



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUDESCUELA  
ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Programa de Outdoor Training para mejorar el trabajo en equipo en los  
colaboradores de la Consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**AUTORAS:**

Br. Nereyda Yhazmyne Farro Vargas (ORCID: 0000-0003-1735-2638)

Br. Rosa Melissa Rojas García (ORCID: 0000-0003-0698-1949)

**ASESORA:**

Dra. Lilian Roxana Paredes López (ORCID: 0000-0002-4290-1216)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Comportamiento Organizacional

**CHICLAYO – PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis se la dedico a Dios y a la Virgen María Rosa Mística, a mis padres Segundo Rojas y Sara García, quienes gracias a su esfuerzo y perseverancia por mi formación profesional y personal, no decayeron para brindarme una carrera y enseñanza de vida, inculcándome siempre valores, alentándome para levantarme de mis caídas y perseguir mis metas trazadas; a mis hermanos Raúl y Mathías, quienes son mi motor y enseñanza para crecer, y a mi pequeño Fabián Ernesto quien hoy me dio el regalo más grande de vida convirtiéndome en mamá.

**Rosa Melissa Rojas García**

La presente tesis se la dedico a Dios, por su bendición, protección y amor, a mis queridos padres Luis Farro y Angela Vargas, por su guía constante y sacrificio fue posible que haya culminado con éxito esta etapa de estudios, quienes me han formado con principios éticos morales que han permitido superarme cada día y lograr el éxito anhelado, a mi hermano Ademar, quien ha sido mi alegría y amigo incondicional.

**Nereyda Yhazmyne Farro Vargas**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a la empresa T-Solucion S.A.C., por otorgarnos la oportunidad de accionar nuestra investigación en sus instalaciones, así como a los colaboradores por su constante soporte, a nuestra casa de estudios la Universidad César Vallejo que nos brindó las enseñanzas académicas para perseguir nuestros objetivos a lo largo de nuestros años de carrera.

A la Dra. Lilian Roxana Paredes López por su total asesoramiento y dedicación puesto que gracias a ello pudimos concluir satisfactoriamente nuestro trabajo de investigación.

A los Mgtrs Alex Andrés Ávila Diaz y Cristina Lisset Vines Capuñay por sus aportes y apoyo brindado durante el proceso de nuestra formación profesional.

Un agradecimiento muy especial a Dios por permitirme ser una mejor persona día a día y por darme la oportunidad de conocer a una persona valiosa, el cual hemos compartido y realizado el éxito de esta investigación.

**Nereyda Yhazmyne Farro Vargas**

Agradezco a la empresa T-Solucion S.A.C., por otorgarnos la oportunidad de accionar nuestra investigación en sus instalaciones, así como a los colaboradores por su constante soporte, a nuestra casa de estudios la Universidad César Vallejo que nos brindó las enseñanzas académicas para perseguir nuestros objetivos a lo largo de nuestros años de carrera.

A la Dra. Lilian Roxana Paredes López por su total asesoramiento y dedicación puesto que gracias a ello pudimos concluir satisfactoriamente nuestro trabajo de investigación.

A Dios y a la virgen por estar siempre en mis caídas y triunfos, así mismo; por ponerme en el camino a personas maravillosas que cuidaron de mí y de quienes obtuve aprendizaje constante todo este tiempo.

**Rosa Melissa Rojas García.**

## **Página del jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Nereyda Yhazmyne Farro Vargas

Identificado con D.N.I. 75195119

A efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades de la Escuela Profesional de Psicología Organizacional, declaramos bajo juramento que toda documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos bajo juramento que toda la información y datos que se muestran en la presente tesis son genuinos y reales.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 27 Agosto del 2019.



Tesista 1: Nereyda Farro Vargas  
D.N.I.: 75195119

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosa Melissa Rojas García

Identificado con D.N.I. 45682903

A efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades de la Escuela Profesional de Psicología Organizacional, declaramos bajo juramento que toda documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos bajo juramento que toda la información y datos que se muestran en la presente tesis son genuinos y reales.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 27 Agosto del 2019.



---

Tesista 2: Melissa Rojas García  
D.N.I.: 45682903

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
<b>I.INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad Problemática .....	1
1.2. Trabajos Previos.....	2
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	6
1.4. Formulación del Problema.....	10
1.5. Justificación del Estudios.....	10
1.6. Hipótesis.....	10
1.7. Objetivos.....	11
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>12</b>
2.1. Diseño de Investigación.....	12
2.2. Variables, Operacionalización.....	13
2.3. Población.....	17
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	17
2.5. Método de Análisis de Datos.....	19
2.6. Aspectos éticos.....	19
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>21</b>
3.1. Objetivo específico N° 1. Diagnosticar a través de un pretest el nivel Trabajo en Equipo de los colaboradores de la consultora T-Solucionadora S.A.C, Chiclayo.....	21
3.2. Objetivo específico N° 2. Diseñar el programa de Outdoor Training para los colaboradores de la consultora T-Solucionadora S.A.C, Chiclayo.....	22

3.3	Objetivo específico N° 3. Aplicar el programa de Outdoor Training en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C. Chiclayo.....	24
3.4.	Objetivo específico N° 4. Evaluar a través de un post test el nivel de Trabajo en Equipo después de la aplicación del programa de Outdoor Training en los colaboradores de la Consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.....	25
3.5.	Objetivo específico N° 5. Comparar la evaluación de los resultados del pretest y post-test para medir el nivel alcanzado de Trabajo en Equipo.....	26
3.6.	COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL .....	29
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>30</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>35</b>
	<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>36</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>42</b>
	Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	133
	Reporte de turnitin.....	134
	Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV.....	138
	Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	140

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Independiente.....	14
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Dependiente .....	16
Tabla 3 Diseño del programa de Outdoor Training para mejorar el Trabajo en Equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.....	22
Tabla 4 Contrastación de Hipótesis.....	29
Tabla 5 Estadísticas de prueba <sup>a</sup> .....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles alcanzados en el Pre-Test en las dimensiones de Trabajo en equipo.....	21
Figura 2. Niveles alcanzados en el Post-Test en las dimensiones de Trabajo en equipo .....	25
Figura 3. Pre test y Post test para evaluar la dimensión de Opinión .....	26
Figura 4. Pre test y Post test para evaluar la dimensión de Frecuencia.....	27
Figura 5. Pre test y Post test para evaluar la dimensión de Importancia.....	28

## RESUMEN

La presente investigación se ejecutó debido a que se observaron problemas de integración entre los colaboradores de la Consultora T-Solucion S.A.C, lo cual genera que en más de una oportunidad los colaboradores tengan poca disposición para trabajar en equipo mostrando descontento con las labores a realizar además de las fricciones entre pares; analizando dicha problemática se buscó determinar en qué medida el programa de Outdoor training mejora el trabajo en equipo en los colaboradores de la Consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo, empleando la Teoría Sociocultural del desarrollo cognitivo de Lev Vygotsky, la teoría de aprendizaje significativo de Ausubel para Outdoor training, la teoría de los dos Factores de Herzberg y la teoría “X” y “Y” de McGregor para Trabajo en equipo. La investigación es de diseño Experimental en el nivel Pre Experimental con pre y post test, tipo de investigación aplicada de corte transversal. La población estuvo conformada por 15 colaboradores, a quienes se aplicó el test: Trabajo en Equipo y adaptación a entornos laborales cambiantes (consta de 3 dimensiones, de la autora Gisella Laredo García), para medir el nivel del Trabajo en equipo, este cuestionario pasó la prueba de validez de expertos y confiabilidad de 0.858, donde finalmente se llegó a la conclusión de que el programa de Outdoor Training mejora el trabajo en equipo en los colaboradores esto debido a la aceptación positiva del programa mejorando el trabajo en equipo y ejecución de sus acciones entre pares y jefes inmediatos.

**Palabras clave:** Outdoor Training, trabajo en equipo, colaboradores.

## **ABSTRACT**

This research was carried out due to the fact that integration problems were observed among the collaborators of the T-Solucionadora SAC Consultant, which means that in more than one occasion the collaborators have little disposition to work in teams showing dissatisfaction with the work to be carried out. of peer friction; Analyzing this problem, we sought to determine the extent to which the Outdoor training program improves teamwork in the collaborators of the T-Soluciona SAC Consultant, Chiclayo, using the Sociocultural Theory of cognitive development of Lev Vygotsky, Ausubel's significant learning theory for Outdoor training, the theory of the two Factors of Herzberg and the theory "X" and "Y" of McGregor for Teamwork. The research is of Experimental design at the Pre-Experimental level with pre and post-test, type of applied cross-sectional research. The population was made up of 15 collaborators, to whom the test was applied: Teamwork and adaptation to changing work environments (consisting of 3 dimensions, by the author Gisella Laredo García), to measure the level of Teamwork, this questionnaire passed the expert validity and reliability test of 0.858, where it was finally concluded that the Outdoor Training program improves teamwork in collaborators, due to the positive acceptance of the program by improving the teamwork and execution of their peer actions and immediate bosses.

Keywords: Outdoor Training, teamwork, collaborators.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

#### **A Nivel Internacional**

Hoy en día las organizaciones atraviesan una serie de cambios en cuanto a lo que el mercado laboral requiere; por lo que se considera indispensable que el talento humano esté constituido de manera adecuada conocimientos que puedan ejercer cambios para mejorar su desempeño y logro no solo individual sino en equipo. Ante esto Assens (2002), refiere que Outdoor training “es el desarrollo de las competencias centradas en las personas, es por ello que, interviene en los colaboradores, quienes se encuentran enfrascados en empresas que en la actualidad están sujetos a muchas variables, siendo una de ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos diversos para el accionar de sus roles dentro de la organización. No obstante, a pesar de tener conocimiento de lo anteriormente mencionado, se observó como problemática que los trabajadores atraviesan problemas de integración en cuanto a todos sus miembros; por lo que, es necesario rescatar su desarrollo como personas en cuanto al trabajo en equipo.

#### **Colombia**

Es así, como dentro de la realidad problemática internacional Bayona y Heredia (2012), sostuvieron que parte de la población Colombiana tiene dificultades para poder trabajar en equipo, responsabilidad compartida no solo por los colaboradores de un área sino también por los superiores siendo que afectan la ejecución de sus funciones provocando una baja de producción. Además de ello, mencionan que los rangos altos no incitan al trabajo en conjunto provocando tal declive; obteniendo esta conclusión: “Los gerentes no conocen necesariamente los factores que afectan a la efectividad de los equipos de trabajo, un adecuado establecimiento de las competencias de los equipos es esencial para el adecuado funcionamiento de los procesos de gestión humana”.

#### **Latinoamérica**

Por otro lado, en Latinoamérica, según la OCDE (2017), se evidenció que existe menos participación en cuanto a colaborar con sus compañeros de trabajo, siendo que no suelen resolver problemas en conjunto por lo que las empresas ya empiezan a valorar ello y se debe manejar un cambio ante la situación. En este sentido cabe resaltar que tras

lo mencionado anteriormente las personas están descuidando el factor primordial de una empresa en cuanto al talento humano, siendo que se debe cuidar las relaciones que existen dentro de una empresa para poder llevar a cabo sus acciones y generar una mejor entrega de lo accionado para alcanzar las metas planteadas por la empresa desde antes de su contratación. Existe una cultura jerárquica dentro de la cual ya se busca eliminar la distancia o la brecha que existe entre los gerentes y subalternos, siendo que cada miembro de la organización es importante, para lo que al tomar a pecho este papel es que se debe enfrentar el hecho de que hoy por hoy las organizaciones no necesitamos solo de líderes o jefaturas sino de un conjunto de personas para poder realizar las labores que nos ejercen, buscar soluciones, generar nuevos cambios y aceptación ante las críticas y nuevas propuestas de cada uno de los integrantes de las mismas. En nuestra cultura Latinoamericana preferimos como tal el contacto, el trato directo a fin de ser más cordiales y afectivos, salvo cuando esto se trasgrede y se ve afectado en el acelerar diario en cuanto a los pares. Todo esto cabe resaltar que es en Pro de la supervivencia de las organizaciones y así mismo de quienes la conforman, desde el puesto más alto hasta el de menor cargo jerárquico.

### **A Nivel Nacional**

En la ciudad de Lima, para Acuña (2010), menciona que la contribución a mejorar el trabajo en equipo se realiza a través de una gestión integrada, para así lograr avanzar y superar las metas a corto, mediano y largo plazo, teniendo como objetivo el generar un vínculo con el cliente no solo interno sino externo, esto a su vez, mantiene un equilibrio en cuanto a las relaciones interpersonales para poder resolver los inconvenientes que se suelen suscitar en las diferentes áreas e integrantes de una organización, por lo que; se sostiene que el colaborador es el eje principal de una empresa, a su vez al llevar una buena relación se contribuye con la satisfacción y ejecución de sus acciones dentro de sus funciones a tratar.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **A Nivel Internacional**

#### **México**

Para nuestra investigación hemos considerado antecedentes internacionales en función a las variables de estudio, en cuanto a los antecedentes de las variables de Outdoor training y

trabajo en equipo. Herrera y Quinteros (2015), nos menciona a través de su investigación: “Diseño de una propuesta de estrategia experiencial Outdoor Training para el fortalecimiento del trabajo en equipo, estudio realizado con el personal del Beneficio Atapasco del Municipio de Quezaltepeque, departamento de la Libertad”, que contó con una muestra de 30 trabajadores, esto concluyendo que las relaciones interpersonales en los trabajadores son inadecuadas, ya que presentan una marcada brecha entre administrativos y operativos que imposibilita un esfuerzo por integrar habilidades para alcanzar una mayor efectividad del trabajo y los trabajadores no conocen la estrategia experiencial de Outdoor training, sin embargo presentan la disposición al cambio. Por lo que, los autores afirman que realizar experiencias vivenciales con los trabajadores mejorará la calidad del trabajo en equipo, teniendo como respuesta que esto se lleva a cabo de mejor modo siendo que las personas que se relacionan interpersonalmente pueden integrarse independientemente a que sean superiores o subordinados, llegando así a alcanzar sus metas y teniendo disponibilidad abierta hacia nuevas experiencias frente a su realidad.

