

**Desarrollo de Actividades Lúdicas para el Fortalecimiento Conceptual de la Organización  
de la Investigación de Colombia OIC**

Jaime Andrés Tovar Cajicá

Presentado para optar el título de Administrador de Empresas

Asesora

Lina Marcel Parra Torres

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2023

### **Dedicatoria**

A la Organización de la Investigación de Colombia (OIC), por su compromiso con la excelencia y la mejora continua. Su apoyo y colaboración fueron fundamentales para el desarrollo de este proyecto, que busca mejorar el aprendizaje y el compromiso de los colaboradores en materia del sistema de gestión integral. A los colaboradores de la OIC, por su participación y entusiasmo en las actividades lúdicas. Su compromiso con el aprendizaje y la mejora continua es un ejemplo para todos. A mis padres y familia, por su amor, apoyo y comprensión. Sin su aliento, este proyecto no hubiera sido posible.

A mi más grande inspiración, mi motor y el amor de mi vida, mi hijo Julián Andres Tovar Torres, gracias por llegar a mi vida.

Con especial cariño Jaime Andres Tovar Cajicá

### **Agradecimientos**

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutora Lina Marcel Parra Torres por su orientación, paciencia y apoyo incondicional durante todo el proceso de investigación. Su guía y conocimientos fueron fundamentales para el desarrollo de este proyecto. También quiero agradecer a los colaboradores de la Organización de la Investigación de Colombia (OIC) que participaron en el estudio. Su colaboración fue esencial para el éxito de la investigación. Agradezco a mis familiares y amigos por su apoyo y ánimo durante todo este tiempo. Sin su apoyo, no hubiera sido posible completar esta tesis.

## Resumen

El proyecto Desarrollo actividades lúdicas por medio de herramientas tecnológicas con el propósito de fortalecer el aprendizaje conceptual en la Organización de la Investigación de Colombia (OIC) en materia del sistema de gestión integral actualmente implementado. Estas actividades incluyen juegos de roles, dinámicas de grupo, resolución de enigmas y ejercicios creativos. Se observó un aumento significativo en la comprensión de conceptos clave relacionados con la investigación criminal lo cual representa mayor compromiso y acción orientada al logro de los objetivos de la organización por parte de los colaboradores.

***Palabras clave:*** Sistema de Gestión Integral, fortalecimiento conceptual, tecnología.

### **Abstract**

The project developed recreational activities through technological tools with the purpose of strengthening conceptual learning in the Colombian Research Organization (OIC) in terms of the integrated management system currently implemented. These activities include role plays, group dynamics, puzzle solving, and creative exercises. A significant increase was observed in the understanding of key concepts related to criminal investigation, which represents greater commitment and action aimed at achieving the organization's objectives by employees.

***Keywords:*** Integrated Management System, conceptual strengthening, technology.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Justificación .....	11
Objetivos .....	13
Objetivo General: .....	13
Objetivos Específicos: .....	13
Línea investigativa del proyecto .....	14
Antecedentes del programa.....	14
Contexto de la organización.....	15
Descripción de la organización.....	17
Conflicto (no conformidad) - Identificación del problema.....	18
Descripción del problema .....	20
Stakeholders del Proyecto.....	22
Metodología de Análisis e identificación causa raíz.....	23
Posibles modalidades de solución del problema.....	26
Restricciones del proyecto .....	27
Desarrollo del proyecto aplicado .....	28
Primera fase .....	29
Resultados .....	29
Segunda fase .....	30

Resultados .....	30
Tercera fase .....	31
Resultados .....	31
Aspectos administrativos. ....	32
Conclusiones .....	33
Recomendaciones .....	35
Referencias Bibliográficas .....	37

## Listado de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Partes interesadas</i> .....	22
<b>Tabla 2</b> <i>Cronograma de Actividades</i> .....	28
<b>Tabla 3</b> <i>Estimación de costos de la realización del proyecto</i> .....	32
<b>Tabla 4</b> <i>Seguimiento y Control</i> .....	33



## Listado de Ilustraciones

**Ilustración 1** *Metodología cinco porqués* ..... 24

**Ilustración 2** *Comparativo de Resultados* ..... 31

## Introducción

En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones y empresas buscan constantemente maneras de fortalecer sus capacidades y mejorar su desempeño. Una estrategia que ha demostrado ser efectiva para alcanzar estos objetivos es el desarrollo de actividades lúdicas en el ambiente laboral.

A menudo, el trabajo puede ser abrumador y monótono, lo que puede llevar a la pérdida de motivación y compromiso de los empleados. Sin embargo, al incorporar actividades lúdicas en la rutina laboral, se pueden mejorar las relaciones interpersonales, aumentar la creatividad y el pensamiento crítico, fomentando el trabajo en equipo.

Pero, ¿cómo pueden estas actividades lúdicas fortalecer el desarrollo conceptual de las organizaciones y empresas? La respuesta radica en que estas actividades no solo son divertidas, sino que también pueden ayudar a los empleados a aprender nuevos conceptos y habilidades de manera más efectiva. Al ser parte de una actividad lúdica, los participantes pueden estar más abiertos a explorar nuevas ideas y enfoques, lo que puede llevar a soluciones innovadoras y efectivas para los desafíos empresariales.

En este trabajo, se explorará la importancia del desarrollo de actividades lúdicas para el fortalecimiento conceptual de las organizaciones y empresas, y se mostrarán ejemplos de actividades efectivas que pueden ser implementadas en el ambiente laboral.

