



República del Ecuador

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Trabajo de Titulación

Para la Obtención del Título de:

Psicóloga Empresarial y Organizacional

Tema:

Uso de los juegos teatrales como método de selección del personal del departamento de RRHH.

Autora:

Miryam Raphaela Carbo Constante

Directora de Trabajo de Titulación:

Ing. Erika Moncayo Moncada, Mgs

2024

Guayaquil - Ecuador

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por haberme dado la bendición de llegar a una noble institución como UTEG, le doy gracias a nuestro Señor, puesto que sin él no hubiera logrado nada de lo soy y tengo en la actualidad. También añado en este agradecimiento a mis familiares y amistades que siempre me apoyaron y confiaron en mí.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi papito Abraham, él actualmente no se encuentre en este plano, pero lo llevo siempre en mi corazón. A mi madre que siempre me acompañó en cada etapa para brindarme su calor, a mi mamita que nunca me ha dejado desamparada. También a mis amistades reales quien son Gaby, Naomy, José y Leslie que no dudaron nunca en apoyarme y compartirme su tiempo con amor. Dedico esta investigación a cada una de las personas que confiaron en mí y no permitieron que me rindiera.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Quien suscribe, **Miryam Raphaela Carbo Constante** con cédula de identidad N o 0923940654, declara que este trabajo de titulación **“Uso de los juegos teatrales como método de selección del personal en el departamento de RRHH”** es de su autoría, considerando los aportes intelectuales de distintos autores bajo las respectivas citas bibliográficas.

Miryam Raphaela Carbo Constante

USO DE LOS JUEGOS TEATRALES COMO MÉTODO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL DEPARTAMENTO DE RRHH.

Miryam Raphaela Carbo Constante
miryamcarboc@hormail.com

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general proponer el uso de juegos teatrales como metodología de selección del personal por los departamentos de Recursos Humanos. Cuenta con una metodología no experimental, con un enfoque cualitativo y con un alcance descriptivo. En esta investigación se puede apreciar como resultado un manual que contine un compilado de juegos teatrales, lo cuales están a disposición para el uso según las necesidades de quien lo requiera. Frente al desarrollo de esta investigación se llegó a la conclusión que los juegos teatrales son una herramienta eficaz para evaluar las competencias de los candidatos en RRHH. Permiten simular situaciones laborales reales y expandir la evaluación de las habilidades claves de los candidatos. Además, que los juegos antes mencionados se pueden adaptar y moldear según los diferentes vacantes laborales y requisitos específicos que necesite la organización.

Palabras clave: juegos teatrales, RRHH, selección de personal.

INTRODUCCIÓN

Cualquier empresa que tenga un norte claro hacia dónde desea ir, debe estar centrada en obtener un personal de calidad, el cual sea capaz de sostener y aportar a los objetivos de la empresa. Es por ello que una compañía visionaria necesita de bases sólidas para conseguir un personal superior que el de la competencia, pues ese resultado se logrará únicamente ejecutando un minucioso y delicado proceso de selección del personal.

Según De Ansoren (2005), el reclutamiento es un proceso estructurado y planificado que convoca, analiza e identifica de forma predecible las características individuales de un grupo de sujetos, nombrados candidatos, para distinguirlos de otros que los diferencia y los hacen más idóneos, adecuados, o más cercanos a un conjunto predeterminado de características y habilidades que son el requisito principal para el desempeño eficaz y eficiente de tareas profesionales específicas.

Por otro lado, Chiavenato, (2009) afirma que la selección es la búsqueda de los candidatos que mejor se adapten a los puestos existentes en la empresa para las habilidades que necesita la organización; por tanto, el objetivo del proceso de selección es mantener o mejorar la eficiencia o desempeño de las personas, así como la eficacia de la organización. El reclutamiento es un proceso de toma de decisiones basado en datos sólidos para aumentar la calidad, el talento y las habilidades que contribuirán al éxito a largo plazo de la organización.

