brindan al colaborador, generar nuevas herramientas.

III. OBJETIVO:

- Asumir nuevas metas, empleando el Doble Cuántico.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Socializar los gustos de los asistentes.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “El Ovillo de Lana”	8 min	- Ovillo de Lana
Conocer las opiniones, acerca del entendimiento e importancia de la dinámica.	ACTIVIDAD N°02. Lluvia de Ideas	3 min	-
Enfocar el “Yo” del colaborador, como un agente de cambio, desde su energía personal.	ACTIVIDAD N°03. Aplicación del “Doble Cuántico con Bloques de Lego”	20 min	- Doble Cuántico - Bloques de Lego
Conocer la captación del mensaje por parte de los asistentes.	ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación	10min	-
Inducir a la introspección al colaborador.	ACTIVIDAD N°05. Reflexión	3 min	-

V. EVALUACIÓN

- Matriz del Doble Cuántico

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “El Ovillo de Lana”

- **Duración:** 8 minutos
- **Objetivo:** Socializar los gustos de los asistentes.
- **Material:** Ovillo de lana

- **Desarrollo:**
 - Todas las personas formaran un circulo.
 - Se seleccionará alguna persona al azar y ella tomará el principio el ovillo de lana y lanzará el resto de estambre, a algún participante que el elija, empero antes de lanzarlo deberá decir su nombre. (Se pueden decir características como: pasatiempos, intereses)
 - El otro participante debe repetir la presentación de su compañero y la propia y lanzar el estambre, quedándose también con una parte de él hasta llegar al último participante.
 - Debe lograrse formar una telaraña.
 - El responsable tomará la decisión de des-hacer la dinámica, siguiendo el mismo desarrollo, empero, ahora mencionarán los participantes otro dato como algo positivo sobre la persona a la que le regresara el extremo del estambre.
 - Así se continua hasta llegar a la primera persona que tiene el inicio del estambre.

ACTIVIDAD N°02. Lluvia de Ideas

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Conocer las opiniones, acerca de la importancia de la dinámica
- **Desarrollo:** Culminada la dinámica, el responsable, les pregunta a los colaboradores, cómo se sintieron.

ACTIVIDAD N°03. Aplicación del “Doble Cuántico con Bloques de Lego”

- **Duración:** 20 minutos
- **Objetivo:** Enfocar el “Yo” del colaborador, como un agente de cambio, desde su energía personal.

- **Material:** Doble Cuántico - Bloques de Lego
- **Desarrollo:**
 - Debe tener en consideración el plano del “Doble Cuántico”, –puede ser un cuadrante en hoja bond, u hojas bond, plegadas en el piso–
 - Se hace presente nueve cuadrantes:
 - ∅ Observador : Pasado – Presente – Futuro
 - ∅ Yo : Pasado – Presente – Futuro
 - ∅ Otro : Pasado – Presente – Futuro
 - Se pide al colaborador, posicionarse en la línea media, ubicando una dimensión de corte interpersonal o intrapersonal, éste debe posicionarse en el “Yo Presente”, describiendo la situación actual, ¿Qué está sucediendo? –Realizar una reflexión–
 - Luego, se le pide retroceder, al “Yo Pasado”, bajo la premisa, ¿Qué has hecho, para que, ahora estés en esa situación? ¿Qué factores creen que han influido, para que ahora, estés en esa situación (factores externos, internos y toma de decisiones)? –Realizar una reflexión–
 - Ahora, se le pide al colaborador, avanzar, hacia el “Yo Futuro”, en el cual, se cuestiona, ¿Cómo te ves de acá a cierto tiempo?, ¿Cómo piensas que haz solucionado el problema, si continúas en la misma línea, sin cambio?, ¿Cómo llegas, bien, mal, regular, puedes describirlo?, ¿Cuál crees que será el futuro del área con tu toma de decisión, quizás una decisión más sabia, estratégica, tal vez alineándola con los objetivos de la organización?, ¿Cómo te ves en el futuro? –Realizar una reflexión–
 - Terminado el cuadrante, se le pide, que pase al plano del “Otro Presente”, se debe colocar en éste plano, para ser empático; ¿Qué piensa la otra persona, en éste momento de tu actitud? –Realizar una reflexión y canalizar la energía– ¿Cómo te sientes? ¿Qué experimentas? ¿Qué sientes?
 - Ahora, debe retroceder, al “Otro Pasado”, cuestionándole, ¿Por qué crees o qué has hecho antes de llegar a ésta situación?, –Realizar una reflexión–
 - Culminado ese plano, debe caminar hacia el “Otro Futuro”, y procurar analizar y ver, el des-enlace a nivel personal, grupal, laboral.