## **Justificación**

En el contexto empresarial actual, la implementación de un Sistema de Gestión Integral es fundamental para asegurar el éxito y la eficiencia de las organizaciones. Sin embargo, la apropiación conceptual de este sistema por parte de los empleados es crucial para que este enfoque se implemente de manera efectiva y sostenible. Por lo tanto, se plantea la necesidad de desarrollar un proyecto innovador que fortalezca la comprensión y aplicación de la gestión integral, mediante la realización de actividades lúdicas, en las cuales los miembros de la empresa serán protagonistas. Para facilitar la socialización de estas actividades y fomentar el aprendizaje colaborativo, se empleará la red social Yammer de Microsoft, una herramienta tecnológica que permitirá compartir los logros y avances con el resto de la organización.

La gestión integral representa una aproximación holística que busca unificar procesos y recursos en una organización para lograr coordinadamente los objetivos. Para lograr una implementación exitosa, es esencial que todos los miembros de la empresa comprendan y se identifiquen con los principios y valores que sustentan este enfoque. La comprensión adecuada de los sistemas de gestión integral por parte de los empleados contribuye a la mejora de la calidad de los procesos y aumenta la productividad en el entorno laboral.

La inclusión de actividades lúdicas en el proceso de aprendizaje ha demostrado ser una estrategia efectiva para estimular la motivación y la participación activa de los empleados en la adquisición de conocimientos. El uso de dinámicas lúdicas en el ámbito empresarial facilita el entendimiento de conceptos complejos y fomenta la creatividad, mejora la retención de información y su aplicación práctica en situaciones reales.

Al involucrar a los miembros de la empresa en la creación y desarrollo de actividades lúdicas relacionadas con el sistema de gestión integral, se fortalece su sentido de pertenencia y compromiso con la organización. La participación activa en la construcción de este tipo de dinámicas permite a los empleados asumir un rol protagónico en su propio proceso de aprendizaje, demostrando una mayor conciencia sobre la importancia de la gestión integral en el logro de los objetivos organizacionales.

La red social Yammer de Microsoft surge como una herramienta tecnológica valiosa para el desarrollo del proyecto. Al crear una comunidad virtual en la que los empleados pueden compartir sus experiencias y conocimientos sobre las actividades lúdicas relacionadas con la gestión integral, se fomenta la colaboración y el intercambio de ideas en toda la organización.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Fortalecer la apropiación conceptual del Sistema de Gestión Integral en la organización, mediante el desarrollo de actividades lúdicas, en las que los miembros de la organización serán protagonistas, mediante el uso de herramientas tecnológicas, como la red social Yammer de Microsoft, para fomentar la socialización de las actividades y promover un aprendizaje colaborativo y efectivo.

### **Objetivos Específicos**

Diseñar y desarrollar una variedad de actividades lúdicas y dinámicas interactivas relacionadas con los principios y procesos del sistema de gestión integral, adaptaciones a las necesidades y características de la empresa.

Involucrar activamente a los empleados en la creación y ejecución de las actividades lúdicas, promoviendo su participación y empoderamiento como agentes clave en el proceso de aprendizaje organizacional.

Implementar la red social Yammer de Microsoft como plataforma de comunicación y colaboración, donde los participantes puedan compartir experiencias, conocimientos y logros derivados de las actividades lúdicas, fomentar la interacción y el intercambio de ideas en toda la organización.

### **Línea investigativa del proyecto**

El proyecto aplicado, se asocia con la línea investigativa de mejoramiento organizacional teniendo en cuenta que, con el desarrollo del mismo se logra impactar en la capacidad de apropiación de la información institucional tal como doctrina y lineamientos por parte de los colaboradores de la organización, lo cual se constituye en un factor de mejoramiento en la calidad de los servicios prestados por la institución.

### **Antecedentes del programa**

Durante los últimos 30 años la institución se ha encontrado con retos que demandan de ella cambios continuos y dinámicos lo que ha representado que durante este periodo se vio en la necesidad de adelantar por lo menos 20 procesos de transformación e innovación, en tal sentido, hace parte del espíritu de la organización la necesidad de renovarse organizacionalmente lo que implica la adaptación de sus diferentes sistemas de gestión, en el caso del Sistema de Gestión Integral SGI, como modelo de gerenciamiento basado en procesos, para los integrantes de la organización representa un desafío constante teniendo en cuenta que los procesos de transformación demandan actualización de la doctrina.

Los cambios constantes dificultan la apropiación, comprensión y dominio en lo que tiene que ver con los procedimientos que conforman los diferentes procedimientos, es así que para la organización surge la necesidad de hacer de los procesos de capacitación escenarios cada vez más efectivos que permitan a los colaboradores entender la filosofía organizacional por medio de las actividades que por misionalidad les son asignadas y desde la comprensión entender la importancia que cada una de las actividades tiene para el cumplimiento del objetivo de la organización.

### **Contexto de la organización**

La organización es una unidad operativa del nivel estratégico de una institución del sector defensa, que contribuye al esclarecimiento del delito mediante el ejercicio de funciones otorgadas por la ley de forma permanente. En conjunto con diferentes organismos estatales, apoya la investigación criminal frente a actividades, científicas y operativas por iniciativa propia o por orden de la Fiscalía General de la Nación para la obtención legal de información, la recopilación de pruebas o evidencias que permitan probar delitos y la responsabilidad de sus autores.