Observando los métodos tradicionales de la selección del personal, se puede evidenciar que estas técnicas no incorporan totalmente otras habilidades, que son vitales para reducir el porcentaje de rotación o pérdidas del capital humano en la empresa. Por lo cual sería indispensable expandir estos métodos aplicando juegos teatrales, los cuales aportan con

filtros favorables para la captación de personal con alta calidad. Estas actividades lúdicas y participativas ofrecen varios beneficios a las empresas, entre ellos:

1. **Mejora de la comunicación:** Los juegos teatrales promueven la comunicación efectiva entre los y las colaboradoras, al fomentar la escucha activa, la expresión clara de ideas y la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones, a tomar la iniciativa para salir de la zona de confort. Estas habilidades son fundamentales para una comunicación fluida y eficiente en el entorno laboral.
2. **Desarrollo de habilidades sociales:** Los juegos teatrales permiten a los participantes explorar diferentes roles y situaciones, lo que les ayuda a fortalecer o desarrollar habilidades sociales como; empatía, trabajo en equipo, resolución de conflictos y negociación. Estas competencias son insustituibles para establecer relaciones positivas y productivas dentro de una organización.
3. **Estimulación de la creatividad:** La improvisación teatral en los juegos teatrales fomenta la generación de ideas creativas y la capacidad de pensar de forma rápida y flexible. Estas habilidades son valiosas para la resolución de problemas, la toma de decisiones y la innovación dentro de las empresas.
4. **Fortalecimiento del trabajo en equipo:** Los juegos teatrales requieren que los participantes colaboren, se apoyen mutuamente, estén concentrados confíen en sus compañeros de equipo. Esto enriquece al espíritu de equipo, la cohesión grupal y la capacidad de trabajar de manera efectiva hacia objetivos comunes.
5. **Reducción del estrés y mejora del ambiente laboral:** Los juegos teatrales brindan un espacio divertido donde los empleados pueden liberar tensiones, reducir el estrés y disfrutar de un momento de distensión. Esto contribuye a mejorar el clima laboral y fomentar un ambiente positivo y motivador.

6. Desarrollo de habilidades de presentación y liderazgo: Los juegos teatrales ayudan a los empleados a ganar confianza en sí mismos, a expresarse de manera efectiva y a desarrollar destrezas de liderazgo. Estas competencias son valiosas para presentaciones, reuniones y negociaciones en el entorno empresarial.

Al respecto Moreira Ríos (2013) asegura que “el juego es una proyección de la vida interior hacia el mundo, en contraste con el aprendizaje, mediante el cual interioriza el mundo externo y lo hace parte de las personas. En el juego se transforma el mundo de acuerdo a los deseos particulares”.

Los juegos teatrales buscan exponer la naturaleza del individuo, lo cual permitirá evitar mentiras o información maquillada de las personas. Trasladando los juegos teatrales como una propuesta de metodología innovadora en la selección del personal se obtendrá información detallada y no maquillada sobre la personalidad, habilidades, y actitudes que el colaborador expondrá frente a las diversas situaciones propuestas.

Pregunta:

¿Cómo desarrollar una metodología que permita la incorporación de juegos teatrales para la selección del personal por los departamentos de Recursos Humanos?

Objetivos:

Objetivo General

Proponer el uso de juegos teatrales como metodología de selección del personal por los departamentos de Recursos Humanos.

Objetivos específicos

1. Describir los principales juegos teatrales que puedan incorporarse en la selección

del personal.

2. Definir las competencias que desarrollaran los juegos teatrales al implementarlos en la selección del personal.
3. Diseñar un manual detallado con cuatros juegos que sean usados en la selección del personal de RRHH.

MARCO TEÓRICO

El capital humano es uno de los núcleos fundamentales para un alto y sólido posicionamiento de cualquier empresa, puesto que, si la compañía cuenta con un equipo conformado de visión estratégica, personal proactivo, líderes enfocados y comprometidos al cumplimiento de los objetivos de la organización. La excelente calidad de la empresa, será consecuente a un reclutamiento, selección y capacitación del personal con formación eficiente, habilidades superiores a la competencia, y actitudes favorables a las necesidades de la empresa. Dentro del marco de reclutamiento dirigir un buen proceso de estos no es una simple actividad.

