

Metodologías lúdicas para reforzar el Engagement en el personal de seguridad de una institución educativa superior**Playful methodologies to reinforce the engagement in the security person of a higher educational institution**CARRASCO TINEO, Carlos Darwin¹; CARBAJAL CORNEJO, Katherine²¹Universidad César Vallejo²Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo**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. La naturaleza de la investigación fue de tipo cuantitativo pre-experimental de caso único, con un diseño de estudio aplicativo, se trabajó con una muestra poblacional conformada por 21 agentes de seguridad. Para la estadística, se empleó estadística descriptiva e inferencial a partir del instrumento de evaluación adaptado, "Engagement's Test", conformado por 27 ítems 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 Hi. Alcanzando un nivel de significancia de $p_valor = 0,001 < 0.05$ afirmando que las metodologías lúdicas permitieron reforzar el engagement en dicho personal.

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

ABSTRACT

This research had the general objective of demonstrating that the application of recreational methodologies will reinforce engagement in the security personnel of a Higher Educational Institution in the Lambayeque Region. The nature of the research was of a single-case, pre-experimental quantitative type, with an application study design, we worked with a population sample made up of 21 security agents. For statistics, descriptive and inferential statistics were used from the adapted evaluation instrument, "Engagement's Test", made up of 27 items and three dimensions: absorption, dedication and vigor, which is supported by Humanist Theory and the Positivist Theory. The instrument was validated, thanks to the experts' criteria, in addition to using the item-test correlation validity, with a discrimination index (0.36 to 0.61); Also, Aiken's V (0.94) and instrument reliability were applied with Cronbach's Alpha (0.86). Together, the diagnosis was obtained (pre-test): obtaining: Low Level with (38%); the Medium Level with (52%); and the High Level with (10%). and continuing with the design of the program, and once this was applied, the post-test was obtained, which helped to 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 hypotheses, the Wilcoxon Test (0.007) was applied; choosing thus, the Hi. Reaching a level of significance of $p_value = 0.001 < 0.05$, affirming that the playful methodologies allowed to reinforce engagement in said personnel.

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

© Los autores. Este artículo es publicado por la Revista UCV HACER Campus Chiclayo. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada.

Recibido: 12 de diciembre de 2020

Aceptado: 02 de mayo de 2021

Publicado: 19 de mayo de 2021

¹Bachiller en Psicología Organizacional, e-mail: carloscarrascotino@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0001-5752-8971>

²Doctora en Educación, Docente Metodóloga, e-mail: Carbajal.katy@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0003-3339-9217>

INTRODUCCIÓN

La coyuntura y la expansión organizacional, es hoy en día un hecho, muy ligado al compromiso organizacional que demandan las organizaciones, sin embargo, bajo toda aquella expansión, en uno de los cánones emanados por Drucker (1995), en uno de sus compendios misceláneos “Managing in a Time of Great Change” 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, además quienes debían ser estimulados, 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.

Dentro de la amalgama que se expide recae sobre una consideración anglosajista, el engagement, el cual, bajo la descripción de, Salanova y Schaufeli (2003), hablar de engagement, es aludir «un constructo motivacional, positivo; relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción», y ahondando, se contempla.

Advierten, Lozano y Reyes (2017) que para lograr que los colaboradores, sean engageds (colaborador enganchado o con engagement), es necesario estimularles con estrategias innovadoras, fuera de foco y lo convencional; o llanamente, darles atención con detalles sencillos. Este encontró en su población de docentes universitarios, además del engagement, criterio de autoeficiencia en torno a su desempeño, sus capacidades y sus retos, 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.

Por su parte, Silupu (2017), en su investigación, acrecentó instituir la relación entre el engagement y satisfacción laboral en agentes de seguridad en Piura, donde tomó a los resultados como una cifra potencial; ante ello, su nivel elevado, mostrando la adopción de la absorción, dedicación y vigor. Lo que, detalla interesante a la investigación, fue su nivel de significancia, donde promete que su investigación, es aplicable y replicable a poblaciones similares, pues ello amerita considerar las variables como tal.

Albán (2016), apremió como objetivo, determinar la relación entre las variables citadas, en el personal administrativo de una entidad educativa privada. concluyendo que los directivos de tal organización, poseen niveles medios y bajos.

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.

Granados (2015), en la denominación en su tesis, “Engagement Laboral en la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Contraloría General de la República”, concluye con la implementación de estrategias de abordaje individual, para poder generar curvas de asociaciones positivas.

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.

En la empresa, en la cual se aplicó la investigación, tras apreciarse, que no había tendencias de desarrollo de programas para el personal, y tras haber mantenido una entrevista previa con la Jefe del Talento Humano y el Jefe del Personal de Seguridad, fiando así, el desarrollo de la presente. Conciérne entonces,

haber procedido realizando un diagnóstico, empleando el instrumento titulado, “Engagement’s Test”; sustentando como mérito científico-académico, evaluar la variable dependiente, siendo esta: engagement, un anglosajismo.

A través de proceso, tal 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.