En la actualidad, ha establecido bases sólidas y evoluciona continuamente sus acciones contra las diferentes modalidades delictivas para contribuir de manera eficiente, eficaz y efectiva al esclarecimiento de delitos. Adopta estrategias dinámicas que permiten enfrentar el accionar delincuenciales en todos sus campos de acción a través de alianzas estratégicas interinstitucionales establecidas por el Gobierno Nacional, afectando directamente el crimen organizado y el crimen transnacional.

La organización articula en todo momento las capacidades de investigación criminalística a través de sus laboratorios transversales, especializados y herramientas tecnológicas con fines forenses.

Por otra parte, el análisis criminal y la investigación criminológica que desarrolla se han fortalecido y posicionado a nivel nacional e internacional gracias a la transversalidad del ejercicio investigativo y la calidad de los productos generados, resultando en insumo importante para el desarrollo de procesos investigativos y asesoramiento al Gobierno Nacional.

A la organización se le asignó la responsabilidad de garantizar la ciberseguridad en el país mediante la alineación de los involucrados en la estrategia. Por ello, vincula al sector privado y a la academia, así como a aquellas entidades y organizaciones nacionales e internacionales que tienen como objetivo mejorar la seguridad ciudadana en el ciberespacio.

La organización utiliza la informática forense y las investigaciones en internet para enfrentar fenómenos como la pornografía infantil, los fraudes electrónicos y la piratería en línea.



### **Descripción de la organización**

La Organización X, es una entidad colombiana de gran relevancia en el ámbito de la seguridad y la investigación criminal. Fundada hace más de 60 años, se ha destacado por su papel fundamental en la lucha contra el crimen y la delincuencia en Colombia. Sus funciones principales incluyen la investigación de delitos de alto perfil e importancia estratégica y el apoyo a otras agencias de seguridad y aplicación de la ley nacionales e internacionales.

La Organización X ha desempeñado un papel esencial en la historia de Colombia, contribuyendo significativamente a la disminución de la criminalidad y el fortalecimiento de la seguridad del país. Sus agentes altamente capacitados y su enfoque en la innovación tecnológica han permitido el éxito en la identificación y desmantelamiento de organizaciones criminales de gran envergadura. Además, la cooperación internacional es un aspecto clave de su labor, ya que trabaja en estrecha colaboración con organismos de seguridad de otros países para abordar amenazas transnacionales.

La importancia de la Organización X, radica en su capacidad de lograr aportar a las condiciones de seguridad en Colombia, lo que es esencial para el desarrollo socioeconómico y la estabilidad del país. Sus datos relevantes incluyen un histórico de éxitos en la lucha contra el narcotráfico, el crimen organizado y otros delitos graves. Además, la Organización X continúa evolucionando y adaptándose a los desafíos cambiantes, utilizando tecnología de vanguardia y desarrollando estrategias innovadoras para enfrentar las amenazas actuales y emergentes.

### **Conflicto (no conformidad) - Identificación del problema**

La necesidad de la organización de desarrollar actividades de capacitación y reentrenamiento para sus colaboradores, surge a raíz de los retos que representa una dinámica cambiante de los fenómenos delictivos, sociales y tecnológicos, lo que en la actualidad representa una brecha que debe ser superada, con el propósito de gestionar la adaptación a cambios constantes y críticos para la operación los cuales se presentan en el entorno político, económico, social y legal. El uso de las tecnologías de la información como alternativa para el desarrollo de actividades lúdicas permitirían el fortalecimiento conceptual necesario para el desarrollo de acciones misionales en todos los niveles de la organización.

Para abordar el tema de la capacitación y el reentrenamiento de los colaboradores de la organización, se pueden utilizar diversas teorías y modelos de aprendizaje. Por ejemplo, el modelo de aprendizaje basado en problemas – PBL se ha utilizado en diferentes contextos para mejorar la transferencia de conocimientos y habilidades a situaciones prácticas y reales. Según Kwon y Kim (2017), el PBL como método de enseñanza que se ocupa de problemas complejos que son relevantes para el mundo real, en lugar de presentar la información en forma aislada y fragmentada. Los estudiantes trabajan en grupos para resolver problemas, identifican qué conocimientos y habilidades necesitan para resolver el problema y luego buscan la información necesaria para resolverlo.

En cuanto al uso de las tecnologías de la información en la capacitación y el reentrenamiento de los colaboradores de la organización, se pueden utilizar diferentes herramientas y recursos, como plataformas de aprendizaje en línea, videos y tutoriales interactivos, simulaciones y juegos educativos. Según Blasco-Arcas, Buil y Hernández-Ortega (2013), la gamificación es una técnica que puede mejorar la entrega de los estudiantes frente a su

aprendizaje, ya que se basa en la introducción de diferentes herramientas asociadas al juego en contextos no lúdicos.

En resumen, la capacitación y el reentrenamiento de los colaboradores de la organización son fundamentales para adaptarse a los cambios constantes afrontados por la organización. Para ello, se pueden utilizar diferentes teorías y modelos de aprendizaje, así como herramientas y recursos tecnológicos que mejoren el compromiso y la motivación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

## **Evaluación social y ambiental**

La organización ha emprendido un proyecto de desarrollo de actividades lúdicas con el objetivo de fortalecer su enfoque conceptual mediante el uso de herramientas tecnológicas. Esta iniciativa representa un paso significativo hacia la mejora de su capacidad operativa y su compromiso con la innovación en el campo de la investigación criminal. Al fomentar actividades lúdicas que involucran tecnología, la organización busca mejorar la formación de su personal, promoviendo un enfoque más dinámico y práctico en la adquisición de habilidades y conocimientos.