1. Utilización de juegos teatrales en Recursos Humanos

La implementación de juegos teatrales como método de selección en el departamento de Recursos Humanos (RRHH) representa un enfoque innovador y eficaz para evaluar las habilidades y competencias cruciales para el éxito laboral. Este apartado se centrará en la aplicación específica de los juegos teatrales en el proceso de selección, explorando cómo estos juegos pueden simular situaciones laborales y evaluar competencias relevantes para el trabajo (Lopez, 2018).

Simulación de Situaciones Laborales

Los juegos teatrales permiten la creación de escenarios realistas que simulan situaciones

laborales específicas. Al recrear entornos de trabajo o desafíos comunes en el juego, los candidatos tienen la oportunidad de demostrar cómo abordarían problemas reales y aplicarían sus habilidades en un contexto práctico. Por ejemplo, un juego teatral podría involucrar a los candidatos en una simulación de gestión de proyectos, donde deben tomar decisiones y asignar tareas en un equipo (Cardona, 2021).

Adaptación a Diferentes Roles Laborales

La versatilidad de los juegos teatrales permite adaptarlos a una amplia gama de roles laborales. Por ejemplo, los juegos pueden ser modificados para evaluar habilidades técnicas en puestos técnicos, habilidades de liderazgo en roles de gestión o habilidades de servicio al cliente en funciones de atención al cliente. Esto hace que los juegos teatrales sean una herramienta altamente adaptable y personalizable en el proceso de selección (Ramos & Sueiro, 2010).

2. Principales Juegos teatrales para la selección del personal.

- **Role-Playing o Simulaciones de Escenarios Laborales:** En este juego, los candidatos son asignados a roles específicos que reflejan situaciones laborales comunes. Esto podría incluir escenarios de servicio al cliente, resolución de conflictos o toma de decisiones. Los evaluadores observarían cómo los candidatos interactúan y resuelven las situaciones (Melo, 2018).
- **Improvisación en Equipo:** Se podría asignar a un grupo de candidatos un escenario o tema general y pedirles que desarrollen una breve escena improvisada en equipo. Esto evaluaría su capacidad para colaborar, adaptarse rápidamente y construir narrativas coherentes (Melo, 2018).
- **Presentaciones Creativas:** Los candidatos podrían ser desafiados a crear y presentar

una breve obra de teatro relacionada con un tema laboral o un valor corporativo. Esta actividad podría evaluar su creatividad, comunicación efectiva y capacidad para transmitir mensajes clave (Vásquez, 2022).

- Resolución de Problemas en Grupo: Mediante juegos de roles o dramatizaciones, los candidatos podrían abordar problemas laborales complejos en un contexto de grupo. Esto evaluaría su habilidad para trabajar en equipo, analizar problemas y desarrollar soluciones efectivas (Vásquez, 2022).
- Historias de Éxito Personal: Los candidatos podrían ser invitados a compartir una historia personal relevante que destaque sus logros y habilidades. Luego, podrían adaptar esa historia en una breve presentación teatral. Esto permitiría evaluar sus habilidades de comunicación, narración y autodescubrimiento.
- Entrevistas Teatrales: Las entrevistas podrían incluir elementos teatrales, como desafiar a los candidatos a responder preguntas en forma de monólogo o a representar cómo abordarían situaciones específicas en el trabajo. Esto podría evaluar su capacidad para comunicarse de manera efectiva bajo presión.
- Ejercicios de Creatividad y Adaptabilidad: Los candidatos podrían ser sometidos a ejercicios en los que deben actuar en roles cambiantes o crear historias en el momento. Esto evaluaría su creatividad, adaptabilidad y capacidad para enfrentar lo inesperado.
- Teatro de Foro: Este enfoque implica presentar un escenario en el que hay un conflicto o desafío. Los candidatos participan activamente en la obra y pueden detener la acción en cualquier momento para proponer soluciones. Esto permite evaluar su pensamiento crítico y habilidades de resolución de problemas (Torres &

Carballo, 2010).