### **Ecuador**

Así mismo, Brando y Romero (2015), en Guayaquil realizó una investigación de tipo cuantitativo denominada “El perfil de competencia y su relación con la capacitación: Propuesta de un programa de Outdoor training para mejorar las competencias genéricas del área administrativa de la facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación de la universidad católica de Guayaquil, estudio realizado con el personal administrativo de la universidad)”, con una muestra conformada por 25 funcionarios, teniendo como fin que el Outdoor training influye mucho en las competencias tales como la comunicación, motivación por la calidad, orientación al cliente, compromiso ético y liderazgo en el personal administrativo de la facultad, ya que los funcionarios generaron cambios de forma interna en primer lugar para luego reflejarlos en los resultados del entorno en el que se encuentran, logrando reducir los inconvenientes que surgen. Siendo de este modo que los autores señalan la gran influencia que puede tener un programa como el ya mencionado para poder reconocer no solo sus competencias sino adquirir las formas adecuadas para poder relacionarse entre sí y poder solucionar conflictos que siempre suelen suscitarse en el accionar diario reflejando cambios que aportan a la convivencia diaria mejora de su desempeño. A su vez deja como evidencia que la organización se preocupa por sus trabajadores ya que impartieron esta nueva metodología de trabajo a través del programa siendo beneficioso para su desarrollo y actuar en el trabajo.

Por otro lado, Martínez (2006), quien llevó a cabo una investigación de tipo cualitativo, titulada “Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos” con una muestra de 20 personas, concluyó que toda persona es impulsada por espíritu de trabajo en equipo para que todos trabajen de forma uniforme y su rendimiento mejore o sea superior a como sería de modo individual. Es así como se fomenta el trabajo en equipo siendo una herramienta fundamental, sin dejar de lado que este tipo de acciones deben construirse ya que de forma espontánea no sucede y es todo un proceso de modo paulatino. Por consiguiente, si un líder sabe trabajar en equipo podrá llevarlo hacia la meta de sus objetivos como organización, contribuyendo de forma positiva en cada uno de sus miembros. Esto sosteniendo que, aunque el liderazgo es quien lleva al mando funciones para ejercerlas como cabeza de un grupo, se debe derivar a cada uno de los integrantes de un equipo lo necesario para que ejecuten sus acciones, así mismo es vital que se tome la importancia para que ellos puedan integrarse y poder apoyarse entre sí trabajando juntos como un todo. Para el ser humano en este siglo no es lejano que pueda relacionarse con otros colaboradores de su entorno, sin embargo, aún existen rivalidades y situaciones que puedan perjudicar el que se integren en conjunto, esto trayendo consigo inestabilidad y generando puntos de quiebres de no tratarse a tiempo.

### **España**

Del mismo modo Carozzo (2015), realizó una investigación, titulada “Trabajo en equipo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos”, para la Universidad Carlos III de Madrid, concluyendo que para que el trabajo en equipo sea más positivo en empresas pequeñas, los jefes y/o directivos deben dar una especial atención a la diversidad en el trabajo, de modo que todos los integrantes del equipo con formaciones diferentes puedan complementarse entre sí y lograr el objetivo final de su institución; contando con mayor compromiso y mejores resultados. Esto sostiene que los resultados de las personas pueden llegar a ser uno solo si se trabaja en equipo, debido a que al comprometerse con ello las relaciones interpersonales juegan un papel importante tal trabajar juntos, independiente a los cargos y carreras de cada uno de ellos.

## **A Nivel Nacional**

### **Lima**

Así mismo a nivel nacional también nos encontramos con semejanzas, tal como se manifiesta de acuerdo a la investigación de Domínguez y Madau (2016), en Lima, mediante su artículo: “Primer Outdoor Training Day” revista de la escuela de posgrado de la Universidad de Lima, con una muestra de 33 colaboradores, concluyeron que las experiencias compartidas son aprendizaje, siendo a su vez un desafío logrando objetivos para mejorar y alcanzar logros a futuro, la cual permitió medir sus capacidades, llevándolos a la reflexión en cuanto a cómo estos comportamientos pueden afectarlos a ellos y a otras personas de su entorno de no incorporar esas experiencias en el ámbito laboral. Siendo así, que ponen que manifestó que las experiencias que se viven llegan a quedar como un aprendizaje que ayuda al entorno para poder realizar un mejor trabajo en los colaboradores, todo ello para entender el porqué de su comportamiento ejerce cambios y mejoras en la realización de estas.

### **Lima**

Además de ello, Laredo (2014), en Lima, mediante su artículo “Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes caso Adecco Perú” revista de ciencias empresariales de la Universidad de San Martín de Porres, con una muestra de 22 trabajadores, concluyó que siempre se requiere trabajar en equipo cuando se desarrollan funciones, representando un factor indispensable para desarrollar su trabajo con efectividad. Por lo que, nos manifestó que los trabajadores de una organización requerían trabajar en equipo para poder desarrollar las funciones que les permitan adecuarse y ejecutar sus actividades con eficiencia, todo ello debido a que se suma importancia al logro en equipo y eso mejora no solo a los integrantes de la organización sino a los cambios que ocurren en el entorno laboral.

Para respaldar nuestra investigación se realizaron citas para dar a conocer el marco teórico, siendo así que la variable Outdoor Training está definida como “una metodología muy eficaz que utiliza actividades al aire libre y permite trabajar directamente con los equipos, para el desarrollo y entrenamiento de habilidades y actitudes adecuadas para la gestión del comportamiento y donde se implica al equipo y a sus miembros ante nuevos retos, tanto intelectual como emocionalmente”. Esto refiere que las habilidades suelen marcar nuestra personalidad por lo que; al realizar actividades que pongan al colaborador en un ambiente

libre y con las condiciones óptimas para la ejecución de un trabajo limpio se pueden asumir nuevos retos y generar confianza en los integrantes del equipo (Cobo, 2000).

De igual modo Reinoso (2008), en España, mediante su artículo “Importancia del Outdoor training en la formación” revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos” menciona al Outdoor training como “una de las herramientas más poderosas e innovadoras de formación y desarrollo del capital humano en las organizaciones, combinando diferentes conceptos como lo lúdico, la superación de obstáculos, la actividad física, el trabajo corporal, el contacto con la naturaleza, el trabajo grupal, la reflexión, y la aplicación de lo aprendido a la vida diaria; haciendo que los programas generen en las personas que tomen una serie de riesgos para llevarlos a conseguir objetivos y metas que nunca creyó ser capaz de alcanzar” (p. 80).

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

#### **1.3.1. Teoría de Variables**

##### **A.-Independiente:**

Las teorías que nos respaldan son La teoría Sociocultural del desarrollo cognitivo de Lev Vygotsky, el cual, como enfoque postulado por Lev Vygotski, creador de la Teoría sociocultural del desarrollo cognitivo, el cual manifiesta que se llegó a determinar un variado interés por ver el comportamiento del ser humano más allá de lo cotidiano. Este fue llevado de manera experimental, descubriendo que toda función psíquica existe primero en el plano de las relaciones sociales; considerando que el desarrollo psíquico en los primeros años pasa muy rápido marcando cambios bruscos o crisis. Todo ello explica que la socialización afecta el proceso de aprendizaje de un individuo a través de la percepción e interacción asimilando lo vivido. Para ello Vygotsky desarrolló un acercamiento sociocultural sobre el crecimiento cognitivo, esto implica que el desarrollo propio del ser humano no puede ser divisado como un solo si no se encuentra presente su contexto social y cultural, por lo que; todos y cada uno de nosotros se ve evidenciado a través del mismo de acuerdo a las etapas y experiencias vividas.

Es así como siendo claros en esto, Vygotsky menciona que hay una Zona del Desarrollo Próximo, teniendo en cuenta que la distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad de resolver independientemente el problema y el nivel de desarrollo potencial determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz. Por ende, todo ello quiere reafirmar que la

resolución de conflictos se puede llevar a cabo a través de la colaboración de una fuerza en común, esto aplicado en nuestra realidad como una base en cuanto al trabajo en equipo para la suma y obtención de resultados en común. Siendo que, la interacción con los colaboradores entre sí desarrolla sus habilidades a través de estrategias, fomentando que el aprendizaje se usa a través de sus experiencias para apoyar al resto de sus compañeros dentro de la organización o área de trabajo consiguiendo la óptima realización de sus actividades.

Por otro lado, también consideramos la Teoría de Aprendizaje Significativo de David Ausubel, quien sostenía que el aprendizaje de algo nuevo en cuanto a conocimientos es consolidado en una base que ya se ha conocido con anterioridad, eso en construcción de la observación y registro de sucesos y conceptos ya obtenidos para así poder añadir nuevos. Es así como al hablar de nuevos conceptos refiere que al ser aprendidos pueden ser incorporados a otros y así sucesivamente mediante organizadores previos, por ello; todo conocimiento está catalogado de manera jerárquica, siendo un mecanismo de aprendizaje relacionado con las ideas ya existentes. Para ello la teoría de los organizadores previos se puede dividir de la siguiente manera: comparativos y expositivos, siendo que los organizadores comparativos activan los esquemas existentes y se utilizan como recordatorio para traer a la memoria de trabajo lo que es relevante.

### **B.-Dependiente:**

Continuando, para definir nuestra segunda variable se exponen ante el trabajo en equipo se aplican dos teorías fundamentales, teniendo en cuenta que para una organización el elemento fundamental del mismo es el colaborador, el cual tiene múltiples necesidades en referencia no solo al entorno laboral sino a su entorno personal influyendo por ende en el antes mencionado, para lo cual; entra a tallar la motivación y los factores que influyen para satisfacerla.

Siendo la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, quien establece que aquellos factores que generen insatisfacción o satisfacción en los colaboradores inician en que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente, por ello es que se requieren incentivos diferentes.

En cuanto a los Factores de Higiene, la insatisfacción se da debido al resultado de los factores de higiene como su mismo nombre lo dice, ya que si estos factores faltan o son poco adecuados generan insatisfacción, sin embargo; si estos factores faltan o son inadecuados causan poco efecto en la satisfacción a largo plazo. Los sueldos y beneficios son una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata, mientras que las políticas de la empresa y su organización indican que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.

Es por ello que las relaciones con los compañeros de trabajo demuestran que el trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta, además del ambiente físico, siendo el lugar; una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador. En cuanto a la supervisión hablamos de que existe una persona que vigila todo su procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción, teniendo en presencia el “estatus” que llevas dentro de la organización de la empresa.

Cabe resaltar que para un colaborador la seguridad laboral es la constante búsqueda de obtener un trabajo seguro dentro del trabajo, pero no solo eso, sino también una caja de ahorro, un incentivo que ayude. Todo esto siendo necesario para obtener crecimiento, madurez y consolidación, refiriéndolo en el desarrollo dentro de la empresa, accediendo a que lo promuevan y suba de puesto, dependiendo de lo que aporta a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto teniendo claro que no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción, por el contrario, la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

En cuanto a los Factores de Motivación, indican que la satisfacción es principalmente el resultado de los factores de motivación, dicho esto ayudan a incrementar la satisfacción del colaborador, pero con poco efecto sobre la insatisfacción. Por lo que, los logros y reconocimiento indican el reconocimiento que se tiene dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborado, así como la independencia laboral y responsabilidad, la

cual radica en el ámbito laboral, el en trabajo, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.

Es así como además de lo ya mencionado, tenemos una teoría más la cual se denomina, la Teoría “X” y “Y” de McGregor, la cual expone que el desempeño y la productividad de un colaborador es de mayor importancia para las cabezas de las empresas, por lo que se emplean diferentes estrategias, siendo la más antigua y en ocasiones mayoritaria el uso del control, la sanción y la coacción para aumentar la productividad, teniendo los fines económicos como prioridad, sin embargo; las necesidades no están cubiertas del todo y los colaboradores no es como mejoran su productividad.

Esta teoría representa dos actitudes con distintas concepciones y prácticas con relación a la gestión de personas, ya que la teoría X es un estilo que se basa en una administración más tradicional, estricto y rígido, teniendo como creencia que las personas solo están para producir y que lo que las motiva solo es lo remunerativo por lo que merecen y tienen que ser dirigidos.