Desde una perspectiva social, este proyecto puede tener un impacto positivo en la comunidad, ya que una organización de investigación criminal más efectiva puede contribuir a una sociedad más segura. Además, al incorporar herramientas tecnológicas, se está adaptando a las demandas cambiantes del entorno y preparando a su personal para enfrentar desafíos futuros.

En cuanto a la evaluación ambiental, es importante considerar el impacto de la tecnología utilizada en el proyecto. El uso de herramientas tecnológicas puede generar residuos electrónicos y consumir recursos energéticos. Por lo tanto, la organización debe implementar prácticas de gestión ambiental que minimicen su huella ecológica y promuevan la sostenibilidad. Esto podría incluir el reciclaje responsable de dispositivos electrónicos obsoletos y la adopción de tecnología eficientes desde el ámbito energético.

### **Descripción del problema**

El proceso de investigación criminal en Colombia se ha visto afectado por la dinámica social y tecnológica cambiante. Las iniciativas de fortalecimiento de la capacidad probatoria han sido múltiples y relevantes, lo cual tiene como propósito, el robustecimiento de la respuesta del

estado ante el crimen organizado, en este momento están cercenadas por interpretación y unificación de conceptos constitucionales de los derechos del acusado.

Además, se han identificado brechas entre la investigación en entornos académicos y su uso en la investigación criminal. Los resultados se debaten frente al estudio en materia criminológica en el país y la formación académica, así como, la mutación de los fenómenos delictivos lo cual representa la necesidad de adaptar el actuar unto con los procedimientos necesarios para contrarrestar dichos fenómenos.

De acuerdo a un estudio realizado por el observatorio del delito de la organización, durante el 2013 se realizaron 276.626 capturas a nivel nacional por todos los delitos. Del total de las capturas al 17% se le dictó medidas restrictivas de la libertad, de estas el 77% (36.329) han sido bajo medida intramural y el 23% (11.049) con medidas domiciliarias, en el mismo estudio se describen que el desconocimiento de los procedimientos de policía judicial por parte de los miembros de la organización, es una de las causas por las cuales no se obtiene mejores resultados frente a la imposición de medidas de aseguramiento por parte de la autoridad competente.

## Stakeholders del Proyecto

**Tabla 1**

partes interesadas

Grupos de valor	Clasificación	Descripción	(marque con un X si aplica o no)	
			SI	NO
COMUNIDAD	Población	General	Ciudadanos o residentes de Colombia	X
	Organizada	Gremios, asociaciones y sector productivo	Agrupaciones organizadas del sector comercial y/o productivo	X
		Medios de comunicación	Periódicos, noticieros, emisoras, entre otros medios de comunicación.	X
	Internacional	Policías de otros países	Instituciones de control policial de diferentes naciones	X
		Organismos multilaterales	Organizaciones conformadas por tres o más países que tienen como misión principal trabajar conjuntamente en problemáticas y aspectos relacionados con los países que integran la organización.	X
ESTADO	Ramas del poder público	Ejecutiva	Consejos de la Administración, Ministerios, Departamentos, Unidades Administrativas Especiales sin Personería Jurídica y Sectores Administrativos.	X
		Judicial	Consejo de Estado, Tribunales Administrativos, Juzgados Administrativos, Corte Constitucional, Jueces de Paz, La Fiscalía General de la Nación y el Consejo Superior de la Judicatura.	X
	Órganos de control	Órganos de control	Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del pueblo y la Contraloría General de la República	X
INTERNO	Unidades	Dirección y oficinas asesoras	Unidades administrativas dentro de la institución	X
		Regiones, metropolitanas, departamentos de policía	Unidades desplegadas en el territorio nacional	X
	Funcionarios	Colaboradores	Funcionarios adscritos a la institución	X

*Fuente.* Elaboración propia

Es necesario tener en cuenta que las partes interesadas denominadas comunidad y estado son partes interesadas de la organización y a su vez partes interesadas indirectas del proyecto, puesto que el resultado de las actividades impacta la calidad del servicio prestado a estas, por otra parte, las partes interesadas denominadas internas son las directamente impactadas dentro del desarrollo del proyecto, toda vez que, las actividades se desarrollaran por los integrantes de la organización y el beneficio recibido por parte de ellos será, un mejor desempeño laboral dentro de la organización.

La tabla anterior tabla representa las partes interesadas de la organización en la cual se desarrollará el proyecto, sin embargo, para efectos del desarrollo de las actividades se trabajará con el segmento de las partes interesadas del nivel interno, más específicamente con los funcionarios que la integran, teniendo en cuenta que, ellos serán los beneficiarios de dichas actividades, por medio del fortalecimiento de sus capacidades y competencias en el ejercicio de sus funciones.