3. Competencias que desarrollan los juegos teatrales en la selección del personal

Los juegos teatrales implementados en la selección del personal en el departamento de Recursos Humanos (RRHH) pueden contribuir al desarrollo y evaluación de una variedad de competencias esenciales para un desempeño exitoso en el entorno laboral.

Comunicación Efectiva: Los juegos teatrales fomentan la expresión verbal y no verbal, lo que ayuda a los candidatos a mejorar sus habilidades de comunicación. Pueden aprender a transmitir sus ideas de manera clara y coherente, adaptando su lenguaje y tono según la audiencia (Isidro & Leturia, 2022).

- **Trabajo en Equipo:** Muchos juegos teatrales requieren colaboración y coordinación entre los candidatos. Estos ejercicios ayudan a desarrollar la capacidad de trabajar en equipo, a escuchar las ideas de los demás y a contribuir de manera constructiva al logro de objetivos comunes.
- **Creatividad e Innovación:** Los juegos teatrales fomentan la creatividad al requerir a los candidatos que piensen fuera de lo convencional para abordar situaciones y roles diversos. Esto puede inspirar nuevas ideas y enfoques para los desafíos laborales.
- **Resolución de Problemas:** Los juegos teatrales a menudo presentan escenarios desafiantes que requieren la búsqueda de soluciones. Los candidatos desarrollan habilidades para analizar problemas desde diferentes perspectivas y encontrar soluciones eficaces y originales.
- **Adaptabilidad:** Al participar en juegos teatrales, los candidatos deben adaptarse a roles, situaciones y escenarios cambiantes. Esto fomenta la adaptabilidad y la capacidad de ajustarse a circunstancias diversas.

- **Empatía y Conciencia Social:** Al interpretar roles y situaciones, los candidatos pueden desarrollar una mayor empatía al ponerse en la piel de otros personajes. Esto puede aumentar su conciencia social y su comprensión de las perspectivas de los demás.
- **Toma de Decisiones:** En juegos teatrales, los candidatos deben tomar decisiones rápidas y basadas en la situación. Esto mejora sus habilidades de toma de decisiones bajo presión y su capacidad para evaluar opciones y consecuencias.
- **Gestión del Estrés:** La naturaleza lúdica de los juegos teatrales puede ayudar a los candidatos a manejar el estrés y la ansiedad asociados con situaciones evaluativas. Esto puede ser beneficioso para un entorno laboral con demandas cambiantes.
- **Habilidades de Presentación:** Los juegos teatrales que involucran presentaciones o actuaciones en público pueden mejorar las habilidades de presentación de los candidatos, ayudándoles a comunicar sus ideas de manera efectiva frente a grupos.
- **Pensamiento Creativo y Crítico:** La improvisación y la creación de escenas en los juegos teatrales fomentan el pensamiento creativo y crítico al obligar a los candidatos a desarrollar respuestas y soluciones originales en tiempo real.

Al implementar juegos teatrales en la selección de personal, se crea un espacio donde los candidatos pueden demostrar estas competencias en un contexto práctico y auténtico. Estas competencias son valiosas no solo para el proceso de selección, sino también para el desempeño efectivo en diversos roles dentro de la organización.

METODOLOGÍA

DISEÑO

No experimental

El diseño no experimental es una investigación que se caracteriza por la observación y el análisis de situaciones o fenómenos tal como ocurren naturalmente, sin intervenir activamente para manipular variables. En otras palabras, no implica la manipulación deliberada de variables independientes ni la creación de condiciones controladas. En cambio, se basa en la recopilación de datos existentes o en la observación directa de eventos en su contexto real.

En el contexto del uso de los juegos teatrales como método de selección de personal en el departamento de Recursos Humanos (RRHH), el diseño no experimental implicaría un enfoque donde los investigadores o profesionales de RRHH observan y analizan cómo los juegos teatrales se utilizan naturalmente en el proceso de selección de personal, sin intervenir directamente en la manera en que se lleva a cabo este método.

ENFOQUE

Cualitativo

El enfoque cualitativo es una metodología de investigación que se centra en comprender y explorar en profundidad las experiencias, perspectivas y significados subyacentes en un contexto particular. A diferencia de los enfoques cuantitativos que se basan en datos numéricos y estadísticas, la investigación cualitativa se basa en la recopilación y análisis de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y análisis de contenido textual.