Por lo que, en este modelo se implanta un estilo de liderazgo en el que los superiores crean esquemas de trabajo, diseñan los objetivos, instruyen a los trabajadores y controlan que las tareas se desarrollen como ellos desean. Creen, además, que los empleados deben tener claro quién es su líder y guardarle respeto y obediencia. Siendo así que en la teoría X se manifiesta que la administración que ejerce autoridad sobre los colaboradores debe ser responsable de organizar sus recursos con el fin de optimizar resultados cumpliendo con los objetivos, siendo que los colaboradores no son un elemento comúnmente llamado pasivo sino activo, esto indicando la importancia y el verdadero valor de la motivación y el reto, no impidiéndoles su desarrollo sino por el contrario alcanzar su máximo potencial; mientras que en la teoría Y, por su parte, tiende a obedecer un comportamiento más actual y cada vez más utilizado, manifestando que los colaboradores que se esfuerzan se motivan y organizan por sí mismos suelen alcanzar de manera natural los logros de producción impulsándolos a un mejor desarrollo personal y profesional. Cabe acotar que, en este caso, los líderes o superiores creen que, otorgando las condiciones y herramientas adecuadas, sus empleados desempeñarán las funciones que les corresponden de manera correcta. Consideran, además, que la satisfacción de realizar un trabajo bien hecho es un factor motivador. Para ello, ninguna de las dos funciona sola, puesto que hay que dirigir un estilo que las combine para que así se desarrollen las

habilidades de los colaboradores y se establezcan las exigencias necesarias para conseguir que ambos salgan ganando.

#### **1.4. Formulación del Problema:**

Conociendo los datos que mencionamos con anterioridad se formula la siguiente pregunta ¿De qué manera el programa de Outdoor training mejorará el trabajo en equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo?

#### **1.5. Justificación del Estudio**

Es aquí donde la presente investigación se enfocará en estudiar de qué manera el programa de Outdoor Training mejorará el trabajo en equipo en colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C. Chiclayo, ya que esto se debió a los constantes cambios a los que están atravesando las empresas siendo así que sus colaboradores muchas veces se ha visto modificado solo para llegar a sus metas y producir; sin embargo es necesario no olvidar que como equipo es que se pueden lograr grandes cambios y mejores resultados. Es así, como permitiría mostrar los cambios que los colaboradores desarrollarán para trabajar en equipo y lograr los resultados deseados en cuanto a las nuevas circunstancias del entorno, a lo que el mercado requiere para competir entre sí.

El presente proyecto se realiza con el propósito de aportar nuevos métodos para el logro del trabajo en equipo e incorporar así en la organización un nuevo estilo de llevar a cabo el trabajo en equipo a través de Outdoor Training. Por lo que, en virtud de ello, esta investigación, la cual aplicará un programa en beneficio de elevar los niveles de trabajo en equipo en los colaboradores, quedando como antecedentes para futuros programas que deseen realizarse, y con esto, favorecer siempre a los colaboradores.

#### **1.6. Hipótesis.**

Para esta investigación se planteó la Hipótesis H1: El Programa de Outdoor Training mejorará el trabajo en equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo; y la H0: El Programa de Outdoor Training no mejorará el trabajo en equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. General**

Determinar en qué medida el Programa de Outdoor Training mejorará el Trabajo en Equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo

### **1.7.2. Específicos**

- Diagnosticar a través de un pretest el nivel Trabajo en Equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.
- Diseñar el programa de Outdoor Training para los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.
- Aplicar el programa de Outdoor Training a los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.
- Evaluar a través de un post-test el nivel de Trabajo en Equipo después de la aplicación del programa de Outdoor Training en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.
- Comparar la evaluación de los resultados del pretest y post-test para medir el nivel alcanzado de Trabajo en Equipo.

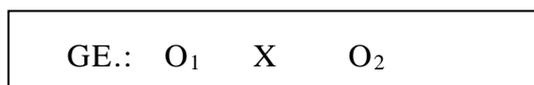
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación es aplicativo con aplicación de pre y post test a un solo grupo de estudio.

En los diseños preexperimentales, con pre y post test a un solo grupo de estudio. Se analiza una sola variable y no existe prácticamente ningún tipo de control. No existe la manipulación de la variable independiente ni se utiliza grupo control. En una investigación preexperimental no existe la comparación de grupos. Este tipo de diseño consiste en administrar un tratamiento o estímulo en la modalidad de solo post test o en la de pretest. (Hernández Sampieri, 2012)

El esquema para este diseño de investigación es:



#### **Dónde:**

**GE:** Colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo

**O<sub>1</sub>:** Cuestionario de Trabajo en Equipo y adaptación a entornos laborales cambiantes.

**O<sub>2</sub>:** (Post-test).

**X:** Programa de Outdoor training

#### **Tipo de investigación:** Aplicativa

**Aplicativa:** Según Behar (2008) Este tipo de investigación también recibe el nombre de práctica, activa, dinámica. Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. La investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última; esto queda aclarado si nos percatamos de que toda investigación aplicada requiere de un marco teórico. Busca confrontar la teoría con la realidad. Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. La investigación aplicada, movida por el espíritu de la investigación fundamental, ha enfocado la atención sobre la solución de teorías. Conciernen a un grupo particular más bien que a todos en

general. Se refiere a resultados inmediatos y se halla interesada en el perfeccionamiento de los individuos implicados en el proceso de la investigación (p. 20).

## **2.2. Variables, Operacionalización**

**Variable Independiente:** Programa de Outdoor training

**Definición Conceptual:** Según describe Fink (1995), los programas suponen un trabajo cuidadoso para lograr una serie de planes proyectados de antemano (favorecer el conocimiento, obtener resultados efectivos en la conducta, etc.). Estos pueden ser reducido o gran formato, pueden darse en diferentes ambientes geográficos o gubernamentales y pueden ejecutarse a partir de estructuras y organizaciones diversas, así como contar con el objetivo o partícipes muy desiguales (como se citó en Vicent, 2013, p. 178).

**Outdoor Training** Para Assens (2002), refiere que el Outdoor training “es el desarrollo de las competencias centradas en las personas” (p. 44).

**Definición Operacional:** Desarrollo de habilidades que generan cambios a través de la experiencia en las personas.

**Variable Dependiente:** Trabajo en equipo

**Definición Conceptual:** Según Díaz (1997), Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común (p. 54).

**Definición Operacional:** El trabajo en equipo será medido a través del Test Trabajo en Equipo y adaptación a entornos laborales, mediante 3 dimensiones: Opinión, Frecuencia, Importancia; con indicadores: Totalmente desacuerdo, de acuerdo y Totalmente de acuerdo.

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

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Programa de Outdoor Training	Para Assens (2002), refiere que el Outdoor training “es el desarrollo de las competencias centradas en las personas” (p. 44).	Desarrollo de habilidades que generan cambios a través de la experiencia en las personas.	D1: HOY EMPIEZA EL CAMBIO	Dar a conocer a los colaboradores las sesiones a realizar para contribuir al cambio e iniciar con las pautas de nuevas maneras para el trabajo en equipo.
			D2 PLANIFICO MIS LABORES	Se les indicará a los colaboradores que empiecen a realizar un organizador para la ejecución de sus labores integrándose así los unos con los otros.
			D3 TRABAJANDO: EMPIEZO JUGANDO	Los participantes desarrollarán sus destrezas y habilidades mediante juegos para realizar sus labores en conjunto aprendiendo a diferenciar el trabajo de grupo y equipo.
			D4. CONFÍO EN MI COMPAÑERO	Desarrollar confianza entre los colaboradores para así generar un vínculo entre ellos y poder llegar a la meta, sabiendo que el punto de quiebre es el trabajo en equipo se aprenderá a trabajar en ello.
			D5 APRENDIENDO A COMUNICARNOS	Los colaboradores conocerán estrategias y técnicas de comunicación a través de Outdoor Training para asegurar la comunicación eficaz y efectiva en cuanto a la mejora de sus componentes como equipo.
			D6 ¿SOY YO UN LÍDER?	Aquí se potencializará la actitud que tenga el colaborador para tomar la iniciativa y fomentar así la capacidad de liderazgo en cada uno de ellos; siendo todos importantes para la realización de la misma.
			D7 YO DECIDO, NOSOTROS DECIDIMOS	Una idea en conjunto puede más que individualmente, es por ello que los colaboradores aprenderán que los roles y responsabilidades se realizarán trabajando en equipo.
			D8 CONFRONTEMOS	Los colaboradores brindarán sus opiniones sin temor a ser juzgados confrontándose los unos con los otros para emitir y recibir de cada uno de ellos mediante todo este tiempo que ya han venido trabajando juntos.

			D9 APRENDAMOS A MANEJARLO	Los colaboradores aprenderán a controlar y manejar sus emociones para desarrollarlas y generar un nuevo cambio en situaciones de conflicto provocadas por el entorno.
			D10 YO ME COMPROMETO	Los participantes plasmarán todo lo aprendido a través de las sesiones anteriores para generar un compromiso en equipo y poder realizar la ejecución de sus labores como tal habiendo generado reflexión en cada uno de ellos.
			D11 ENRUMBANDONOS AL ÉXITO	Crearán un organizador visual para mostrar con qué iniciarán la nueva perspectiva de cambio en cuanto al logro de sus objetivos.
			D12 ESTAMOS LISTOS PARA EL CAMBIO	Identificar los cambios que empezarán a darse a partir las sesiones realizadas por los compañeros para el incremento de integración y trabajo en equipo.

Fuente: elaboración Propia (2018)

**Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente.**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Trabajo en Equipo	Según Díaz (1997), Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común (p. 54).	El trabajo en equipo será medido a través del Test Trabajo en Equipo y adaptación a entornos laborales, mediante 3 dimensiones, Opinión, frecuencia, Importancia; con indicadores: Totalmente desacuerdo, de acuerdo y Totalmente de acuerdo.	DIMENSIÓN DE OPINION	Opinión de los colaboradores respecto a la existencia del trabajo en equipo en la Consultora T-Solucion S.A.C	1,3,4,5,6,7,8,9,11,13,15,16,17,18,19,20,22,23,24,25,26,27,28,29,31,32,33,34,35,40,47,49..
			FRECUENCIA	Identificar con qué frecuencia se da los trabajos en equipo en la Consultora T-Solucion S.A.C.	2,10,12,14,21,30,36,37,38,39,41,42,43,44,45,46,47,48,50,51,53,54,55.
			IMPORTANCIA	Identificar la importancia que le dan a la comunicación, confianza, compromiso, liderazgo, complementariedad, conflicto, relaciones interpersonales y el respeto, para desarrollar un trabajo en equipo.	57, 58, 59, 60, 61, 62,63, 64,65.

Fuente: elaboración Propia (2018)

## **2.3. Población**

### **Población**

Desde el punto de vista estadístico, una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación. También se puede definir como el conjunto de datos acerca de unidades de análisis (individuos, objetos) en relación con una misma característica, propiedad o atributo (variable). (González & Salazar, 2008). La población la constituyen 15 colaboradores del área de Limpieza de la Consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.

### **Unidad de Análisis**

La representación de la unidad de análisis se constituyó por los colaboradores del área de limpieza de la consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.

### **Criterios de Selección**

Son integrantes de la muestra: 15 trabajadores, cuyas edades oscilan entre los 21 y 30 años que son los colaboradores del área de limpieza de la consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de conseguir datos o información. Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general” (Arias, 2012, p. 67).

### **A. Técnicas de Gabinete**

Tiene como finalidad, la recolección de datos bibliográficos referidos al trabajo de investigación. Está constituido por la técnica de fichaje, utilizando para ello los siguientes instrumentos:

**Ficha textual:** Las fichas textuales son aquellas mediante las cuales se recopila información escrita en forma textual, es decir, sin alterar el contenido, sea resumiendo o ampliando datos respecto al texto original consultado. En el caso de las fichas aplicadas a los libros, en éstas debe incluirse -al igual que en las citas bibliográficas- los datos técnicos que permitan identificar el documento

consultado: autor/a/as/es, título, año de edición, editorial, etc., a lo cual debe añadirse el número de página.

**Ficha bibliográfica:** utilizada para registrar datos principales de las fuentes consultadas. Tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio. Para una investigación de calidad, se sugiere utilizar simultáneamente dos o más técnicas de recolección de información, con el propósito de contrastar y complementar los datos. (Bernal, 2010, pág. 194)

**Ficha de resumen:** utilizada para sintetizar o registrar datos fundamentales de una lectura.

### **Técnicas de campo**

En el presente estudio se usaron las siguientes técnicas: Observación, entrevista y encuesta para medir de qué manera el programa de Outdoor training mejorará el trabajo en equipo, aplicado a los colaboradores del área de limpieza de la en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.

**Instrumento:** Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información (Arias, 2012, p. 68).

En la presente investigación se utilizó el Test: Trabajo en Equipo y adaptación a entornos laborales de la autora Gisella Laredo García. Esta escala está diseñada con la técnica Likert, contiene 65 ítems e intenta medir el nivel de trabajo en equipo, cuyos tipos de respuestas son: Totalmente desacuerdo, de acuerdo y Totalmente de acuerdo. (ANEXO 3)

**Validez:** La Validez se realizó por el Juicio de Expertos.

**Confiabilidad:** Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consientes y coherentes, para la investigación se determinó la confiabilidad por consistencia interna a través del método de Alfa de Cronbach de Cuestionario “Trabajo en Equipo y adaptación a entornos laborales cambiantes” donde se registró una confiabilidad de ,858 calificado en un nivel Muy Bueno (De Veliss, 1991).

## **2.5. Método de Análisis de Datos**

### **Método de investigación**

**Método analítico:** este método nos permitirá analizar detalladamente los datos e información relacionada con la investigación a través de los datos obtenidos del pretest y el post test.

**Método inductivo-deductivo:** este método nos servirá para poder llegar a las conclusiones de la presente investigación a través de los resultados obtenidos.