### **Metodología de Análisis e identificación causa raíz**

Con el propósito de identificar las problemáticas afrontadas por la organización y su causa raíz, como primer paso para la formulación de acciones que permitan gestionar escenarios de mejoramiento continuo, se usó de la metodología de identificación de problemas de, los 5 porqués, con la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

La organización en su dimensión más amplia presente las siguientes problemáticas:

## Ilustración 1

### Metodología cinco porqués

Planteamiento del problema	Por qué 1	Por qué 2	Por qué 3	Por qué 4	Por qué 5	Conclusión
Contexto criminal del país exacerbado.	¿Por qué el contexto criminal del país exacerbado afecta la implementación del sistema de gestión integral?	Porque genera inseguridad y temor en los colaboradores	Porque dificulta su concentración y productividad	Porque los colaboradores pueden estar más preocupados por su seguridad que por su trabajo.	Porque afecta la moral y la eficiencia de las instituciones dificultando la adopción de cambios y la adaptación a nuevas prácticas.	El contexto criminal complejo y exacerbado puede ser un obstáculo significativo para la implementación exitosa de un sistema de gestión integral.
Diversidad de temas deben ser apropiados por los miembros de la institución, esto equivale a falta de tiempo.	¿Por qué la diversidad de temas que deben ser apropiados por los miembros de la institución afecta la implementación del sistema de gestión integral?	Porque genera sobrecarga de trabajo y estrés.	Porque los colaboradores pueden no tener el tiempo ni la energía necesarios para aprender y comprender los conceptos del sistema.	Porque puede dificultar la priorización. Algunos temas pueden recibir más atención que otros, lo que podría afectar la efectividad general del SGI.	Si los miembros no comparten una visión común o no están comprometidos con todos los aspectos del SGI, la implementación puede verse obstaculizada.	La diversidad de temas en la implementación del SGI requiere una gestión cuidadosa, una comunicación efectiva y una comprensión profunda de los desafíos específicos que cada tema presenta <sup>12</sup> .
Necesidad de especializar los conocimientos de los colaboradores.	¿Por qué la necesidad de especializar los conocimientos de los colaboradores afecta la implementación del sistema de gestión integral?	Porque genera una brecha de conocimiento entre los colaboradores con mayor experiencia y los colaboradores con menor experiencia.	Porque los colaboradores con menor experiencia pueden no tener las competencias necesarias para implementar el sistema.	Porque el desconocimiento de normatividad y procedimientos puede impactar de manera directa con el servicio prestado.	Porque los SGI evolucionan con el tiempo debido a cambios normativos, tecnológicos y organizacionales, por ende, pueden no estar preparados para	El conocimiento como factor relevante a la hora de ofrecer un mejor servicio demanda una mirada diferencial por parte de la alta dirección.



					adaptarse a estos cambios	
Necesidad de generar sentido de pertenencia de los colaboradores por medio del conocimiento de su aporte en el logro de los objetivos de la institución.	¿Por qué la necesidad de generar sentido de pertenencia de los colaboradores es importante para la implementación del sistema de gestión integral?	Porque los colaboradores que se sienten valorados y conectados con la empresa son más propensos a quedarse a largo plazo. La retención de talento es esencial para la continuidad y el éxito del SGI.	Porque los colaboradores pueden no estar comprometidos con el éxito del sistema.	Al no identificarse con los valores organizacionales dificulta la adopción de prácticas y comportamientos coherentes con los estándares establecidos.	Porque el sentido de pertenencia contribuye al bienestar emocional de los colaboradores. El apoyo mutuo y la sensación de comunidad reducen el estrés y mejoran la salud mental, lo que impacta positivamente en la implementación del SGI	El desconocimiento por parte de los colaboradores frente a su aporte dentro de la organización afecta el logro de los objetivos de la misma.

De acuerdo a lo anterior y considerando los límites y recursos con los que cuenta la organización, se considera viable plantear actividades que por medio de su desarrollo fomenten pedagógicamente el fortalecimiento de las capacidades conceptuales de los colaboradores, permitiendo con esto mayor dominio de temáticas operativas y estratégicas necesarias para el desarrollo de actividades diarias, así como, visibilizando la importancia de su aporte dentro de la materialización de las metas planteadas; de igual manera, las actividades que se realicen se podrán desplegar a través de medios tecnológicos, con lo cual se afecte en menor medida las limitantes en términos de tiempo.

### **Posibles modalidades de solución del problema**

En el contexto actual las organizaciones requieren generar eficiencia y efectividad en cada uno de sus procesos sin descuidar los indicadores de calidad con o cuales los productos ofrecidos a sus partes interesadas pueden recurrir como soluciones a sus necesidades. En el caso particular de la organización el desarrollo del proyecto busca fortalecer las competencias profesionales de sus colaboradores lo cual representa un reto demandante en términos de recursos, si este se desarrollará con las condiciones tecnológicas que se tenían hace 10 años.

La organización evidencia la importancia del uso de las tecnologías para actividades de formación académica, en tal sentido reconoce la importancia desarrollar estrategias que armonicen variables como, localización, desplazamientos y tiempo con los recursos disponibles para llevar a cabo dichas actividades.

Teniendo en cuenta lo anterior, la estrategia de formación se basará en el uso de las herramientas tecnológicas con las cuales cuenta en la actualidad la organización (correo electrónico, redes sociales y las herramientas disponibles en la licencia empresarial Microsoft

office), lo cual permite generar impactos mínimos en ámbitos como el presupuestal, alineándose con ello a las políticas de austeridad del gasto aplicables a las entidades del estado.

### **Restricciones del proyecto**

Teniendo en cuenta el carácter público de la organización y su aporte a la seguridad pública y nacional, es necesario considerar que, para el desarrollo del proyecto se debe observar la normatividad vigente frente a la reserva de la información, razón por la cual, en el desarrollo y presentación del mismo, se deberán modificar u omitir diferentes aspectos y/o detalles, con el propósito de no violar la reserva de la información.