- Respecto al Observador, es el avatar, es el que todo lo puede, es su Dios del colaborador, en quien cree; él será quien el de la orientación, encontrándole la solución al problema.
- Aquel avatar, puede involucrar todos los planos, ¿Qué puedo hacer en éste plano?, a través de la ayuda de una lluvia de ideas, expresada por todos los participantes, presentes.
- En el “Yo Presente”, ¿Qué puedo hacer?
- En el “Yo Pasado”, ¿Qué hubiese podido hacer?
- En el “Yo Futuro”, ¿Qué pudiese hacer?
- En ambos planos, debe incitarse a la reflexión; en base a estrategias; dando la connotación de que, “su avatar, es su Dios, es el que todo lo puede”.
- Luego deberá regresar a su, “Yo Presente”; donde se realizarán las reflexiones correspondientes. Desistir

ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Conocer la captación del mensaje por parte de los asistentes.
- **Desarrollo:** Culminada la dinámica anterior, el responsable, pide que los colabores expongan sus percepciones.

ACTIVIDAD N°05. Reflexión

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Inducir a la introspección al colaborador
- **Desarrollo:** Culminada la sesión, el colaborador, aborda criterios introspectivos generados por la sesión.

VII. ANEXOS

MATRIZ DEL DOBLE CUÁNTICO

OBSERVADOR	YO	OTRO
FUTURO	FUTURO	FUTURO
OBSERVADOR	YO	OTRO
PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE
OBSERVADOR	YO	OTRO
PASADO	PASADO	PASADO

Fuente: Ávila, A. (2019). "Dinámica: Doble Cuántico". [Diapositivas]. Chiclayo – Perú. Universidad César Vallejo

SESIÓN N° 10. «Granjeros: La Cooperación del Valor Agregado»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

El valor agregado, es una prestación de las ciencias empresariales, para el campo empresarial, aplicado a las áreas fundamentales de la empresa, equipos de trabajo y colaboradores. Según Definición (s.f.). considera al valor agregado como el valor adicional que adquieren los bienes y servicios al ser transformados durante el proceso productivo.

Granjeros: La Cooperación del Valor Agregado; promueve desarrollar una vocación innata, orientándolo hacia la organización.

III. OBJETIVO:

- Generar mejoras dinámicas del servicio para con el cliente interno y externo.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Imitar emociones.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Globos Locos”	10 min	- Globos - Marcadores
Dar el alcance del tema	ACTIVIDAD N°02. Ponencia del Tema	5 min	-
Conocer la sinergia del equipo.	ACTIVIDAD N°03. Aplicación de, «Granjeros: La Cooperación del Valor Agregado»	25 min	- Play Doh - Piezas Lego

Conocer la captación del mensaje por parte de los asistentes.	ACTIVIDAD N°04.	Retroalimentación	3 min	-
Inducir a la introspección al colaborador.	ACTIVIDAD N°05.	Reflexión	3 min	-

V. EVALUACIÓN

- Lista de Chequeo

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Globos Locos”

- **Duración:** 10 minutos
- **Objetivo:** Imitar emociones.
- **Material:** Globos - Marcadores
- **Desarrollo:**
 - Al colaborador, se le hace entrega de un globo, en el cual, con la ayuda de un marcador, deberá graficar una emoción.
 - Luego, deberá colocarse en parejas, y ambos mostrando sus globos, con expresiones emociones, deberán procurar imitar el rostro, el uno del otro.

ACTIVIDAD N°02. Ponencia del Tema

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Sustentar el desarrollo de la sesión.
- **Material:** Paleógrafos
- **Desarrollo:** Se sustenta, explicando la importancia y el propósito de la sesión, procurando inculcar el interés y beneficio de la sesión.

ACTIVIDAD N°03. Aplicación de, «Granjeros: La Cooperación del Valor Agregado»

- **Duración:** 25 minutos
- **Objetivo:** Conocer la sinergia del equipo.
- **Material:** Play Doh – Piezas Lego
- **Desarrollo:**
 - El representante, hace entrega de los materiales a los equipos formados por los colaboradores.
 - A continuación, les dará la premisa de, “Re-construir una escena de equipo, donde, contribuyeron con sinergia en su solución”.
 - Deberán elegir un representante por equipo, para que expliquen su escena.
 - Luego, el responsable, pedirá a otro representante de equipo, que retroalimente lo que pudo percibir.

ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Conocer la captación del mensaje por parte de los asistentes.
- **Desarrollo:** Culminada la dinámica anterior, el responsable, pide que los colaboradores expongan sus percepciones.