### **Métodos estadísticos de análisis de datos**

Se asigna las etapas del método científico, porque de acuerdo a la problemática dada, hubo la necesidad de proponer un programa aplicativo. El cual se tomó en cuenta la investigación holística, porque de acuerdo a la propuesta del programa se dará un proceso global, evolutivo, integrador, concatenado y organizado.

Asimismo, dicha información fue exportada al programa Statistical Package for the Social Sciences SPSS® 23.0., con la finalidad de contrastar hipótesis. Para ello, previamente se realizó el análisis de distribución de datos, que ha posibilitado realizar análisis de resultados mediante la prueba estadística de rangos de Wilcoxon, que corresponde para estudio preexperimentales; así también, se han utilizado estadísticos descriptivos para realizar inferencias sobre los hallazgos. Los resultados alcanzados han sido editados y presentados, para realizar el análisis e interpretación correspondientes.

## **2.6. Aspectos éticos**

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación son los determinados por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) que a continuación se detallan:

**Consentimiento informado:** A los participantes de la presente investigación se les manifestará las condiciones, derechos y responsabilidades que el estudio involucra donde asumirán la condición de ser informantes.

**Confidencialidad:** Se les informará la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.

**Observación participante:** Los investigadores actuarán con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los

efectos y consecuencias que se derivarán de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

Originalidad: Es una investigación original donde se recogen aportes de investigadores los cuales han sido citados correctamente según las normas APA 6ta edición, respetando la propiedad intelectual.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Objetivo específico N° 1. Diagnosticar a través de un pretest el nivel Trabajo en Equipo de los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C. Chiclayo.

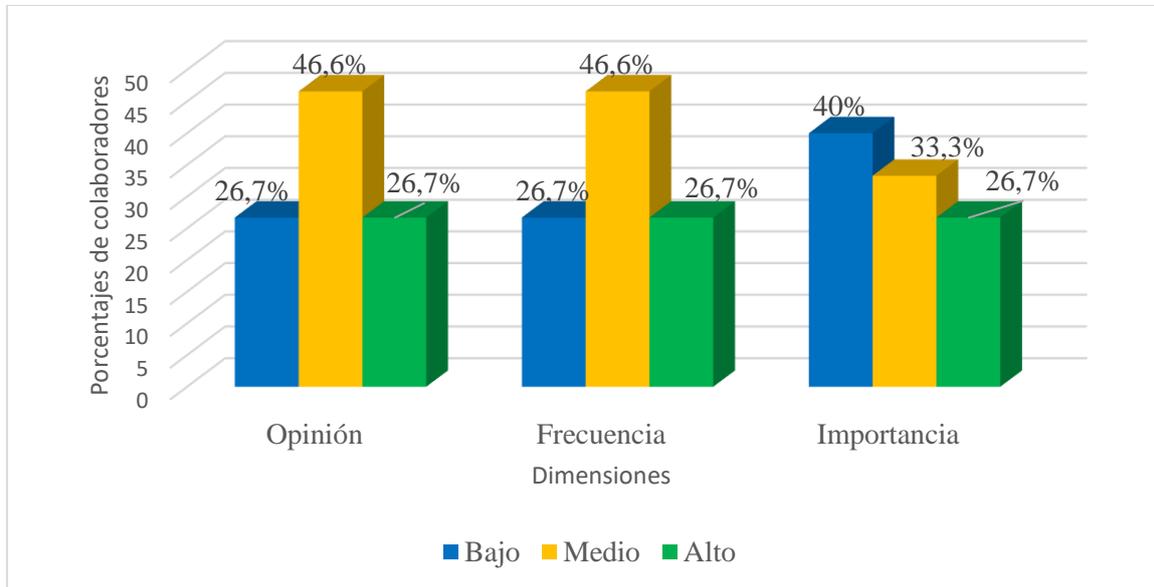


Figura 1. Niveles alcanzados en el Pre-Test en las dimensiones de Trabajo en equipo

De acuerdo a la Figura 1, se muestra que en los resultados obtenidos en la aplicación del pre test, se denota que en las dimensiones de Opinión y Frecuencia obtuvieron un 26.7% situándose en el nivel bajo, mientras que un alto porcentaje del 46.6 % se distinguen en el nivel medio. A su vez, un 26.7% se encuentra en el nivel alto; y por último, en la dimensión de Importancia alcanzaron un 40.0%, ubicándose así en el nivel bajo, mientras que en el nivel medio adquirieron un 33.3%. Por último, un 26.7% se encuentra ubicado en el nivel alto. Estos porcentajes denotan las opiniones, la frecuencia y la importancia del trabajo en equipo que tienen dichos colaboradores.

**3.2. Objetivo específico N° 2.** Diseñar el programa de Outdoor Training para los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.

Para alcanzar este objetivo fue importante diseñar y aplicar el programa de Outdoor Training en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C. ya que en el mundo empresarial están priorizando el capital humano, y es una fuente esencial para el buen funcionamiento de cualquier empresa; es por ello que se considera laborar en equipo con cada trabajador en factores como opinión, frecuencia, importancia. Con el propósito de tener mayor rendimiento laboral al realizar su trabajo y de esta manera efectúen sus funciones con mayor eficacia y eficiencia, además de generar compromiso en los trabajadores. Por, el cual servirá para complementar y dar un mayor alcance al estudio de la variable independiente.

**Tabla 3.** *Diseño del programa de Outdoor Training para mejorar el Trabajo en Equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo*

N° SESIONES	DENOMINACIONES DE LAS SESIONES	OBJETIVO
<b>SESIÓN 1</b>	HOY EMPIEZA EL CAMBIO	Dar a conocer a los colaboradores las sesiones a realizar para contribuir al cambio e iniciar con las pautas de nuevas maneras para el trabajo en equipo.
<b>SESIÓN 2</b>	PLANIFICO MIS LABORES	Se les indicará a los colaboradores que empiecen a realizar un organizador para la ejecución de sus labores integrándose así los unos con los otros.
<b>SESIÓN 3</b>	TRABAJANDO: EMPIEZO JUGANDO	Los participantes desarrollarán sus destrezas y habilidades mediante juegos para realizar sus labores en conjunto aprendiendo a diferenciar el trabajo de grupo y equipo.
<b>SESIÓN 4</b>	CONFÍO EN MI COMPAÑERO	Desarrollar confianza entre los colaboradores para así generar un vínculo entre ellos y poder llegar a la meta, sabiendo que el punto de quiebre es el trabajo en equipo se aprenderá a trabajar en ello.
<b>SESIÓN 5</b>	APRENDIENDO A COMUNICARNOS	Los colaboradores conocerán estrategias y técnicas de comunicación a través de Outdoor Training para asegurar la comunicación eficaz y efectiva en cuanto a la mejora de sus componentes como equipo.
<b>SESIÓN 6</b>	¿SOY YO UN LÍDER?	Aquí se potencializará la actitud que tenga el colaborador para tomar la iniciativa y fomentar así la capacidad de liderazgo en cada uno de ellos; siendo todos importantes para la realización de la misma.

<b>SESIÓN 7</b>	YO DECIDO, NOSOTROS DECIDIMOS	Una idea en conjunto puede más que individualmente, es por ello que los colaboradores aprenderán que los roles y responsabilidades se realizarán trabajando en equipo.
<b>SESIÓN 8</b>	CONFRONTEMOS	Los colaboradores brindarán sus opiniones sin temor a ser juzgados confrontándose los unos con los otros para emitir y recibir de cada uno de ellos mediante todo este tiempo que ya han venido trabajando juntos
<b>SESIÓN 9</b>	APRENDAMOS A MANEJARLO	Los colaboradores aprenderán a controlar y manejar sus emociones para desarrollarlas y generar un nuevo cambio en situaciones de conflicto provocadas por el entorno.
<b>SESIÓN 10</b>	YO ME COMPROMETO	Los participantes plasmarán todo lo aprendido a través de las sesiones anteriores para generar un compromiso en equipo y poder realizar la ejecución de sus labores como tal habiendo generado reflexión en cada uno de ellos.
<b>SESIÓN 11</b>	ENRUMBANDONOS AL ÉXITO	Crearán un organizador visual para mostrar con qué iniciarán la nueva perspectiva de cambio en cuanto al logro de sus objetivos.
<b>SESIÓN 12</b>	ESTAMOS LISTOS PARA EL CAMBIO	Identificar los cambios que empezarán a darse a partir las sesiones realizadas por los compañeros para el incremento de integración y trabajo en equipo.

Fuente: elaboración propia

**3.3. Objetivo específico N° 3.** Aplicar el programa de Outdoor Training en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.

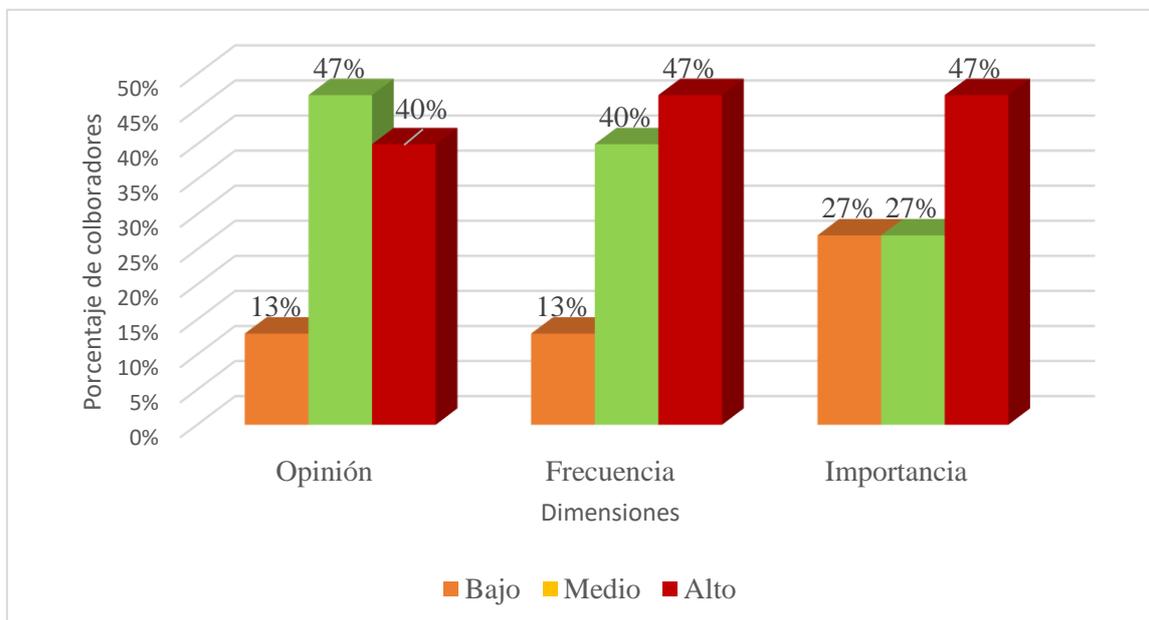
La ejecución del programa fue dirigida a 15 personas que forman parte de la empresa, contando con 12 sesiones, el cual se tuvo en cuenta que los colaboradores de la empresa atravesaban una deficiencia en trabajar en equipo, lo que hacía que su trabajo se debilitará y en ocasiones no se podía cumplir con los objetivos trazados.

Este programa tuvo como propósito mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C., por lo que se llevaron a cabo 12 sesiones, aplicadas 1 vez por semana.

Las fases del programa fueron los siguientes:

- Presentaciones y bienvenida, comunicando también el objetivo de la sesión.
- Dinámica inicial, en la que se realizaba una dinámica como introducción al tema a tratar.
- Lluvia de ideas, donde se pedía a los participantes que comenten el concepto que tienen sobre el tema a tratar.
- Exposición o explicación del tema, en donde se repartía material o guía de apoyo referente al tema tratado.
- Dinámica de Desarrollo, donde se llevaba a la práctica ejercicios o situaciones referentes al tema tratado.
- Conversatorio, las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta primera sesión.
- Conclusiones y despedida, haciendo énfasis en la parte más importante del tema y finalizando con tareas para la siguiente sesión/ compartir.

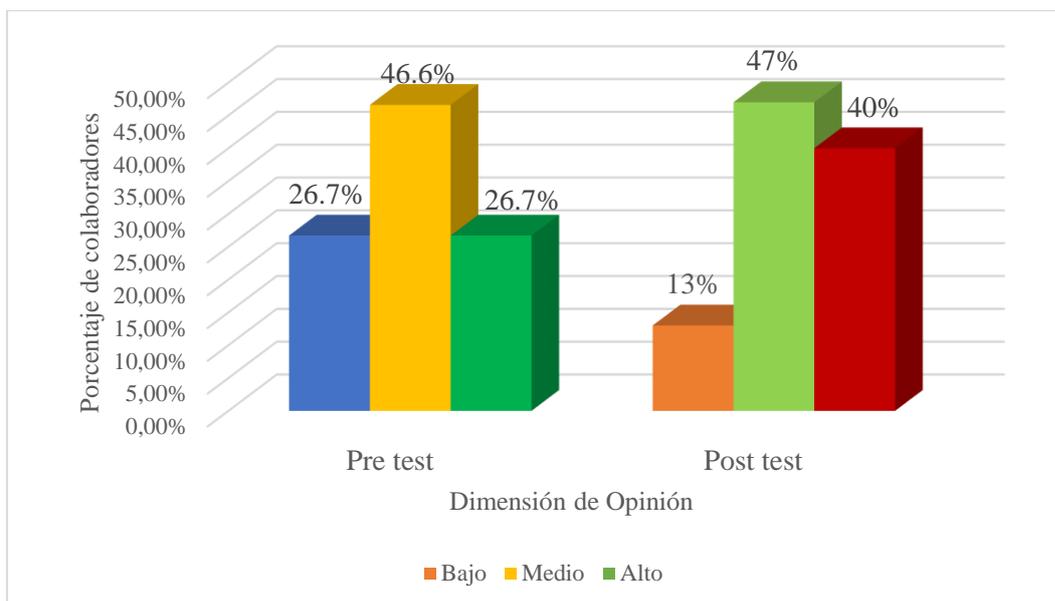
**3.4. Objetivo específico N° 4.** Evaluar a través de un post test el nivel de Trabajo en Equipo después de la aplicación del programa de Outdoor Training en los colaboradores de la Consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.