Por otra parte, la organización considero las limitaciones que tiene para el desarrollo presencial de estas actividades, ya que tendría que garantizar aspectos como desplazamientos, infraestructura y profesionales capacitadores, lo cual por motivos de disponibilidad de personal y recursos no es viable.

La disponibilidad 24//7 del servicio prestado por la organización y la escases del talento humano se convierte en limitación para el desarrollo de actividades de formación presencial, que representarían ausentismo y con ello impacto en la prestación del servicio, lo cual no es una opción en el contexto actual de la nación.

## Desarrollo del proyecto aplicado

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencio la necesidad de proyectar un plan de trabajo que permitiera fortalecer la apropiación conceptual del SGI, en ese entendido como una de las primeras tareas planteadas fue la identificación del nivel de apropiación base con el que contaba la organización previa al desarrollo de las actividades lúdicas, para posteriormente generar espacios que como resultado mostraran mejoras frente al dominio de los conceptos del SGI de la organización.

**Tabla 2**

Cronograma de Actividades

Fase	Nombre	Descripción	Producto
<b>Primera</b>	Medición del conocimiento	Aplicación de una encuesta de conocimientos del SGI, dirigida a los funcionarios que conforman la organización, la cual evalúa el dominio y apropiación de los diferentes conceptos del Sistema, lo que permitirá establecer una línea base de evaluación del impacto de las actividades.	Línea base de conocimiento de los integrantes de la organización
<b>Segunda</b>	Actividades lúdicas	Las diferentes sedes de organización, desarrollan una actividad lúdica, en la cual se usen los conceptos básicos del SGI (previamente asignados por la oficina de planeación de la organización). Para el desarrollo de esta fase, las diferentes Unidades deberán subir un video de la actividad, en la red social establecida por la organización.	Publicaciones en la red social
<b>Tercera</b>	Medición del conocimiento:	Aplicación de una encuesta de conocimientos frente al SGI, que permitirá conocer el dominio y apropiación de los diferentes conceptos del sistema y realizar un análisis comparativo con los resultados obtenidos en la primera fase.	Impacto en el fortalecimiento conceptual

*Fuente.* Elaboración propia 2023

### **Primera fase**

Se llevo a cabo la prueba de conocimiento denominada “Pilas con el SGI 1”, en la cual se establecerá el nivel de apropiación de los conceptos básicos del Sistema de Gestión Integral del personal de la organización, bajo las siguientes consideraciones:

- ✓ La evaluación consta de cinco preguntas.
- ✓ Se aprueba con tres o más respuestas acertadas.
- ✓ El tiempo de evaluación corresponde a diez minutos (10).
- ✓ El tipo de pregunta corresponde a selección múltiple con única respuesta.

### **Resultados**

En la evaluación realizada a la totalidad de la organización, se evidencio que el 51% aprobaron el test Pilas con el SGI 1; en tal sentido, las actividades que se desarrollarán en la siguiente fase, estarán encaminadas a la ejecución de actividades pedagógicas de sensibilización en temáticas que permitan fortalecer los conocimientos del personal frente a la implementación del Sistema de Gestión Integral.

## Segunda fase

Las unidades de manera creativa llevarán a cabo una actividad lúdica que desarrolle o ponga en práctica la temática asignada por la oficina de planeación, de la cual, se dejó registro filmico con el propósito de publicarse en la red social establecida por la organización, dicha publicación se desarrolló de la siguiente manera:

1. Presentación de los funcionarios que participan.
2. Texto de contextualización y referencia con el hashtag #PilasconelSGI.
3. Presentación de la temática asignada.
4. Desarrollo de la actividad.
5. Opiniones frente al impacto en el servicio SIC, con el desarrollo de la actividad.

## Resultados

Las publicaciones realizadas por parte de las sedes de la organización, lograron obtener los siguientes resultados:

- ✓ 12.232 visualizaciones
- ✓ 504 Likes
- ✓ 109 comentarios

Con los resultados obtenidos, se evidencia que el uso de las herramientas tecnológicas para la difusión de información (actividades lúdicas de fortalecimiento conceptual) es una alternativa que permite interacción, reacciones y movilización de parte de los integrantes de la organización, lo cual podría representar un medio de comunicación en el cual se pueda fomentar dinámicas que se alineen a los objetivos de la organización.

### Tercera fase

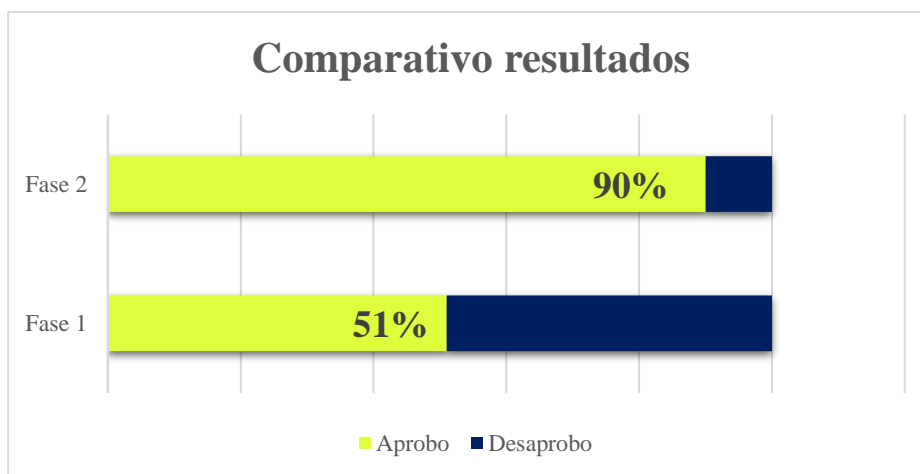
Esta fase busca conocer el impacto de las actividades lúdicas desarrolladas por los miembros de la organización en la fase 2, razón por la cual se proyectó prueba tipo test con las mismas condiciones establecidas para la actividad en la fase 1.