ACTIVIDAD N°05. Reflexión

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Inducir a la introspección al colaborador
- **Desarrollo:** Culminada la sesión, el colaborador, aborda criterios introspectivos generados por la sesión.

SESIÓN N° 11. «Tic Tac: La Des-proporcionalidad entre el Tiempo y el Reloj»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

La des-proporcionalidad entre el tiempo y el reloj, promulga diferir la concepción, del tiempo contenido en el reloj. Recurre al basamento de que, el individuo como un eje en la sociedad, puede ejecutar diversas actividades en el tiempo, perdiendo nociones de las abujillas del reloj, de los 60 minutos establecidos, como lo establece el Sistema Internacional de Unidades.

Es importante, que, ante todo, se les demuestre a los colaboradores, los sentimientos, emociones y habilidades desarrolladas y vivenciadas, que promueve la sesión. Pues la des-proporcionalidad que se busca, se orienta a generar un des-envolvimiento espontáneo, cubierto de energía y dinamismo.

III. OBJETIVO:

- Gestionar el tiempo para presentar a tiempo las tareas encomendadas, con un valor agregado.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Animar a los colaboradores	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Por delante y por Detrás”	6 min	-
Sustentar el desarrollo de la sesión.	ACTIVIDAD N°02. Ponencia del Tema	5 min	- Paleógrafos
Detectar las competencias, basadas en la gestión del tiempo y desenvolvimiento.	ACTIVIDAD N°03. Aplicación, «Tic Tac: La Des-Proporcionalidad entre el Tiempo y el Reloj»	30min	- Matriz de Consistencia para las Competencias - Meta que me Está Costando Alcanzar.
Expresar los juicios valorativos y generadores de valor, orientando al colaborador a la introspección.	ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación y Reflexión	6 min	-

V. EVALUACIÓN

- Matriz de Consistencia para las Competencias
- Meta que me Está Costando Alcanzar.

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Por delante y por Detrás”

- **Duración:** 7 minutos
- **Objetivo:** Animar a los colaboradores
- **Desarrollo:** El responsable, da la premisa: “A continuación, vamos a des-envolvernos; con una dinámica, denominada, ‘Por delante y por Detrás’ la cual consiste en decir, por

adelante soy (el nombre) y por atrás soy (el nombre de una canción que guste)”. Todos realizarán la dinámica.

ACTIVIDAD N°02. Ponencia del Tema

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Sustentar el desarrollo de la sesión.
- **Material:** Paleógrafos
- **Desarrollo:** Se sustenta, explicando la importancia y el propósito de la sesión, procurando inculcar el interés y beneficio de la sesión.

ACTIVIDAD N°03. Aplicación, «Tic Tac: La Des-Proporcionalidad entre el Tiempo y el Reloj»

- **Duración:** 30 minutos
- **Objetivo:** Detectar las competencias, basadas en la gestión del tiempo y desenvolvimiento.
- **Material:** Matriz de Consistencia para las Competencias - Meta que me Está Costando Alcanzar.
- **Desarrollo:**
 - La “Matriz de Consistencia para las Competencias”, evalúa al colaborador bajo 4 criterios; los cuales están orientados a la detección de los Procesos de Gestión Interna y Externa, además de la Inclusión de los Indicadores de Gestión Organizacionales. Como tal, esta matriz posee una peculiaridad para su interpretación, debido a su orden invertido; es decir, para poder llegar hasta los Indicadores de Gestión, y conocer los factores críticos de éxito de los colaboradores, es necesario iniciar por las Competencias m Laborales y Personales de Este; luego, a través de una maya sincronizada, le da razón y consistencia a los procesos organizacionales que considera el colaborador.
 - A través de la Matriz, “Meta que me Está Costando Alcanzar” ¿Qué me está costando alcanzar?; el evaluado formula un plan de acción, resultado de competencias y estrategias, repetidas paulatinamente. Además de ello, le permite verificar sus niveles de eficiencia y eficacia en base a su gestión de tiempo y rendimiento en su área de trabajo. Además de ello, posee un criterio

cuantificable, que permite evaluar, en resumen, el avance, retroceso o estancamiento del desarrollo del colaborador en su área de trabajo.

ACTIVIDAD N°04. Retroalimentación y Reflexión

- **Duración:** 6 minutos
- **Objetivo:** Expresar los juicios valorativos y generadores de valor, orientando al colaborador a la introspección.
- **Desarrollo:** Tras la jornada, se les pide a los colaboradores, exponer los criterios abordados. Culminado, se induce a la reflexión, y a la opción de poder aplicar lo aprendido durante el proceso.