*Figura 2:* Niveles alcanzados en el Post-Test en las dimensiones de Trabajo en equipo

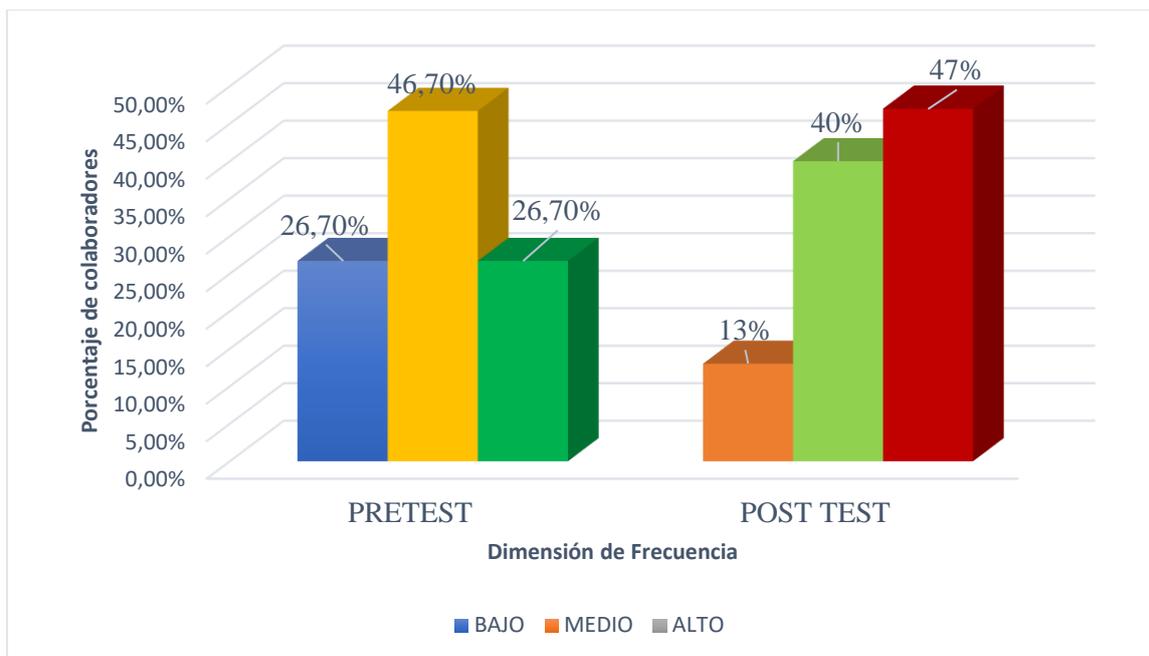
De acuerdo a la Figura 2, se muestra que en los resultados obtenidos en la aplicación del pre test, en la dimensión de Opinión, se obtuvo un 13% situándose así en el nivel bajo; un alto porcentaje del 47% se distingue en el nivel medio; posteriormente, un 40% se ubicó en el nivel alto. Continuando con la dimensión de frecuencia, se obtuvo en el nivel bajo, un 13%; en el nivel medio, se distinguió un 40%; posteriormente un 47% se situó en el nivel alto. Finalmente, en la dimensión de Importancia, un 27% se ubicó en el nivel bajo; mientras que en el nivel medio adquirieron un 27%. Por último, en el nivel alto se percibió un alto porcentaje de 47%. Porcentajes que demuestran que la opinión, la frecuencia y la importancia del trabajo en equipo de dichos trabajadores son altamente aceptadas.

**3.5. Objetivo específico N° 5.** Comparar la evaluación de los resultados del pretest y post-test para medir el nivel alcanzado de Trabajo en Equipo.



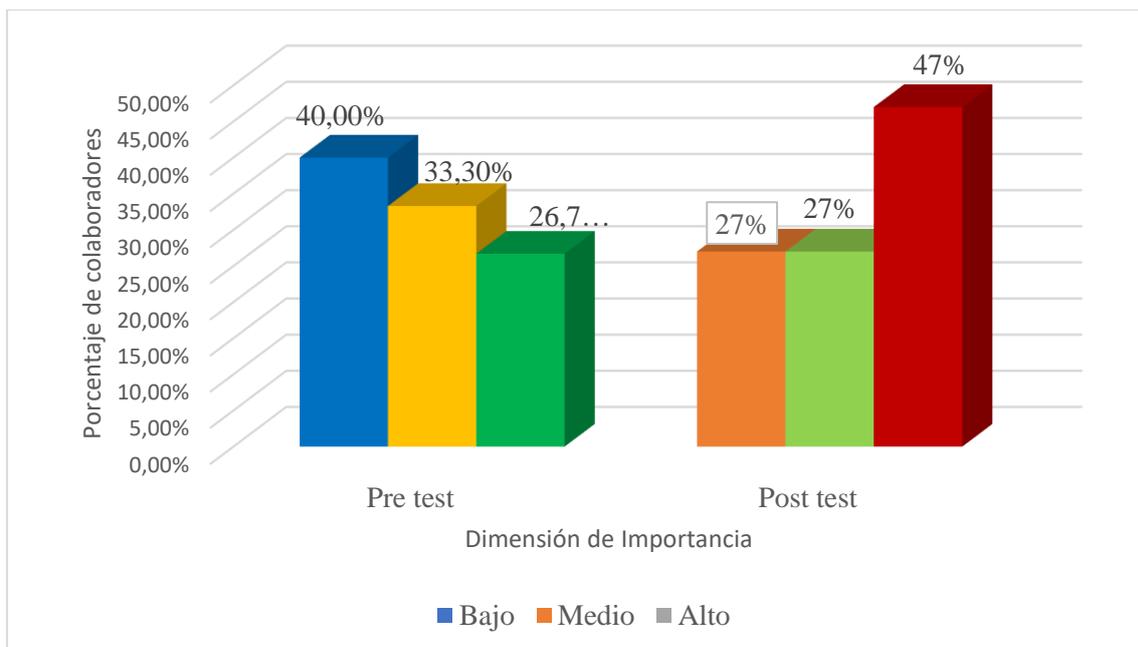
*Figura 3:* Pre test y Post test para evaluar la dimensión de Opinión en Trabajo en equipo

Respecto al nivel de opinión, en un inicio se observó que el menor porcentaje de 26.7% se había encontrado en un nivel bajo, indicando que los trabajadores al cien por ciento no emitían una adecuada respuesta con respecto a qué opinan sobre trabajar en equipo; un 46.6% estaba ubicado en el nivel medio, indicándonos que cierto número de trabajadores mostraban opiniones adecuadas acerca del trabajo en equipo; un 26.7% de trabajadores se presentan en un nivel alto, porque era un grupo reducido que tenía conocimientos de colaborar y trabajar en equipo. Estos resultados han sido notablemente mejorados en la etapa de post test, donde un menor porcentaje de 13% de trabajadores se encuentra en un nivel bajo, demostrándose así, que son pocos quienes opinan que para obtener resultados se necesitaba trabajar unidos con sus pares; un 47% de trabajadores se encontró en un nivel medio, el cual evidenció qué tanto opinaban sobre cómo debían aprovechar las actividades de integración realizadas por la empresa. Finalmente, en el nivel alto, se evidenció que un 40% había mejorado la opinión de mantener adecuadas relaciones con sus compañeros de trabajo, notándose que han incrementado el nivel de Opinión que tenían anteriormente de trabajar en equipo.



*Figura 4:* Pre test y Post test para evaluar la dimensión de Frecuencia en Trabajo en equipo

Respecto al nivel de Frecuencia, en un inicio se observó que el menor porcentaje de 26.7% se encontró en un nivel bajo, indicando que los trabajadores no acostumbraban, al cien por ciento, trabajar en equipo; inmediatamente, un 46.6% se encontraba ubicado en el nivel medio, indicándonos que cierto número de trabajadores mostraba adecuada frecuencia acerca de trabajar en equipo; un 26.7% de trabajadores se presenta en un nivel alto, porque era un grupo reducido que frecuentemente colabora y trabaja en equipo. Estos resultados han sido notablemente mejorados en la etapa de post test, donde un menor porcentaje de 13% de trabajadores se encuentra en un nivel bajo, demostrando qué actividades frecuentan que trabajen en equipo, seguido de un 40% de trabajadores encontrándose en un nivel medio que han desarrollado frecuentemente el de compartir las informaciones y los objetivos con sus compañeros para la mejora de su área; finalmente, en el nivel alto, se evidenció que un 47% habían mejorado la frecuencia de recibir ayuda por parte de sus compañeros en la realización de ciertas funciones y de resolver juntos cualquier imprevisto que se les presente en su área, notándose que ha incrementado el nivel de Frecuencia que tenía de trabajar en equipo.



*Figura 5.* Pre test y Post test para evaluar la dimensión de Importancia en Trabajo en equipo.

Respecto al nivel de Importancia, en un inicio se observó que el mayor porcentaje de 40% se encontró en un nivel bajo, indicando que los trabajadores no mostraban la importancia, al cien por ciento, de comunicar y coordinar el trabajo en equipo de su área; un 33.3% se encuentra ubicado en el nivel medio, indicándonos que cierto número de trabajadores sí mostraban la importancia de confiar y comprometerse a trabajar con compañerismo; Aquí, finalmente, un 26.7% de trabajadores se presentan en un nivel alto porque era un grupo reducido que mostraban importancia en complementarse entre equipo. Estos resultados han sido notablemente mejorados en la etapa de post test, donde un menor porcentaje de 27% de trabajadores se encuentra en un nivel bajo, demostrando qué poca importancia le asignaba a resolver los conflictos que se generaban en su área; un 27% de trabajadores se ubica en un nivel medio, en el cual han desarrollado la importancia del liderazgo, el cual es fundamental en la toma de buenas decisiones; finalmente, en el nivel alto, se evidenció que un 47% había mejorado la importancia de fortalecer el respeto y las buenas relaciones interpersonales de su equipo de trabajo, notándose que han incrementado el nivel de importancia que tenían de trabajar en equipo.

### 3.6. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

**Tabla 4.** *Contrastación de Hipótesis*

Rangos				
		N	Rango promedio	Suma de rangos
POST TEST - PRE TEST	Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	,00	,00
	Rangos positivos	15 <sup>b</sup>	8,00	120,00
	Empates	0 <sup>c</sup>		
	Total	15		

Fuente: IBM SPSS statistics 23

**Tabla 5.** *Estadísticas de prueba<sup>a</sup>*

Estadísticos de prueba <sup>a</sup>	
	POST TEST - PRE TEST
Z	-3,408 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	,001
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Fuente: IBM SPSS statistics 23

#### Planteamiento de hipótesis

H<sub>0</sub>: La aplicación del Programa de Outdoor training no mejorará el trabajo en equipo en los colaboradores de la consultora T- Solucion S.A.C., Chiclayo.

H<sub>1</sub>: La aplicación del Programa de Outdoor training mejorará el trabajo en equipo en los colaboradores de la consultora T- Solucion S.A.C., Chiclayo.

**Nivel de significancia:**  $\alpha=0,05$

**Comparamos con el p \_valor:** Como el p \_valor= 0,001<0,05 se rechaza la H<sub>0</sub>

**Conclusión:** Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0,05, para rechazar H<sub>0</sub>. Por lo tanto, se puede afirmar que el programa de Outdoor Training y Trabajo en Equipo fue efectivo.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera el programa de Outdoor training mejorará el trabajo en equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo; para ello tomaremos, el trabajo en equipo, como una de las variables.

En la figura 1, se refleja que en la dimensión de Opinión se obtuvo un nivel medio en un 46.6%, ya que los colaboradores opinaban que aunque el trabajo en equipo es importante, al inicio de nuestra investigación nos encontramos con la sorpresa de que ellos no la aplicaban; esto debido a que había una gran pausa en cuanto a lo que los colaboradores necesitaban y lo que sus superiores les brindaban, por ende, ellos no tenían un orden y trabajaban cada quien a su ritmo de manera individual.

Por ello es que citamos a Herrera y Quinteros (2015), quienes entablan una existencia de poca participación entre compañeros, esto en cuanto a las relaciones interpersonales deficientes, pues en su investigación ellos manifestaban que había una brecha entre sus administrativos y operarios para integrar sus habilidades y alcanzar una mayor efectividad del trabajo. Este resultado concuerda con lo que nosotras analizamos, lo cual no exime a los colaboradores dentro de la organización para alcanzar los objetivos planteados. De esta manera la teoría de los dos factores de Herzberg nos reafirma que las buenas relaciones entre compañeros de trabajo mantendrán un ambiente laboral, óptimo y satisfactorio.