En el uso de los juegos teatrales como método de selección de personal en el departamento de Recursos Humanos (RRHH), el enfoque cualitativo se emplearía para investigar las percepciones, actitudes y experiencias de todas las partes involucradas en el proceso. Se llevarían a cabo entrevistas en profundidad a profesores teatrales de la universidad de las artes, con el objetivo de entender cómo se sintieron al participar en estas

actividades, cómo creen que sus habilidades fueron evaluadas y cómo perciben la relevancia de los juegos en relación con el trabajo propuesto.

ALCANCE

Descriptivo

El alcance descriptivo se refiere a la delimitación de un estudio o investigación con el objetivo de describir y caracterizar de manera detallada un fenómeno, proceso o situación específica. En este tipo de enfoque, se busca proporcionar una representación completa y precisa de los elementos involucrados en el tema de estudio, sin necesariamente explorar relaciones causales o efectos.

El alcance descriptivo sería valioso en este caso para proporcionar una visión completa de cómo se integran los juegos teatrales en el proceso de selección en RRHH. Esto permitiría a los investigadores y profesionales comprender mejor cómo se desarrolla cada etapa y cómo interactúan y se desarrollan los diferentes elementos involucrados.

RESULTADOS

En el manual los materiales varían según la utilidad del juego, Podría presentarse variaciones, teniendo presente las posibilidades corporales de los participantes, y tomando en cuenta la cantidad de integrantes se modifican las dinámicas según el juego.

Tabla 1 Manual para selección

Nombre del juego	Tiempo	Número de integrantes	Materiales	¿Cómo se juega?	Objetivo del Juego
Espejo	Mínimo de 10 minutos, máximo 20 min	Se juega en pareja, si hay número impar de participantes lo ideal sería máximo grupo de 3 personas	Ropa cómoda, agua para consumo personal, cuaderno, esfero y disposición al juego.	Los participantes, estando frente a frente empiezan a ejecutar movimientos con diferentes ritmos y formas. Primero uno ejecuta y el otro le sigue lo más parecido posible, luego quien seguía es quien propone y así lograr una conexión que desde afuera haya la sensación de estar viendo una persona frente a un espejo.	En este ejercicio el evaluador podrá observar la capacidad de escucha, concentración, iniciativa, creatividad, además la facultad de asimilar y ejecutar propuestas.
Al no objeto	Mínimo de 10 minutos, máximo 20 min	Inicialmente una persona participa sola, luego a medida del desarrollo del grupo se integra más personas.	Ropa cómoda, agua para consumo personal, cuaderno, esfero y entrega al juego. (Demás materiales el guía facilitará la disposición de los mismos)	A un participante se le dará x materiales para que improvise ante alguna propuesta situacional del evaluador, por ejemplo; se le da un zapato al integrante y debe tiene que llamar a su mejor amigo que está en el extranjero. (En este caso el zapato ya no es zapato y se convierte en teléfono, computadora o cualquier dispositivo que le permita comunicarse con su mejor	El evaluador podrá tener información de los participantes con respecto a su creatividad, capacidad de respuesta inmediata, notará su iniciativa, se notará su disposición al cambio, incluso se evidenciará su resistencia al

				amigo que está en el extranjero). Luego de que haya pasado, cada participante con objetos y situaciones distintas, según el desarrollo del grupo se realizan subgrupos para improvisaciones grupales.	cambio y necesidad al confort.
Creación de un moustrito	Mínimo de 10 minutos, máximo 20 min	Según la suma de todos los integrantes se realizará 2 grupos tratando que tengan la misma cantidad de participantes cada grupo.	Ropa cómoda, agua para consumo personal, cuaderno, esfero y entrega al juego.	Se divide a todos los integrantes en grupos y se le solicita que realicen una muestra que tenga desplazamiento.	El evaluador observará la capacidad de resolución de conflictos, manejo de estrategias, atención, liderazgo, proactividad, agilidad de pensamiento, facultad de resolución de conflictos, compañerismo, e inteligencia espacial.
Caminata con códigos	Mínimo de 10 minutos, máximo 20 min	1 persona o más	Ropa cómoda, agua para consumo personal, cuaderno, esfero y entrega al juego.	Los participantes realizan una caminata libre por el espacio, y deben atender a las consignas que vaya añadiendo el evaluador.	En esta actividad el evaluador notará la disponibilidad al juego, se verá aptitudes y actitudes de

					convivencia, así mismo también se observará la suficiencia de acatar órdenes.
--	--	--	--	--	---