VII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA LAS COMPETENCIAS

KPI'S	
CLIENTES (INTERNOS- EXTERNOS)	
PROCESOS	
COMPETENCIAS LABORALES Y PERSONALES	

META QUE ME ESTÁ COSTANDO ALCANZAR

1.¿QUÉ ME ESTÁ FUNCIONANDO?	3.COMPETENCIAS	F	CE	COM	TOTAL	NIVEL
2 .¿QUÉ NO ME ESTÁ FUNCIONANDO?	4.PLAN DE ACCIÓN					ALTO
RESULTADO INICIAL						MEDIO
RESULTADO FINAL						
PROMEDIO DE COMPETENCIA INICIAL						
PROMEDIO DE COMPETENCIA FINAL						
						BAJO

Fuente: Reyes, M. (2018). "Identificación de Competencias". [Diapositivas]. Chiclayo – Perú. Universidad César Vallejo

TABLA DE FACTORES

Los factores y escala de puntaje que se presentan a continuación, sirven para puntuar cada una de las funciones del puesto y obtener las **FUNCIONES ESENCIALES**; las mismas que son aquéllas 4 con mayor puntaje.

Abreviación	Conceptos	Intervención
F	Frecuencia o regularidad con que se realiza la función	¿Con que frecuencia se realizan las funciones?, ¿Comúnmente, cada cuánto tiempo se realiza dicha función?
CE	Qué tan graves son las consecuencias por no ejecutar la actividad o la existencia de un error en la ejecución de la función.	¿Qué tan graves pueden ser las consecuencias por cometer error o no ejecutar la función? ¿Cuál es el grado de impacto en la organización?, ¿El error repercute a toda la organización, a las áreas, a puestos o a uno mismo?
COM	Relacionado al grado de dificultad, esfuerzo y complejidad (intelectual o física) que implica ejecutar la función.	¿Qué tanto esfuerzo supone desempeñar la actividad?, ¿Requiere el desempeño de esta función un elevado grado de conocimientos y destrezas?

TABLA DE ASIGNACIÓN DE PUNTAJE

Grado	Frecuencia	Consecuencia de Error	Complejidad
5	Todos los días (Diario)	Consecuencias muy graves: pueden afectar a toda la organización en múltiples aspectos.	Máxima complejidad: la actividad demanda el mayor grado de esfuerzo, conocimientos, habilidades.
4	Al menos una vez por semana	Consecuencias graves: pueden afectar resultados, procesos o áreas funcionales de la organización.	Alta complejidad: la actividad demanda un considerable nivel de esfuerzo, conocimientos, habilidades
3	Al menos una vez cada quince días	Consecuencias considerables: repercuten negativamente en los resultados o trabajos de otros.	Complejidad moderada: la actividad requiere un grado medio de esfuerzo, conocimientos, habilidades.
2	Al menos una vez al mes	Consecuencias menores: cierta incidencia en resultados o actividades que pertenecen al mismo puesto.	Baja complejidad: la actividad requiere un bajo nivel de esfuerzo, conocimientos, habilidades.
1	(Bimestral, Trimestral, Semestral, Anual)	Consecuencias mínimas: poca o ninguna incidencia en resultados o actividades.	Mínima complejidad: la actividad requiere un mínimo nivel de esfuerzo, conocimientos o habilidades.

Fuente: Reyes, M. (2018). "Identificación de Competencias". [Diapositivas]. Chiclayo – Perú. Universidad César Vallejo

SESIÓN N° 12. «Play of Life en la Organización: Este Soy Yo»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

Herreros (2015), en su artículo, “The Play of Life para Elevar el Nivel de Consciencia de los Directivos”, menciona que, ‘The Play of Life’ recurre a toda esta riqueza de formas de comunicación y, además, añade movimiento. Es una metodología orientada a un proceso que se focaliza en lograr objetivos y resultados claros y concretos. La teoría y sus fundamentos filosóficos se basan en el modelo de ‘Mapas de Relaciones Estratégicas’ (Sociometría de Moreno, Rojas-Bermúdez). Es un conjunto de teorías y de técnicas que evolucionan de forma práctica y dinámica cuando las conduce un facilitador experimentado. (párr. 2-3)

The Play of Life en la organización, en ésta sección: busca promover cómo se identifica el colaborador dentro del equipo de trabajo, como en la dinámica de la organización, ello conlleva a que se perciba, en el aquí y el ahora, en el panorama actual del colaborador.