En cuanto a la Dimensión de Frecuencia, se obtuvo un nivel medio de 46.6%, donde los colaboradores evidenciaron con qué frecuencia se da el trabajo en equipo, por lo que esto, en la realidad, ocurría sólo cuando era necesario, satisfaciendo los intereses de los mismos o de los superiores, no como algo que ellos manejaban porque les naciera realizarlo en hábito y pro de su labor diaria.

Para ello citamos a Martínez (2006), quien en su investigación concluía que toda persona es impulsada por su espíritu de trabajo en equipo para trabajar de manera uniforme y su rendimiento sea mejor o superior al iniciarlo para contribuir a la meta. Siendo así, este resultado que encontramos, podemos relacionarlo con la

teoría de Vygotsky, donde se manifestaba una zona de desarrollo próximo, mediante la cual se pone en razón que el trabajo en equipo suma en cuanto a la obtención de resultados, todo ello en colaboración con los compañeros, desarrollando así habilidades dentro del área de trabajo u organización.

En cuanto a la Dimensión de Importancia, encontramos a los colaboradores ubicados en un nivel bajo, teniendo el 40%, con esto se reflejaba la poca importancia que tenían, los colaboradores, de trabajar en equipo; esto teniendo como precedente que, en la organización, ellos se encontraban desmotivados para hacerlo, pues de qué servía, si no siempre los superiores iban a tomar en cuenta el desarrollo de sus funciones en óptimas condiciones teniendo en cuenta la poca disposición de los mismos para ellos como operarios.

En esta circunstancia, citamos a Carozzo (2015), quien manifestaba que era importante el trabajar en equipo como unidad independiente a los cargos que tuvieran cada uno de ellos, dejando de lado el trato especial por un cargo. Este resultado, en relación a lo que nosotros planteamos de acuerdo a lo recibido como información obtenida por el pre test, se asemeja a lo que pasaba en la consultora con sus superiores y ellos como colaboradores, teniendo en cuenta que no daban su brazo a torcer y en ocasiones flagelaban la realización de un trabajo en equipo sin la autoridad de un cargo ni en una determinada área de trabajo.

En cuanto a lo evidenciado luego de la aplicación del Programa de Outdoor Training a través del post test, se pudo cotejar que, en la Dimensión de Opinión establecida en la figura 3, el 47% coincidía con que el trabajo en equipo era una opción acorde con lo que se requería para poder trabajar de manera óptima a través del mismo; esto no dista mucho del Pre Test, puesto que en la opinión que tienen los colaboradores de ello es precisamente que se necesita trabajar como tal para así alcanzar los logros de la organización y los suyos.

Entonces, teniendo presente esto, citamos a Laredo (2014), quien en su investigación concluía que siempre se va a requerir trabajar en equipo, por lo que es necesario conocer el desarrollo de las funciones de cada uno de los integrantes para poderlo desarrollar con efectividad. Esto, precisamente, concuerda con lo que

nosotros percibimos a través del desarrollo de sesiones, por lo que nuestros colaboradores tenían una idea y base de lo que cada uno de ellos era capaz de realizar, reconociendo sus habilidades. Esto se relaciona directamente con la teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel, la cual tenía como enseñanza que la construcción del conocimiento estaba en base a los conceptos que se adquieren e incorporan sucesivamente a través de los años.

Respecto a la Dimensión de Frecuencia, a través del desarrollo del programa fue marcada la mejoría, ya que arrojó un nivel Alto en un 47%, esto manifestándose en que ya los colaboradores trabajaban con mayor frecuencia en equipo, teniendo como ente común que ellos así podían concluir sus tareas de manera más eficaz y efectiva.

Para esto, Brando y Romero (2015), mencionaron en su investigación que, al reconocer las competencias que cada uno tenía, se podían reflejar cambios que aportarían a la convivencia diaria, relacionándose entre sí. Todo ello resulta paralelo a lo que nosotros conseguimos a través de las semanas, ya que los colaboradores iban tomando mayor conciencia del trabajo en equipo como tal. Así mismo, se optimizaba sus actividades y los superiores cooperaban con ellos para que se den cuenta que no estaban solos y que eran reconocidos por su perseverancia y esfuerzo. Esto en relación, nuevamente, a la Teoría de Vygotski, quien sostenía que a través de la interacción de los colaboradores entre ellos mismos desarrollaban sus habilidades a través de estrategias, fomentando un mayor aprendizaje y consiguiendo mejoría en sus resultados.

Para la Dimensión de Importancia, nos mostró como resultado que hubo un incremento adecuado, es decir en el nivel alto hubo un 47%, a través del cual los colaboradores fueron siendo constantes y conscientes de lo que significaba el trabajar en equipo y el tener herramientas necesarias para poder abarcar lo que ellos requieren y lo que están dispuestos a hacer para mejorar. Ellos, conforme pasaban las semanas, se mostraron más unidos y con ánimo de perseguir lo que querían hacer dentro de lo estipulado en sus roles, querían ya estar acorde no sólo con sus necesidades sino con lo que implicaba en cuanto a la empresa y a sus superiores.

Conforme a esto, Domínguez y Madau (2016), sostienen que las experiencias compartidas son aprendizaje, esto logrando objetivos a través de las experiencias compartidas, teniendo en cuenta cómo es que su comportamiento puede afectar el desarrollo de sus actividades en el ámbito laboral. Para ello, en la Teoría de “X” y “Y”, denomina a los colaboradores como un elemento activo dentro de la organización, capaces de realizar sus funciones, dándole mucha importancia a la motivación del desarrollo de su máximo potencial y permitiéndoles así, una mejor organización en cuanto al impulso de su desarrollo personal y profesional.

Ahora bien, habiendo conocido todo ello a través del Pre y Post – Test, entramos a tallar en el nivel alcanzado de trabajo en equipo, teniendo resultados que se han venido tocando líneas arriba, evidenciando un claro y óptimo desarrollo en cuanto a mejoría por parte de los colaboradores para poder realizar sus funciones ya no de forma individual sino en equipo. Cuando se inició había un claro ejemplo de falta de integración para poder desarrollar funciones en conjunto, esto teniendo poca disposición a través del descontento y fricciones entre pares. Con el paso de las semanas fueron cambiando estas actitudes, optándose por unas de mayor integración y a la par de desarrollo y organización en cuanto a funciones. Así mismo, los superiores ya eran más conscientes del esfuerzo de sus trabajadores y aportaban al desarrollo de estos.

Para Acuña (2010), la mejoría, no solo de una gestión, sino de un trabajo óptimo en equipo, fluye a través de generar un vínculo, sosteniendo que el colaborador es el eje principal de la organización. Es por esto que la Teoría de Herzberg, específicamente hablando de los Factores de Higiene muestran cómo es que las relaciones con los compañeros siempre estarán de inicio a fin de jornada por lo que es necesario que tengan lo imprescindible por parte de sus superiores. Esto, trayéndolo a la realidad fue de suma importancia, dado que a través del paso de las sesiones nos dimos con la grata sorpresa de que el gerente estuvo al pendiente de los colaboradores y motivó su avance, entregándoles sus herramientas para poder ejecutar sus acciones de manera más óptima.

## **V. CONCLUSIONES**

- 1.** El programa de Outdoor Training mejoró en gran medida el trabajo en equipo en los colaboradores de la consultora, evidenciando una integración en su totalidad, esto teniendo como primacía que los colaboradores se encontraran con sus propias habilidades y pudieran acoplarlas como un equipo en función de sus actividades y roles establecidos.
- 2.** Se diagnosticó el nivel actual de los colaboradores de los operarios de limpieza ubicándose en el nivel Medio, esto siendo que al iniciar con la obtención de estos resultados ellos conocían cómo era trabajar en equipo, pero no lo aplicaban.
- 3.** Se diseñó el programa de Outdoor Training para los colaboradores de la consultora, teniendo en consideración que la intención en su totalidad era mejorar el trabajo en equipo en cuanto a su desempeño.
- 4.** Se aplicó el programa de Outdoor Training a los colaboradores operarios de limpieza, el cual estuvo estructurado por dos talleres, teniendo cada uno de ellos 6 sesiones establecidas con anterioridad.
- 5.** Se evaluó a través del Post – Test la mejoría alcanzada por los colaboradores del área de Limpieza en un nivel Alto para lo cual se evidenció que a través del paso de las semanas ellos confiaban más en sus integrantes y unificaban fuerzas para generar una ejecución adecuada de sus funciones.
- 6.** Se comparó los resultados alcanzados del Pre y Post – Test, determinando la efectividad del programa de Outdoor Training como lo plasmamos en la discusión realizada líneas arriba, obteniendo como exitoso cada uno de los objetivos planteado en un inicio de la investigación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a la Consultora T- Solucion S.A.C., Chiclayo que el programa aplicado se mantenga, esto con la finalidad de que los colaboradores sientan que son importantes para sus superiores y que puedan continuar con los resultados planteados mediante objetivos por parte de la organización.
- Se recomienda que el gerente y superiores continúen con el acompañamiento a los colaboradores, teniendo en cuenta que al brindarle las facilidades a ellos van a continuar con sus actividades de manera óptima, además de afianzar su potencial y la integración que hemos dejado como equipo de trabajo, no obstante, es necesario que reafirmen su compromiso para la resolución del conflicto en caso se llegase a presentar.
- Recomendamos a los futuros investigadores que a través de lo planteado por nosotros y debido a que es una investigación en la cual no hay información en demasía, se arriesguen a continuar con ello y mejoren el programa aplicado a los colaboradores operarios de limpieza de la Consultora T-Solucion S. A.C., Chiclayo, puesto que ya tienen como base nuestra investigación y nunca es demasiado cuando se trata de retener el talento humano.

## REFERENCIAS

- Aguirre, I. (2013). "*Teoría de Relaciones Humanas*"; Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/> .
- Aiteco (2016). "*Teoría X y Teoría Y de McGregor*"; Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <https://www.aiteco.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor/>
- Alonso, G. (2005). "*Educación experiencial y trabajo en Equipo*". Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140804053901/GustavoAlonsoGonzalez2005.pdf>
- Amador, O. (2013). "*Teoría de los dos factores de Herzberg*". Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
- Arias, G. (2012), "*El Proyecto de Investigación*". (6ta Edición). Caracas – República Bolivariana de Venezuela.
- Barcelar, L. D. (2002). "*Competencias emocionales y Resolución de Conflictos interpersonales en el aula*". Recuperado el 16/11/18. Extraído de: [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lb/conclusiones\\_generales.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lb/conclusiones_generales.html)
- Bárez, J. (2007). "*Mosaico de las Competencias Emocionales*". Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <https://javierbarez.files.wordpress.com/2012/06/mosaico-de-las-competencias-emocionales2.pdf>
- Becco, G. (2001). "*Vygotsky y teorías sobre el aprendizaje*"; Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Vygotsky%20y%20teor%C3%ADas%20sobre%20el%20aprendizaje.pdf>
- Belzunce, D., y Martínez J. (2011). "*Guía de Competencias Emocionales para directivos*". Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <http://books.google.com.co/books?id=80rCcrykCRMC&pg=RA1PA155&lpg=RA1PA155&dq=optimismo+competencias+emocionales&source=bl&ots=NNXRoQ2bp4&sig=6LCAe0lyWOVIMdIE3zJyBUEyWM&hl=es&sa=X&ei=uIgxU6GQK4Ot2QWm5oGYCg&ved=0CFYQ6AEwCA#v=onepage&q=optimismo%20compete>

- Behar, D. (2008). Metodología de la Investigación. Recuperado de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Person Education.
- Bisquerra R., y Pérez. N. (2007). “*Las Competencias Emocionales*”. Recuperado el 16/11/18. Extraído de: [http://stel.ub.edu/grop/files/Competencias\\_emocionales-P.pdf](http://stel.ub.edu/grop/files/Competencias_emocionales-P.pdf).
- Bolívar, R. (2007). “*Diccionario de Competencias*”. Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <http://labcalidad.files.wordpress.com/2011/03/diccionario-de-competencias.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5<sup>a</sup>ed.). Recuperado de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>.
- Cadavid, J. C., Callejas, A., Olave, T., Moreno, G.A., Quiñónez, A. (1999). “*Outdoor Training: entrenamiento de habilidades y fortalecimiento de actitudes para el liderazgo y el trabajo en equipo. I Simposio Nacional de Vivencias y Gestión en Recreación*”. Colombia. Paipa.
- Calidad & Gestión (2008).” *El Trabajo en Equipo y los Sistemas de Gestión*”. Recuperado el 16/11/18. Extraído de: [http://www.calidadgestion.com.ar/boletin/60\\_trabajo\\_en\\_equipo\\_y\\_sistemas\\_de\\_gestion.html](http://www.calidadgestion.com.ar/boletin/60_trabajo_en_equipo_y_sistemas_de_gestion.html)
- Carrasco, J., Reinoso, M., & Molina, J. (s.f.). “*Desarrollo de Competencias Emocionales en los Directivos de una Organización a través del "Outdoor training"*”. Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3888047>
- Cienfuegos, E (2014). ”*Las 5 C del trabajo en equipo. Centro Público*”. Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <http://centropublico.com.mx/las-5-c-del-trabajo-en-equipo/>,
- Cuadrado I Salido, D. (2007). “*Decálogo del Outdoor Training: Un paso más allá de la formación*”. Capital Humano, (208), 92.
- Club Ensayos (2015). “*Trabajo en Equipo*”. Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <https://www.clubensayos.com/Espa%C3%B1ol/Trabajo-En-Equipo/2465128.html> ,