Elaboración propia

CONCLUSIONES

Se exploró la utilización de juegos teatrales como un método innovador de selección de personal en el departamento de Recursos Humanos (RRHH). Se abordó la importancia de la selección de personal y se describieron los objetivos clave, incluyendo la identificación de candidatos adecuados y el ajuste entre las habilidades de los candidatos y los requisitos del trabajo. Además, se indagó cómo la teoría del juego y el aprendizaje experiencial proporcionaron una base sólida para la implementación de juegos teatrales, permitiendo la evaluación de comportamientos auténticos y el aprendizaje a través de la acción y la reflexión. También se detalló cómo los juegos teatrales pudieron simular situaciones laborales y evaluar competencias esenciales, como la comunicación, la toma de decisiones y la adaptabilidad.

Los juegos teatrales se presentaron como una herramienta altamente aplicable en RRHH, permitiendo la simulación de situaciones laborales reales y proporcionando un medio efectivo para evaluar competencias clave. Se proporcionaron ejemplos de juegos teatrales, como la simulación de negociación, el liderazgo en grupo y la resolución de problemas creativos, para ilustrar cómo esta metodología pudo adaptarse a diferentes roles laborales y requisitos específicos de la organización. Se destacó cómo los juegos teatrales enriquecen el proceso de selección al ofrecer una evaluación más auténtica y completa de las competencias de los candidatos, mejorando así la calidad de las contrataciones y promoviendo un mejor ajuste entre los empleados y los roles laborales.

Se enfatizó la versatilidad y la capacidad de personalización de los juegos teatrales, permitiendo su adaptación a una amplia gama de roles laborales y requisitos únicos de la organización. Esta flexibilidad se consideró una característica valiosa en el proceso de

selección de RRHH. En resumen, la incorporación de juegos teatrales en la selección de personal en RRHH se presentó como una estrategia efectiva y versátil para evaluar a los candidatos de manera auténtica y precisa, enriqueciendo así el proceso de selección y mejorando el ajuste entre los empleados y los roles laborales en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cardona, T. D. (2021). *La recreación guiada en la empresa: desafíos, compromisos y realidad*. Universidad del Valle, Facultad De Educación y Pedagogía .
- Isidro, H. A., & Leturia, H. Y. (2022). *El impacto de la improvisación teatral en la cultura organizacional en trabajadores del sector bancario en el año 2021*.
UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS, FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN EN HOTELERÍA Y TURISMO PROGRAMA ACADÉMICO DE TURISMO Y ADMINISTRACIÓN, Lima.
- Lopez, R. F. (2018). *Impacto de la improvisación teatral en el clima organizacional de la empresa Línea química integral SAC en el año 2018*. UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS, ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS, LIMA, PERÚ.
- Melo, G. V. (2018). *Impacto de la implementación de un modelo basado en ejercicios teatrales para mejorar el clima organizacional en la clínica Melo de Reproducción y Genética 2018*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICO EMPRESARIALES Y HUMANAS, AREQUIPA - PERÚ .
- Ramos, V. P., & Sueiro, M. J. (2010). Personalidad y elección de personaje en los juegos de rol: dime quién eres y te diré quién prefieres ser. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 11(3).
- Torres, J. C., & Carballo, F. T. (2010). El teatro como instrumento pedagógico para el desarrollo de competencias: una experiencia en el campo del management. *revista d'innovació educativa*(4), 38-45.

Vásquez, R. M. (2022). *Los juegos teatrales*. UNIVERSIDAD DE LAS ARTES, Escuela de Artes Escénicas, Guayaquil.