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: ¿En qué medida la aplicación de las metodologías lúdicas permite reforzar el Engagement, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior de la Región Lambayeque?

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 de la investigación. 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 diseñar un programa de metodologías lúdicas. El cuarto aplicar el programa de metodologías lúdicas a los colaboradores. El quinto 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, Hi 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, Ho 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.

METODOLOGÍA

Método: 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. La investigación, abarca que, el tipo de diseño de la presente investigación es Aplicativo, siendo propio de un Tipo de Naturaleza Cuantitativa Pre-Experimental de Caso Único.

Diseño de Investigación:

$$O1 \rightarrow X \rightarrow O2$$

Donde:

O1 : (Pre-Test)

X : Aplicación del Programa de Metodologías Lúdicas

O2 : (Post-Test)

Población: 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. Esta investigación, contó con la participación de 21 colaboradores; distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Asignación de Personal.

Nº	Cargo	Ocupante por cargo	%
1	Agente de Seguridad	21	100 %
	TOTAL	21	100%

Fuente. Elaboración propia.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

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).

Para la presente, 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, 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.

El, «Engagement’s Test», está conformado por 27 ítems, con una Escala de Tipo Likert de cinco categorías, (Nunca = 1; Casi Nunca = 2; 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.

RESULTADOS

Tabla 2

Comparación de Resultados de Generales del Pre-test y del Post-test en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior, de la Región Lambayeque.

	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. Elaboración propia.

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 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 3

Niveles de la Dimensión Absorción, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior, de la Región Lambayeque.

	ABSORCIÓN			
	Pre- Test		Post -Test	
	f	%	f	%
Bajo	8	38,1		
Medio	11	52,4	12	57,1
Alto	2	9,5	9	42,9
Total	21	100,0	21	100,0

Fuente. Elaboración propia.

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 (38%), Medio (52%) y Alto (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 (57%) y Alto (43%), pues el realce que le dio a cada sesión, sirvió de mejora.

Tabla 4

Niveles de la Dimensión Dedicación, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior, de la Región Lambayeque.

	DEDICACIÓN			
	Pre- Test		Post -Test	
	f	%	f	%
Bajo	6	28,6		
Medio	13	61,9	14	66,7
Alto	2	9,5	7	33,3
Total	21	100,0	21	100,0

Fuente. Elaboración propia.

Dentro de la Dimensión Dedicación, en el pre-test se procesaron los niveles, Bajo (33%), Medio (57%) y Alto (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 (57%) y Alto

(43%).

Tabla 5

Niveles de la Dimensión Vigor, en el Personal de Seguridad de una Institución Educativa Superior, de la Región Lambayeque.

	VIGOR			
	Pre- Test		Post -Test	
	f	%	f	%
Bajo	6	28,6		
Medio	13	61,9	13	61,9
Alto	2	9,5	8	38,1
Total	21	100,0	21	100,0

Fuente. Elaboración propia.

Por último, en la Dimensión Vigor, se obtuvieron los niveles: Bajo (33%), Medio (57%) y Alto (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 (62%) y Alto (38%). Por ende, se denota, la eficiencia del programa, tras disipar el nivel bajo.

Prueba de Hipótesis de Wilcoxon

Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$

Tabla 6

Pruebas NPar

	Rangos			
	N	Rango promedio	Suma de rangos	
Pre test - Pos 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. Elaboración propia.

Tabla 7

Prueba de Rango con Signo de Wilcoxon

Estadísticos de prueba ^a	
	Pre test - Pos test
Z	-1,667 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,007

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
 b. Se basa en rangos negativos.

Fuente. Elaboración propia.

Comprobación con el p_valor: dado que; $p_valor = 0,007 < 0,05$; entonces, se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Conclusión: Tras el fundamento estadístico, con un Nivel de Significancia de 0,05, se rechaza la hipótesis nula (H_0), evidenciándose, por lo tanto, la aceptación de la hipótesis alterna (H_1), confirmando, que, habiendo Aplicado el Programa de Metodologías Lúdicas, se reforzó el Engagement en el Personal de Seguridad.

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, Gonzalez, 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 encala 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_1), 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_1 .

CONCLUSIONES

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.

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.

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.

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.

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.

Empleando la Prueba de Wilcoxon, se demostró la efectividad del Programa de Metodologías Lúdicas, rechazando H_0 y aceptando, H_1 .

REFERENCIAS

- 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
- 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
- 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
- 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
- Granados, C. (2015). "Engagement Laboral en la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Contraloría General de la República." Bogotá - Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
- Lozano, C. y Reyes, M. (2017). "Docentes Universitarios: Una mirada desde la Autoeficiencia General y Engagement Laboral." Lima - Perú. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- Ramírez, L. y Mío, R. (2017). "Cultura Organizacional y Engagement en Colaboradores de una Empresa Agroindustrial de Lambayeque." Pimentel - Perú. Universidad César Vallejo
- Rota, D.; Lourenção, L.; Gonzalez, 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
- 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
- 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.
- 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
- Salkind, N. (1998). "Métodos de Investigación." México. Prentice Hall
- 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
- 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
- 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