- Enciclopedia Financiera (2005). “*El Trabajo en Equipo*”. Recuperado el 16/11/18.  
Extraído de: <http://www.eltrabajoenequipo.com/introduccion.htm>
- Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5a edición).  
México: McGraw-Hill.
- Fernández, M. (2007). “*¿Outdoor o Indoor training? Ventajas y desventajas*”.  
Recuperado el 16/11/18. Extraído de:  
<http://www.rrhmagazine.com/articulos.asp?id=510>
- Fernández, M (2008). “*Importancia del Outdoor Training en la formación*” Recuperado  
el 16/11/18. Extraído de: <http://pdfs.wke.es/1/3/8/0/pd0000021380.pdf>
- García, M. (2002). “*Outdoors Training*” Recuperado el 16/11/18. Extraído de:  
<http://www.bajocero.cl/outdoors.htm>
- García, Y. y Velandia, D. (2012). “*Teoría relaciones humanas*” Recuperado el 16/11/18.  
Extraído de: <http://guiateoriasadministrativas.blogspot.pe/2012/04/teoria-relaciones-humanas.html>
- Goleman, D. (2008).” *Inteligencia Emocional*”; Recuperado el 16/11/18. Extraído de:  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=x8cTlu1rmA4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=inteligencia+emocional&ots=5c7Q1TwwrK&sig=dVks5tsBESLpDzcl6YesaQ4yKLo#v=onepage&q=i&f=false>
- Goleman, D., y Boyatzis, E. (2001). “*Emotional Competence Inventory, Edition University*”.  
Recuperado el 16/11/18. Extraído de:  
[http://www.haygroup.com/leadershipandtalentondemand/ourproducts/item\\_details.aspx?itemid=43&type=1&t=4](http://www.haygroup.com/leadershipandtalentondemand/ourproducts/item_details.aspx?itemid=43&type=1&t=4)
- Jiménez, P.J. y Gómez, V. (2008). “*Turismo Activo y Outdoor Training: Metodología. Revista Internacional de Ciencias del Deporte.*”, pág. 69-79. Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <https://www.cafyd.com/REVISTA/01306.pdf>
- Laredo-García, G. (2014). “*Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú*”; Recuperado el 16/11/18. Extraído de:  
<https://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/62>
- López, C. (2001) “*Teoría Z de William Ouchi*”. Recuperado el 16/11/18. Extraído de:  
<https://www.gestiopolis.com/teoria-z-william-ouchi/>

- López, E. (2013). "*Teoría Z de William Ouchi*"; Recuperado el 16/11/18. Extraído de:  
<https://prezi.com/xkdguluejfn/teoria-z-de-william-ouchi/>
- Muñoz, K. (2018). "*La Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la empresa Proseguridad S.A, Santiago de Surco 2018*" (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.  
 Recuperado de:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19610/Mu%C3%B1oz\\_SKC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19610/Mu%C3%B1oz_SKC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Noreña, A., Alcará, N., Roja, J. y Rebolledo, D. (2011, 24 de mayo). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. Revista Aquichan.  
 Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006>
- Paredes, L. (2002). "*Cómo y cuándo aplicar el outdoor training. Capital Humano*", (153), 54- 58.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas – 2014* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ\\_TAPIA\\_RAQUEL\\_MOTIVACION\\_PERSONAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1)
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación*, México: © Ricardo Perret 2017.
- Pilonieta, G. (2002). "*Desarrollo Empresarial. Propuesta de Diplomado en Aprendizaje Experimental*". Bogotá: Politécnico Marco Fidel Suárez, Equipo Cisne de Investigación.
- Priest, S., y Gass, M. (1997). "*Effective Leadership in Adventure Programing*". EEUU. Minneapolis. Human Kinetics.
- Puerta, C. (2017). "*Motivación y Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional e Informática del Gobierno Regional Amazonas 2016*" (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo.  
 Recuperado de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21738/puerta\\_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21738/puerta_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Reinoso, M. (2008). *“Importancia del Outdoor Training en la formación”*. Revista Capital Humano, (220), 80.
- Sánchez, G. (2015). *La motivación según McClelland y el rendimiento laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* (Tesis Maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez\\_gw.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez_gw.pdf?sequence=1)
- Steers y Braunstein (1976). *Una medida basada en el comportamiento de las necesidades manifiestas en configuración de trabajo*. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)
- Sum, M. (2015). *“motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”*(Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Ecuador. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Sánchez, J. (2013). *“Teorías del liderazgo II – Teoría X y Teoría Y. Dirección y Liderazgo”*. Recuperado el 16/02/18. Extraído de: <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-teoría-x-teoría-y/>
- Steven B. & Wolff, D. (2005). *“Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual”*. Recuperado el 16/11/18. Extraído de: [http://www.eiconsortium.org/pdf/ECI\\_2\\_0\\_Technical\\_Manual\\_v2.pdf](http://www.eiconsortium.org/pdf/ECI_2_0_Technical_Manual_v2.pdf)
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación científica*. México: Limusa S.A.
- Tuson, M. (1994). *“Outdoor Training for Employee Effectiveness. London: Institute of Personnel Management”*. L.A.
- Universidad Tecnológica de Pereira (2012). *“Ciencias del Deporte y la Recreación – Presentación”*. Recuperado el 16/11/18. Extraído de: <http://salud.utp.edu.co/deportes-y-recreacion/programa/presentacion.html>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1

#### **“PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS COLABORADORES DE LA CONSULTORA T-SOLUCIONA S.A.C., CHICLAYO”**

##### **I. DATOS INFORMATIVOS**

1. Dirigido a : Operarios de limpieza de la Consultora T-Solucionadora S.A.C.
2. N° participantes : 15 colaboradores
3. N° de talleres : 12 talleres.
4. N° de sesiones : Sesión 1. Hoy empieza el cambio.  
Sesión 2. Planifico mis labores.  
Sesión 3. Trabajando: Empiezo Jugando  
Sesión 4: Confío en mi Compañero.  
Sesión 5: Aprendiendo a Comunicarnos.  
Sesión 6: ¿Soy yo un líder?  
Sesión 7: Yo decido, Nosotros decidimos.  
Sesión 8: Yo me Comprometo.  
Sesión 9: Aprendemos a Comunicarnos.  
Sesión 10: Yo me comprometo.  
Sesión 11: Enrumbándonos al éxito.  
Sesión 12: Estamos listos para el cambio.
5. Duración : 6 semanas
6. Responsables : Melissa Rojas García  
Nereyda Farro Vargas

##### **II. FUNDAMENTACIÓN**

Jiménez y Gómez (2008) mencionan que, la experiencia habla por sí misma, entendiéndose por el simple hecho de participar en la actividad en base al aprendizaje, de modo en el que el facilitador se centra en mostrar el placer al experimentarlo (p.72).

### **III. OBJETIVOS**

#### **Objetivo General.**

- Mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de la Consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.

#### **Objetivos Específicos.**

- Dar a conocer a los colaboradores las sesiones a realizar para contribuir al cambio e iniciar con las pautas de nuevas maneras para el trabajo en equipo.
- Indicar a los colaboradores que empiecen a realizar un organizador para la ejecución de sus labores integrándose así los unos con los otros.
- Desarrollar sus destrezas y habilidades mediante juegos para realizar las labores en conjunto aprendiendo a diferenciar el trabajo de grupo y equipo.
- Desarrollar confianza entre los colaboradores para así generar un vínculo entre ellos y poder llegar a la meta, sabiendo que el punto de quiebre es el trabajo en equipo se aprenderá a trabajar en ello.
- Dar a conocer a los colaboradores estrategias y técnicas de comunicación a través de Outdoor Training para asegurar la comunicación eficaz y efectiva en cuanto a la mejora de sus componentes como equipo.
- Potencializar la actitud del colaborador para tomar la iniciativa y fomentar así la capacidad de liderazgo en cada uno de ellos; siendo todos importantes para la realización de la misma.
- Aprender que los roles y responsabilidades se realizarán trabajando en equipo.
- Permitir que los colaboradores brinden sus opiniones sin temor a ser juzgados confrontándose los unos con los otros para emitir y recibir de cada uno de ellos mediante todo este tiempo que ya han venido trabajando juntos.
- Aprender a controlar y manejar sus emociones para desarrollarlas y generar un nuevo cambio en situaciones de conflicto provocadas por el entorno.

- Plasmar todo lo aprendido a través de las sesiones anteriores para generar un compromiso en equipo y poder realizar la ejecución de sus labores como tal habiendo generado reflexión en cada uno de ellos.
- Crear un organizador visual para mostrar con qué iniciarán la nueva perspectiva de cambio en cuanto al logro de sus objetivos.
- Identificar los cambios que empezarán a darse a partir las sesiones realizadas por los compañeros para el incremento de integración y trabajo en equipo.

#### **IV. METODOLOGÍA:**

La metodología por usar serán técnicas dinámicas grupales, reflexiones, así como análisis interno y externo.

#### **V. RECURSOS:**

##### **Recursos Humanos**

- Internas de Psicología Organizacional del XI ciclo de la Universidad César Vallejo.
- Colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.

##### **Recursos Materiales**

- Hojas bond
- Lapiceros
- Plumones
- Papelotes

#### **VI. EVALUACIÓN:**

Se realizarán evaluaciones constantes durante cada sesión.

**SESIÓN N°1: “HOY EMPIEZA EL CAMBIO”**

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>“HOY EMPIEZA EL CAMBIO”</b>	Dar a conocer a los colaboradores las sesiones a realizar para contribuir al cambio e iniciar con las pautas de nuevas maneras para el trabajo en equipo.	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Se da la bienvenida y presentación de las 12 sesiones a ejecutar, a los colaboradores de la Consultora T-Solucionaria.	- Hojas Bond - Lápices	15 min.
			<b>Aplicación De Pre-Test</b>	- Se aplicará a los colaboradores el pretest correspondiente a la evaluación de los saberes previos en cuanto a los contenidos a tratar.		
			<b>Dinámica de Inicio “Telaraña de araña”.</b>	- Esta dinámica consiste en presentarse con cada uno de los colaboradores, teniendo como objetivo romper el hielo entre ellos después de su labor diaria.	1 ovillo de lana	15 min.
			<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- La importancia del trabajo en equipo para poder alcanzar sus metas.	- Hojas Bond	10 min.

		<b>DESARROLLO</b>	<b>Dinámica: “Cualidades”</b>	- Esta dinámica permite que los colaboradores reconozcan sus aspectos positivos ante los demás y así como objetivo promoverlos entre ellos.	- Hojas Bond. - Plumones	10 min.
			<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta primera sesión.		15 min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Las facilitadoras realizarán una lluvia de ideas junto con los participantes de todo lo que se ha hablado durante la sesión.	Pastillas Psicológicas	5 min

## **SESIÓN N°1: “HOY EMPIEZA EL CAMBIO”**

### **I. INICIO**

#### **PRESENTACIÓN:**

Las moderadoras se presentarán y harán mención de los colaboradores acerca de los temas que se abarcarán durante la ejecución del taller, proponiendo así mismo reglas de convivencia.

#### **APLICACIÓN DEL PRETEST (ANEXO 03)**

Se aplicará el pretest a los colaboradores para evaluar y conocer lo que recuerdan o saben acerca de los saberes previos.

#### **DINÁMICA DE INICIO: “Telaraña de araña”**

Esta dinámica dispone de un ovillo de lana que se va a ir desmadejando según se pase entre los integrantes del grupo. Primero una persona dirá su nombre o algún aspecto previamente acordado por el grupo como elemento principal de presentación, para luego pasar al siguiente el ovillo. Este deberá repetir lo que ha dicho el anterior y añadir su propia presentación antes de pasarlo de nuevo, y así sucesivamente. Con esta dinámica se logrará que todos participen activamente.

### **II. DESARROLLO**

#### **INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR**

##### **2.1. Trabajo en equipo**

Aquí se empieza a tratar la importancia del trabajo en equipo para poder alcanzar metas.

Es muy monótono decirlo, pero el concepto de trabajo en equipo en una empresa es cumplir con los objetivos en común, para ello es necesario reunir a las personas con caracteres diferentes a fin de realizar actividades y obtener mejores resultados. Todo ello ayuda a maximizar las fortalezas de cada colaborador, complementándose entre sí.

### ***El trabajo en equipo busca:***

- ***Crear sinergia.***- Genera impacto el hecho de que los equipos estén más unidos al momento de alcanzar cosas en común.
- ***Empoderar.***- Ello eliminando obstáculos que puedan impedir las tareas de modo adecuado.
- ***Trabajo flexible.***- Lo promueve entre sus colaboradores tuvieran la jerarquía que tuvieran.
- ***Impulsar.***- A pesar de las divisiones por áreas erradica con ello para que puedan trabajar en conjunto.
- ***Promover.***- Tal como se ha venido mencionando trabajan en conjunto pero más allá de eso, generan la equidad, el logro y el compañerismo.

#### **2.1.1. ¿Qué es el trabajo en equipo?**

Robbins & Judge (2015), mencionan que el trabajo en equipo es la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto (p.17).