#### Resultados

Del total de personal que presento la encuesta se obtuvo un 90% de aprobación del test observando así una mejora en la apropiación del 39% de acuerdo a la medición inicial ejecutada dentro de la primera fase de la iniciativa, donde se obtuvo un resultado del 51% de aprobación.

#### Ilustración 2

Comparativo de Resultados



Fuente. Elaboración propia - 2023

### Aspectos administrativos

**Tabla 3**

Estimación de costos de la realización del proyecto

Ítem	Características	Costo
<b>Recursos Humanos</b>	Gestor de planeación	\$15,000
	Equipo de apoyo administrativo	\$10,000
	Integrantes comprometidos en el desarrollo de las actividades lúdicas	\$1,000,000
<b>Total Recursos Humanos</b>		<b>\$1,025,000</b>
<b>Desarrollo de Actividades Lúdicas</b>	Diseño y desarrollo de materiales lúdicos y dinámicas interactivas:	\$5,000
	Materiales y recursos para las actividades (juegos de mesa, material didáctico, etc.):	\$3,000
<b>Total Desarrollo de Actividades Lúdicas:</b>		<b>\$8,000</b>
<b>Tecnología y Comunicación:</b>	Implementación y configuración de la red social Yammer:	\$3,500
	Capacitación del personal en el uso de Yammer:	\$2,000
	Costos de mantenimiento de la plataforma durante el proyecto:	\$1,500
<b>Total Tecnología y Comunicación:</b>		<b>\$7,000</b>
<b>Espacios y Logística</b>	Espacios propios de la institución:	\$0
	Catering y refrigerios para los participantes durante las actividades	\$4,000
<b>Total Espacios y Logística:</b>		<b>\$4,000</b>
<b>Total Presupuesto del Proyecto:</b>		<b>\$ 1.044.000</b>

*Fuente.* Elaboración propia - 2023



**Tabla 4**

## Seguimiento y Control

Fases	Objetivos	Responsable desarrollo de la actividad	Responsable supervisión	Fuentes		Indicadores		Temporalidad
				Recursos físicos	Recursos financieros	Cuantitativos	Resultado	fechas
1	Establecer el nivel de apropiación de los conceptos básicos del Sistema de Gestión Integral del personal de la organización	Oficina de planeación		Herramienta tecnológica Forms -Microsoft Office, mobiliario y computadores	\$348.000	Número de funcionarios / número de funcionarios que aprobaron la encuesta	51%	15/02/2022 al 215/03/2023
2	Recrear escenarios prácticos con base en la temática asignada por la oficina de planeación	Jefes oficinas del territorio nacional	Oficina de planeación	Medios logísticos (salas de justas, oficinas, mobiliario) - Herramienta tecnológica Yammer (red social de la organización)	\$348.000	Número de actividades programadas / número de actividades desarrolladas	100%	15/03/2023 al 15/05/2022
3	Conocer el impacto de las actividades lúdicas desarrolladas por los miembros de la organización en la fase II	Oficina de planeación		Herramienta tecnológica Forms -Microsoft Office, mobiliario y computadores	\$348.000	Número de funcionarios / número de funcionarios que aprobaron la evaluación	90%	15/05/2022 al 15/06/2022

**Total: \$1.044.000***Fuente.* Elaboración propia – 2023

## Conclusiones

La utilización de actividades lúdicas para el entrenamiento y fortalecimiento conceptual de los integrantes de las organizaciones se ha convertido en una estrategia efectiva para lograr los objetivos de la empresa. Según un estudio realizado por Almeida et al. (2020), la implementación de actividades lúdicas en el ámbito laboral mejora la motivación, la productividad y el compromiso de los empleados, además de facilitar el aprendizaje de nuevos conceptos.

Asimismo, varios trabajos han demostrado que la utilización de tecnologías de la información como herramienta para llevar a cabo estas actividades lúdicas en el ámbito laboral también puede tener un impacto significativo en el fortalecimiento conceptual y en el logro de objetivos de la organización. En un estudio realizado por López-Pernas y Sánchez-Marcos (2019) se encontró que el uso de una red social empresarial (RSE) para el aprendizaje organizacional, como Yammer en este caso, puede mejorar el aprendizaje de los empleados, así como también la comunicación y colaboración entre ellos.

En conclusión, la utilización de actividades lúdicas como herramienta para el entrenamiento y fortalecimiento conceptual de los integrantes de las organizaciones, en combinación con tecnologías de la información como Yammer, puede tener un impacto significativo en el logro de objetivos trazados por la organización, a través del aumento de la motivación, la productividad, el compromiso y el aprendizaje de nuevos conceptos por parte de los empleados.

## **Recomendaciones**

Frente a los resultados obtenidos con el desarrollo del proyecto formularon las siguientes recomendaciones.