III. OBJETIVO:

- Ubicar el problema en el aquí y el ahora, para reconocer la necesidad de cambio, para que, las decisiones sean libres de presiones.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Relajar a los colaboradores, para amenizar el ambiente.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Ingredientes del Ceviche”	5 min	-
Reconocer la necesidad de cambio, comprendiendo las relaciones entre los miembros del equipo.	ACTIVIDAD N°02. Aplicación del «Play of Life en la Organización: Este Soy Yo»	30 min	- Fichas de Play of Life
Escuchar las percepciones de energía que le brinda el equipo al colaborador, y viceversa	ACTIVIDAD N°03. Retroalimentación del Proceso	5 min	-
Esclarecer, la facultad del rol energético del colaborador para con la empresa.	ACTIVIDAD N°04. Reflexión y Cierre	6 min	-

V. EVALUACIÓN

- Formato: “Este Soy Yo”

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “Ingredientes del Ceviche”

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Relajar a los colaboradores, para amenizar el ambiente.
- **Desarrollo:**
 - El responsable, pide que los colaboradores de paren de pie; consiguientemente, dando la premisa, que, la siguiente dinámica, se desarrolla a través de una premisa, “Todas las noches, andes de acostarme, yo me lavo...” y se completa, añadiendo un ingrediente con el cual se prepara el ceviche.
 - Todos y cada uno de los participantes, deberá realizar el proceso.

ACTIVIDAD N°02. Aplicación del «Play of Life en la Organización: Este Soy Yo»

- **Duración:** 30 minutos
- **Objetivo:** Reconocer la necesidad de cambio, comprendiendo las relaciones entre los miembros del equipo.
- **Material:** Fichas de Play of Life
- **Desarrollo:**
 - Fase de Preparación:
 - ⊗ Reflexión: vamos a analizar la manera en que nos manejamos en las relaciones laborales, ¿Cómo somos con los demás?
 - ⊗ Piensen en una situación en la que se condujo de manera adecuada y otra en la que no se condujo de manera adecuada (conflicto).
 - ⊗ Traten de recordar los detalles de ambas escenas: ¿dónde se dio?, ¿con quién se dio?, etc.
 - Fase de Demostración:
 - ⊗ Escojan 4 muñecos cada uno y ubiquen el formato frente a ustedes.
 - ⊗ Primero vamos a representar el casillero “No mostré lo mejor de mí”
 - ⊗ Primero coloquen su Figura en la posición que asumieron cuando se manejaron de manera inadecuada. Piensen en la postura (de brazos,

piernas y cuerpo), la perspectiva (posición) y ubicación de su Figura (en que parte de la hoja lo coloco).

⊗ Ahora coloca una Figura que represente a tu compañero, en la postura que asumió cuando te comportaste de esa manera. Piensa en su postura, perspectiva y ubicación.

- Cierre:

⊗ En parejas, se preguntarán mutuamente lo siguiente, sobre ambas escenas:

⊗ ¿Qué está ocurriendo?

⊗ ¿Quiénes son los personajes?

⊗ Preguntar por las “posturas”

⊗ ¿Si fuera una película o una novela, ¿cuál sería el título?

⊗ Ahora pregunten a su compañero:

⊗ ¿Qué has aprendido con este ejercicio? (que note su respuesta en la parte inferior de su formato)

⊗ ¿A qué te comprometes de ahora en adelante? (que anote su respuesta en la última fila)

ACTIVIDAD N°03. Retroalimentación del Proceso

- **Duración:** 5 minutos
- **Objetivo:** Escuchar las percepciones de energía que le brinda el equipo al colaborador, y viceversa.
- **Desarrollo:** El ponente, pide que los colaboradores, expongan sus opiniones respecto al programa.

ACTIVIDAD N°04. Reflexión y Cierre

- **Duración:** 6 minutos
- **Objetivo:** Esclarecer, la facultad del rol enérgico del colaborador para con la empresa.

- **Desarrollo:** Extrayendo los aportes de los colaboradores, e ideas principales de la sesión, se realiza un proceso de introspección, permitiendo generar la reflexión en el colaborador.