### **1. Diseño Personalizado de las Actividades Lúdicas:**

Asegúrese de diseñar las actividades lúdicas de manera personalizada, teniendo en cuenta las características y necesidades específicas de los empleados de la Organización X. Considerar la diversidad de roles y responsabilidades dentro de la empresa para garantizar que las dinámicas sean relevantes y aplicables a su contexto laboral, aumentando así, la motivación y el compromiso de los participantes, generando un mayor impacto en su apropiación conceptual del sistema de gestión integral.

### **2. Fomento de la Participación Activa y el Trabajo Colaborativo:**

Promover la participación activa de todos los miembros de la organización en el desarrollo de las actividades lúdicas, involucrándolos en la creación de dinámicas, en la toma de decisiones y en la definición de objetivos para el proyecto, fomentando el trabajo colaborativo en equipos interdisciplinarios, lo que permitirá el intercambio de ideas y el fortalecimiento del aprendizaje entre pares.

### **3. Capacitación y Acompañamiento Continuo:**

Garantizar capacitación y acompañamiento constante a los facilitadores encargados de liderar las actividades lúdicas, asegurando que estén debidamente preparados para guiar las dinámicas y motivar a los empleados en su proceso de aprendizaje, con o cual, se facilitará una ejecución efectiva de las actividades y contribuirá al logro de los resultados esperados.

#### 4. Uso Eficiente de la Red Social Yammer:

Promover activamente el uso de la red social Yammer para compartir experiencias, resultados y avances relacionados con las actividades lúdicas y la gestión integral, estableciendo un ambiente propicio para la colaboración, el debate constructivo y la resolución de dudas, lo que permitirá fortalecer el aprendizaje colaborativo y mantener un flujo constante de información entre los empleados.

#### 5. Monitoreo y Evaluación Continua:

Realizar seguimiento constante del progreso del proyecto y de la apropiación conceptual de los participantes utilizando indicadores de desempeño, como el porcentaje de aprobación del test final y la mejora en la apropiación según la medición inicial, para medir los resultados obtenidos. A partir de estos datos, identifique áreas de mejora y realice ajustes necesarios para maximizar el impacto del proyecto.

#### 6. Reconocimiento y Celebración de Logros:

Reconocer y celebrar los logros alcanzados por los empleados a medida que avanzan en el proyecto fomentando un ambiente positivo y de reconocimiento estimula la motivación y el compromiso con el proceso de aprendizaje.

#### 7. Sostenibilidad y Continuidad del Proyecto:

Planificar la sostenibilidad del proyecto a largo plazo identificando mecanismos para mantener y fortalecer la apropiación conceptual del sistema de gestión integral en la Organización X, incluso después de finalizado el proyecto inicial. Integrar los elementos exitosos del programa en la cultura organizacional y en la capacitación continua de nuevos empleados.

### Referencias Bibliográficas

- Almeida, L. S., Fonseca, D., & Castro, S. L. (2020). Learning, motivation and productivity: the role of serious games in the corporate context. In *Serious Games, Interaction, and Simulation* (pp. 119-131). Springer.
- António José Guedes, Carla Serrão, Fernando Diogo, Maria José Araújo, Paulo Delgado, Sofia Veiga, Sílvia Barros and Teresa Martins). "Pedagogia / educação Social: teorias práticas: espaços de investigação, formação e ação", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2014.
- Blasco-Arcas, L., Buil, I., & Hernández-Ortega, B. (2013). Gamification as a tool for enhancing participation in e-learning. *Computers & Education*, 63, 384-392.
- Carbonell Marques, angela. "Brechas de las Politicas Publicas y la Intervención Profesional: Familismo y Cuidados en Salud Mental", Universitat de Valencia (Spain), 2021.
- Chua, A. Y. K., Yang, H., & Lee, M. (2018). An integrated knowledge management framework for innovation in organizations. *Journal of Knowledge Management*, 22(3), 511-531.
- Estudio Criminológico ESCRI 004 ARIAC Fallas y Debilidades en los Procedimientos de Capturas por parte de la Policía Nacional. (2015). [www.policia.gov.co](http://www.policia.gov.co). Recuperado 12 de julio de 2023, de <https://www.policia.gov.co/file/4627/download?token=dL6qbL6G>.
- FCA consultores ambientales S.A.C.. "PAMA del Fundo Blueberries Perú- IGA0013774", R.D.G. N° 349-2018-MINAGRIDVDIAR- DGAAA, 2021.
- J & E CONSULTORES GENERALES S.R.L.. "EIASD del Proyecto Instalación de la Línea de Transmisión en 60 kV Pongo de Caynarachi - Yurimaguas y Subestaciones- IGA0002612", R.D. N° 196-2017-MEM/DGAAE, 2020.

- Juan Manuel Carricondo Antón. "Utilización de residuos vegetales para la eliminación de fósforo en aguas residuales mediante procesos de adsorción", Universitat Politècnica de Valencia, 2020.
- Kwon, O. N., & Kim, K. J. (2017). A comparative study on the effectiveness of problem-based learning (PBL) between undergraduate and graduate students. *Journal of Educational Technology Development and Exchange*, 10(2), 1-14.
- López-Pernas, S., & Sánchez-Marcos, V. (2019). How social technologies can enhance learning and knowledge management in organizations: An empirical study. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1351-1371.
- Tiwari, S., Dixit, A., & Mishra, S. (2019). Knowledge management in organizations: A critical review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(2), 155-173.
- Wei, L., Liang, W., & Huang, L. (2020). A study on the influencing factors of knowledge transfer in enterprises. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 130.