VII. ANEXOS

Relaciones: No mostré lo mejor de mí

Relaciones: Mostré lo mejor de mí

	Sentimiento	Acción
Rol Jugado		
Rol de los Otros		
¿Dónde lo aprendiste?		
		% de tiempo

	Sentimiento	Acción
Rol Jugado		
Rol de los Otros		
¿Dónde lo aprendiste?		
		% de tiempo

¿Qué he aprendido? _____

SESIÓN N° 13. «Derribando: Tómate unos minutos, Desafíate, Prueba y Ensay»

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	: Institución Educativa Superior
Dirigido a	: Personal de Seguridad
N° Aprox. de Participantes	: 21
Tiempo de Sesión	: 45 minutos
Fecha de Aplicación	: Nov - Dic
Responsable	: Carrasco Tineo, Carlos Darwin

II. FUNDAMENTACIÓN:

Arellano y Gent (2017), en su apartado, “Mentalidad Lúdica. Playful Mindset”; tras el altercado, ¿Y si tenemos poco tiempo para enseñar a jugar y queremos estimular el desarrollo de la capacidad de trabajar bajo presión, la tolerancia a la frustración, el liderazgo y la comunicación asertiva?, quiere inducir en la importancia de la estimulación lúdica, empleando un proceso de introspección, de análisis y decisión.

Derribando: Tómate unos minutos, Desafíate, Prueba y Ensay; promueve prever criterios, para dar apertura a la energía, la iniciativa. Pone a prueba el des-envolvimiento del colaborador, en el equipo de trabajo.

III. OBJETIVO:

- Retar a la adquisición de una ejecución original en el colaborador, expresando asertividad en su comportamiento.

IV. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	TIEMPO	RECURSOS
Valorar los aprendizajes, evaluando lo virtuoso como lo corrompido de los aprendizajes e interacción del grupo.	ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “La Diana”	15 min	- La Diana - Post-it - Bolígrafos
Abstraer los aspectos positivos de la dinámica.	ACTIVIDAD N°02. Reflexión	2 min	-
Exponer el desarrollo de la sesión.	ACTIVIDAD N°03. Ponencia del Tema	3 min	- Paleógrafos
Focalizar los aspectos claves, que frustran el desenvolvimiento de los colaboradores, para esclarecerlos.	ACTIVIDAD N°04. Dinámica Media, “Derribando”	15 min	- Caballo de Madera - Post-it - Bolígrafos
Conocer las perspectivas de los colaboradores.	ACTIVIDAD N°05. Lluvia de Ideas	3 min	-
Culminar y agradecer la participación de los colaboradores.	ACTIVIDAD N°06. Culminación del Programa y Aplicación del Post-test	2 min	-

V. EVALUACIÓN

- La Diana

VI. DESARROLLO DEL TEMA

ACTIVIDAD N°01. Dinámica Rompe Hielo, “La Diana”

- **Duración:** 15 minutos
- **Objetivo:** Valorar los aprendizajes, avaluando lo virtuoso como lo corrompido de los aprendizajes e interacción del grupo.
- **Material:** La Diana - Post-it - Bolígrafos
- **Desarrollo:**
 - El ponente dibuja una diana en el paleógrafo, y al alcance de los integrantes del grupo deja post-it. Podemos proponer un tema de aprendizaje (por ejemplo: “qué ha sido lo que más me ha ayudado en el curso”).
 - Los integrantes comenzarán a valorar esos aprendizajes, los escribimos en los post-it y seguidamente, lo que les haya resultado más importante lo pondrán más cerca de la diana o más lejos lo memos, depende de la valoración de cada uno de los integrantes.

ACTIVIDAD N°02. Reflexión

- **Duración:** 2 minutos
- **Objetivo:** Abstraer los aspectos positivos de la dinámica.
- **Desarrollo:** Se realiza un proceso de retroalimentación de la dinámica, con el propósito de abstraer aspectos positivos.

ACTIVIDAD N°03. Ponencia del Tema

- **Duración:** 15 minutos
- **Objetivo:** Exponer el desarrollo de la sesión.
- **Material:** Paleógrafos
- **Desarrollo:** El ponente, expone los alcances de la sesión, procurando involucrar a los asistentes.

ACTIVIDAD N°04. Dinámica Media, “Derribando”

- **Duración:** 15 minutos
- **Objetivo:** Focalizar los aspectos claves, que frustran el des-envolvimiento de los colaboradores, para esclarecerlos.
- **Material:** Caballo de Madera - Post-it - Bolígrafos
- **Desarrollo:**
 - Se le entrega el equipo un caballo de madera, bolígrafos y post-it.
 - El equipo que contenga el caballo de madera, deberá acoplarlo con factores que puedan afectar a su situación actual, bajo el basamento, de energía en el desenvolvimiento labora.
 - El otro equipo, deberá aportar soluciones.

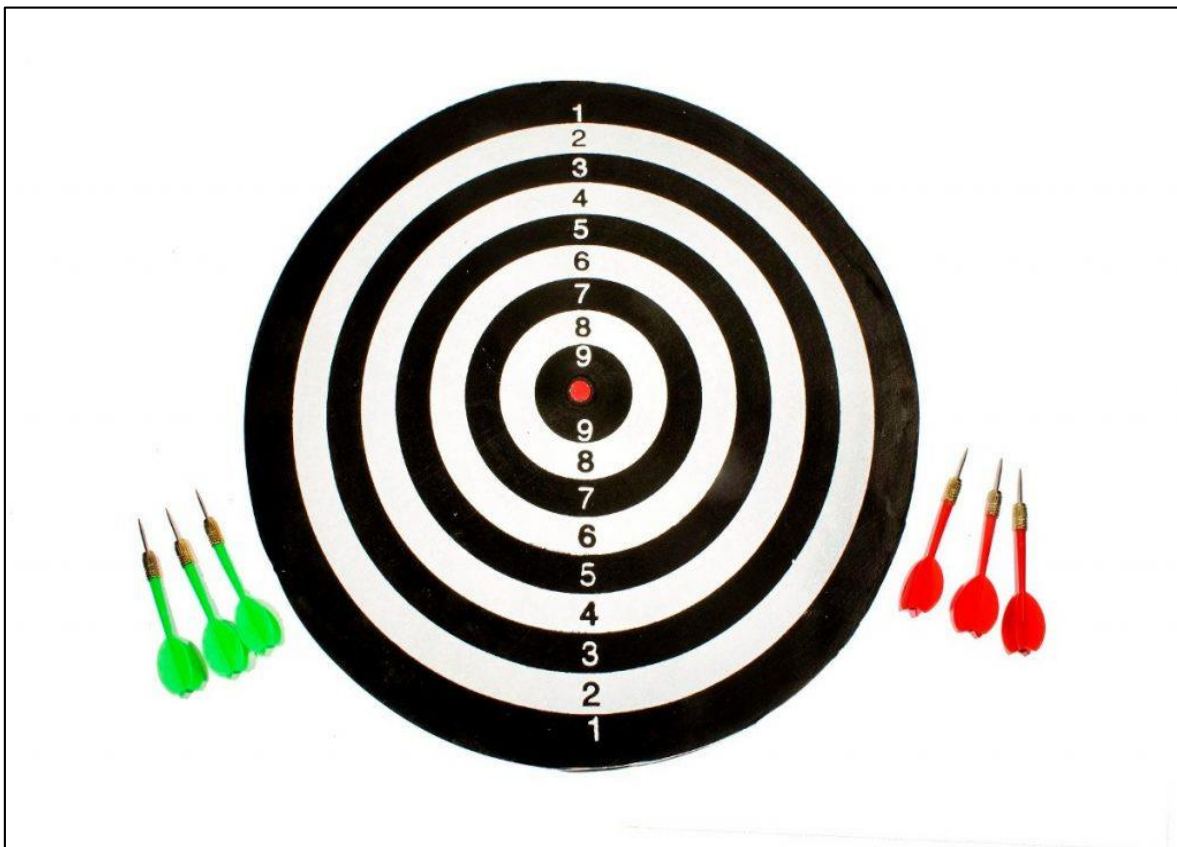
ACTIVIDAD N°05. Lluvia de Ideas

- **Duración:** 3 minutos
- **Objetivo:** Conocer las perspectivas de los colaboradores.
- **Desarrollo:** El ponente pide que los colaboradores, expresen sus perspectivas, acerca de la dinámica.

ACTIVIDAD N°06. Culminación del Programa y Aplicación del Post-test

- **Duración:** 2 minutos
- **Objetivo:** Culminar y agradecer la participación de los colaboradores.
- **Desarrollo:** Tras haber cumplido con la meta, el responsable, agradece la participación constante de los colaboradores, haciéndoles alcance a la vez del post-test.

VII. ANEXOS



Fuente: Devessport. (2016). "Normas de Juego Básicas de la Diana de Dardos". Recuperado el: 30/09/2019. Extraído de: <https://devessport.es/blog/normas-juego-diana-de-dardos/>

LISTA DE CHEQUEO DEL TALLER N°3

Nombres y Apellidos	Sesión N° 9				Sesión N°10				Sesión N°11				Sesión N°12				Sesión N°13				Σ	
	9.1	9.2	9.3	9.4	10.1	10.2	10.3	10.4	11.1	11.2	11.3	11.4	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4		
1.																						
2.																						
3.																						
4.																						
5.																						
6.																						
7.																						
8.																						
9.																						
10.																						
11.																						
12.																						
13.																						
14.																						
15.																						
16.																						
17.																						
18.																						
19.																						
20.																						
21.																						
22.																						

LEYENDA

PUNTAJE	
Desarrollado	1
No Desarrollado	0

CALIFICACIÓN	
16 - 20	Alto
8 - 15	Medio
0 - 7	Bajo

LEYENDA DE LAS SESIONES DEL TALLER N° 3

Sesión	Indicador	Descripción
Sesión N° 9	9.1	Asume nuevas metas
	9.2	Muestra una actitud optimista
	9.3	Pone en práctica sus habilidades
	9.4	Es consciente de sus acciones
Sesión N° 10	10.1	Capacidad para generar propuestas
	10.2	Puede guiar a su equipo de trabajo
	10.3	Tiene presente su valor agregado
	10.4	Posee orientación a servicio
Sesión N° 11	11.1	Es responsable de los recursos entregados
	11.2	Puede gestionar su tiempo
	11.3	Crea una imagen de respeto
	11.4	Es consciente de sus competencias y puede transmitir las
Sesión N° 12	12.1	Es libre de presiones al decidir
	12.2	La percepción de su entorno laboral es positiva
	12.3	Demuestra asertividad en sus relaciones laborales
	12.4	Puede localizarse en el plano individual y grupal
Sesión N° 13	13.1	Posee la actitud proactiva en la realización de sus actividades
	13.2	Posee control ante los conflictos
	13.3	Procura actuar de manera acorde al caso
	13.4	Evita y soluciona conflictos

XI. REFERENCIAS

- Álvarez, O. (2007). “Lo que Impacta la Motivación de los Trabajadores”. Recuperado el: 30/09/2019. Extraído de: <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/lo-que-impacta-la-motivacion-de-los-trabajadores>
- Arellano, C. y Gent, K. (2017). “Mentalidad Lúdica. Playful Mindset”. Santiago – Chile. Momento Cero S.A.
- Asociación de Empresas Consultoras en Relaciones Públicas y Comunicación. (s.f.). “Guía: Storytelling y Branded Content”. Madrid – España. ADECEC
- Ávila, A. (2019). “Dinámica: Doble Cuántico”. [Diapositivas]. Chiclayo – Perú. Chiclayo – Perú. Universidad César Vallejo
- Ajram, J. (2016). “El Pequeño Libro de la Superación Personal”. Barcelona – España. Grupo Planeta
- Definición (s.f.). “Definición de Valor Agregado”. Recuperado el: 30/09/2019. Extraído de: <https://definicion.org/valor-agregado>
- Design Thinking España (2018). “Design Thinking. Descubre la Metodología más Potente de Innovación”. España. Recuperado el: 30/09/2019. Extraído de: <https://xn--designthinkingespaa-d4b.com/>
- Devessport. (2016). “Normas de Juego Básicas de la Diana de Dardos”. Recuperado el: 30/09/2019. Extraído de: <https://devessport.es/blog/normas-juego-diana-de-dardos/>
- Gómez, B. (2018). “Tu Doble Cuántico y la Creación de Realidades”. México. Recuperado el: 30/09/2019. Extraído de: <https://www.miplanbe.es/doble-cuantico-la-creacion-realidades/>
- Herreros, C. (2015). “The Play of Life para Elevar el Nivel de Consciencia de los Directivos”. Recuperado el: 30/09/2019. Extraído de: <https://directivosygerentes.es/management/noticias-management/the-play-of-life-para-elevar-el-nivel-de-consciencia-de-los-directivos>
- Kaneko, J. (2019). “Taller de Uso de Bloques de Lego”. [Ponencia de Taller]. Lima – Perú. (p. 3)
- Kaneko, J. (2018). “Diagnosticards. Manual de Uso”. Lima – Perú
- Kaneko, J. (s.f.). “Técnica Play of Life: Uso de Muñecos en el Área Organizacional”. [Diapositivas]. Lima – Perú

- Gasca, J. y Zaragoza, R. (2014). “Designpedia”. España. LEO
- Reyes, M. (2018). “Identificación de Competencias”. [Diapositivas]. Chiclayo – Perú.
Universidad César Vallejo
- Robbins, T. (2018). “Dinero: Domina el Juego”. California - USA. Paidós
- UNIVERSIA. (2017). “Teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow”.
Recuperado el: 30/09/2019. Extraído de:
<https://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2017/09/07/1155577/teoria-necesidades-humanas-abraham-maslow.html>
- Universidad del País Vasco (s.f.). “Lego Serious Play. Una Metodología para la Creatividad, la Innovación y el Emprendizaje”. Recuperado el: 30/09/2019.
Extraído de: <https://www.ehu.eus/eu/web/tipografia/que-es-lego-serious-play>