#### **Existen 3 tipos de equipos de trabajo**

- ***Equipos para resolver problemas.*** - Son los equipos que cumplen metas establecidas, se reúnen en periodos cortos analizando las situaciones de conflicto que puedan darse, dirigiendo soluciones ante ellos dentro de la organización.
- ***Equipos transaccionales.*** - Son los equipos de trabajo formados por trabajadores de una misma jerarquía, pero provienen de diferentes áreas de una organización o inclusive de otras organizaciones, son reunidos para llevar a cabo una determinada tarea e intercambien conocimientos, destrezas para resolver en conjunto los problemas presentados.
- ***Equipos virtuales.***- Los otros equipos mencionados anteriormente, el trabajo que realiza lo hacen de manera presencial, en cambio los equipos lo hacen virtualmente, usan equipos informáticos y que pueden estar dispersos en diferentes áreas de una organización, creando redes de información. Uno de los inconvenientes es que la convivencia es no presencial con los demás miembros, y al reunir los físicamente la información e integración es lenta.

### 2.1.2. Técnicas para el trabajo en equipo

Aquí precisamos una serie de técnicas que impulsan el trabajo en equipo ante situaciones donde se necesitan lograr objetivos:

- **Técnica interrogativa.-** Aquí se establece un diálogo conductor-equipo aprovechando el intercambio de preguntas y respuestas que se formulan dentro de la sesión, teniendo reflexión y memoria.
- **Mesa redonda.-** Aquí se acepta que haya un moderador y se genera una discusión para poder hablar acerca de los puntos de quiebre o temas derivados de situaciones que vayan ingresando en el transcurso del convivio laboral.
- **Estudio de casos.-** Se basa en la situación o problema actual para poder encontrar una posible solución del mismo ante los integrantes del equipo.

-

### 2.1.3. Importancia del trabajo en equipo

Trabajar en equipo en la actualidad es de extra importancia debido a que cada vez es más común que las empresas realicen dinámicas de grupos a la hora de elegir a su candidato con el fin de observar cómo actúa cada persona ante diferentes situaciones y toma de decisiones.

- **Se estimula la creatividad.-** Un buen equipo puede generar grandes ideas y soluciones creativas, se pueden conseguir ideas nuevas e innovadoras.
- **Aumenta la motivación.-** En momento de debilidad, el pertenecer a un grupo puede ayudarte a motivarte por llegar a los objetivos. Siempre habrá alguna persona que te anime a seguir adelante.
- **Se desarrolla la comunicación.-** El poder compartir diferentes opiniones, ayuda a que la comunicación sea mucho más directa y fluida. Eso mejorará el clima laboral.
- **Aumenta la eficiencia.-** Que existan diferentes roles y habilidades que se complementen y permitirá que se alcancen las metas de manera más rápida. Un buen trabajo en equipo hará que aumente la productividad.
- **Mejora el sentido de pertenencia.-** Es importante que una persona se sienta parte de su equipo. Esto disminuirá la rotación de personal y hará que haya más lealtad hacia la empresa.

## **DINÁMICA: CUALIDADES**

Para iniciar una mayor integración grupal será provechoso el que cada miembro del equipo procure conocer y hacer resaltar las cualidades de sus compañeros.

En un papel cada uno de los colaboradores escribe el nombre de una de las personas del grupo (sacado a la suerte). Al lado del nombre escribe una cualidad bien característica de la persona. El objetivo es conocer cualidades que otros aprecian de su persona para así poder afianzar los vínculos entre ellos.

## **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de lo acontecido en cuanto a trabajar en equipo y en qué medida ellos se esfuerzan o cuan comprometidos están para poder llegar a desarrollar sus acciones en conjunto, indistintamente de las afinidades que tengan.

## **III. CIERRE**

### **RETROALIMENTACIÓN**

A través de la lluvia de ideas los colaboradores darán a conocer sus opiniones acerca de la sesión desarrollada, todo ello a través de la perspectiva hacia la cual dirigieron lo asimilado impartido por las ponentes.

**SESIÓN N°2: “PLANIFICO MIS LABORES”**

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>“PLANIFICO MIS LABORES”</b>	Indicar a los colaboradores que empiecen a realizar un organizador para la ejecución de sus labores integrándose así los unos con los otros.	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Se presentan a cada uno de los colaboradores con fotocheck.	- Hojas Bond - Lápices	5 min.
			<b>Hoja de ruta o seguimiento</b>	- Seguimiento y hoja de observación.		
			<b>Dinámica de Inicio “Reunión express”.</b>	- Esta dinámica consiste en presentarse de acuerdo a los hábitos que cada uno de los integrantes tienen para así poder saber qué cosas tienen en común.	- Hojas	15 min.
		<b>DESARROLLO</b>	<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- La importancia la organización en cuanto a la ejecución de sus labores.	- Hojas Bond	10 min.
			<b>Dinámica: “La gente pide”</b>	- Aquí se deriva la importancia de los colaboradores dentro de un grupo para la organización, elaborando un organizador.	- Hojas Bond	10 min.

			<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta primera sesión.		15 min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Se sentarán en círculo analizando el tema tratado y las mejoras que pueden proporcionar ante su organizador para la ejecución de sus labores..	-	5 min

## **SESIÓN N°2: “HOY EMPIEZA EL CAMBIO”**

### **I. INICIO**

#### **PRESENTACIÓN:**

Se realiza la presentación del taller ante la determinada sesión dándoles la bienvenida a los colaboradores.

#### **HOJA DE RUTA O SEGUIMIENTO (ANEXO 02)**

Se realiza el seguimiento mediante la observación, solo por parte de las ponentes.

#### **DINÁMICA DE INICIO: “Reunión express”**

Los participantes van rotando y emparejándose en periodos cortos de no más de diez minutos para conocer al máximo número de personas en el menor tiempo posible. Pues bien, este es el mismo concepto aplicado al trabajo. Se mostrará un video mediante el cual de manera introductoria podrán conocer información acerca de hábitos que mejorarán su vida laboral dentro de la cual obtendrán resultados en la ejecución de sus actividades. Hábitos de las personas super productivas.

Los hábitos productivos llevan a las personas a alcanzar sus objetivos. En el mundo se observa muchas distancias en la manera en que unas personas viven respecto a otras, estas diferencias obedecen a los hábitos que la gente adquiere. Alguien puede iniciar en una situación muy adversa, pero si es capaz de adquirir hábitos productivos comenzará a avanzar muy rápido en su desarrollo personal.

### **II. DESARROLLO**

#### **INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR**

##### **2.1. HÁBITOS PRODUCTIVOS**

Los hábitos productivos son aquellos que impulsan y llevan a las personas a alcanzar sus objetivos, todo ellos haciendo el seguimiento respectivo de acuerdo a lo que la gente ha venido adquiriendo a través del tiempo y desarrollando de manera productiva las acciones que se necesitan para poder actuar en una organización sea cual sea la línea deseada a seguir en el área a la cual pertenezcan.

### 2.1.1. Hábitos productivos más efectivos

- ***Anotar todo lo que ronda en su cabeza.***- Es suficiente un bolígrafo y una libretita. Eso sí, deberás ir con este instrumental a todos los sitios ya que las cosas (ideas, tareas, etc.) aparecen cuándo y dónde menos te lo esperas.
- ***Dejar todas las notas en un único sitio.***- Tu mente descansará y dejarás de sentir estrés, si y sólo si, eres capaz de capturar todo lo que la distrae e introducirlo en tu sistema de productividad. Si capturas mediante varios medios (varias libretas, el móvil, tu PC, portátil, PDA, etc.) lo fundamental es que todo acabe en el mismo sitio: tu sistema.
- ***Repasar las acciones que te llevarán menos de dos minutos.***- El sentido de esta regla es que si te cuesta menos hacer algo que gestionarlo (anotarlo, procesarlo, delegarlo y seguirlo, etc.) hazlo ya y evita toda esa gestión superflua.
- ***Preparar al final de la jornada las tareas más importantes de mañana.***- Un hábito que puede cambiar tu vida es determinar, como dice Leo Babauta, las TMI del día, es decir, las tareas más importantes. Hazlo al acabar tu jornada o antes de empezar la misma y, por supuesto, llévalas a cabo.
- ***Abordar primero las acciones más importantes.***- Utiliza con sabiduría tu energía. Normalmente la primera hora de la mañana (o tras un breve periodo de “calentamiento”) es el momento ideal para afrontar las tareas más duras. Si no lo haces en este momento, te resultará mucho más difícil durante el resto del día.
- ***Revisar semanalmente todo tu sistema y hacer balance.***- Si la preparación diaria de tus TMI es fundamental, no lo es menos su revisión equivalente semanal. Aquí debes revisar las cosas con una mayor amplitud de miras. Al conjunto de acciones que persiguen una meta en común solemos denominarlo “proyecto” y éste es el momento ideal para revisarlos, crear nuevos o dar por finalizados otros.
- ***Establecer metas en tus diferentes áreas de responsabilidad.***- Establecer metas es una actividad básica de tu productividad. Tu vida es un todo que puede dividirse en diferentes apartados que denominamos “áreas de responsabilidad” (por ejemplo, “trabajo”, “formación”, “familia”...). Asegúrate de que todos tus proyectos caen dentro de algún área de responsabilidad y trata de llevar un vida equilibrada avanzando en todas ellas.

### **DINÁMICA: “La gente pide”**

Se forman dos o más grupos. Cada grupo nombra a su dirigente, el que coordina va a pedir una serie de objetos que tengan los participantes o se encuentren en el local donde estén reunidos (Por ejemplo dice: “la gente pide un zapato”).

El coordinador debe señalar un lugar fijo donde se coloquen los objetos de cada grupo, el dirigente y el grupo deben conseguir lo que se pide; el dirigente es el que debe entregar el objeto al coordinador.

El coordinador recibe sólo el objeto del grupo que llegó primero. Los otros no, el grupo que logra entregar más cosas gana.

Se decide qué grupo fue el ganador y en plenario se colectiviza cómo trabajó cada grupo y cómo se comportó su dirigente

### **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de la experiencia vivida en esta segunda sesión.

## **III. CIERRE**

### **RETROALIMENTACIÓN**

A través de la lo que han experimentado en la sesión, se analizarán los puntos en cuanto a hábitos y se forjará un compromiso para poder continuar con lo reconocido en cualidades por ellos mismos para poder ejercer mayor productividad.

**SESIÓN N°3: “TRABAJANDO, EMPIEZO JUGANDO”**

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>“TRABAJANDO, EMPIEZO JUGANDO”</b>	Dar Los participantes desarrollarán sus destrezas y habilidades mediante juegos para realizar sus labores en conjunto aprendiendo a diferenciar el trabajo de	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Se da la bienvenida y presentación a los colaboradores ante la 3ra sesión del programa.	- Hojas Bond	15 min.
			<b>Hoja de ruta o seguimiento</b>	- Continuación de observación 3ra semana.	- Lápices	
			<b>Dinámica de Inicio “Empezó el movimiento”.</b>	- Esta dinámica consiste en. Provocar sacar su niño interior para así abarcar los aspectos que generen un mejor ambiente y diferencias entre equipo y grupo.	-	15 min.
			<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- Meta personal y diferencia entre trabajo	- Hojas Bond	10 min.

	grupo y equipo.	<b>DESARROLLO</b>		en equipo, grupos de trabajo.		
			<b>Dinámica: “La batalla de globos”</b>	- Lo que esta dinámica busca es expresar lo que cada colaborador siente y así al exteriorizarlo tomar en cuenta para que cada uno de los colaboradores puedan optar por nuevas opciones y miras en cuanto a lo que anhelan de modo individual y en conjunto.	- Hojas Bond	10 min.
			<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta 3ra sesión.		15 min

		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Las facilitadoras realizarán una lluvia de ideas, se entregarán trípticos y se les dará la despedida para continuar en la siguiente sesión.	Trípticos	5 min
--	--	---------------	--------------------------	---	-----------	-------

## **SESIÓN N°3: “TRABAJANDO EMPIEZO JUGANDO”**

### **I. INICIO**

#### **PRESENTACIÓN:**

Las ponentes darán la bienvenida a la 3ra sesión previo recuerdo a lo que experimentaron en la sesión anterior.

#### **HOJA DE RUTA O SEGUIMIENTO**

Se realizará el seguimiento mediante la observación, esto como continuación de la semana pasada para así poder tener un adecuado control del programa en ejecución.

#### **DINÁMICA DE INICIO: “Empezó el movimiento”**

Todos los participantes están sentados en círculo. El grupo acuerda quien va a iniciar el movimiento.

Este compañero inicia un movimiento y todos deben seguirlo; por ejemplo, mover la cabeza, hacer una mueca, mover el pie, tocar diferentes tipos de instrumentos musicales, etc.

El compañero que salió de la zona de juegos regresa nuevamente, debe descubrir quién inició el movimiento y tiene tres oportunidades de identificarlo, si falla las tres veces el grupo le impone realizar algún tipo de acción o actuación. También cuenta con un tiempo limitado para averiguar quién inicia el movimiento, de tres minutos aproximadamente.

### **II. DESARROLLO**

#### **INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR**

##### **2.1. Meta personal**

Es el soporte para experimentar una gran calidad de vida y usar gran parte del potencial y la creatividad humana. Para ello cabe resaltar que son los deseos, fines, propósitos o experiencias que una persona desea para su vida, donde mediante ello se organizará una serie de recursos y acciones para poder alcanzar el fin propuesto.

### **2.1.1. Clarificación de metas personales**

- Cuanto más claras y precisas tenga mis metas personales, más eficazmente pondré los medios para conseguirlas, y a la inversa.
- Unas metas claras y alcanzables generan fuerza motivadora importante en la persona.
- La clarificación de metas combate la apatía, la indecisión, la baja autoestima, dando lugar a una mejora en el rendimiento académico.
- Las metas, un fin determinado, son las que nos mueven a actuar, sin ellas no existiría conducta inteligente, sino conducta instintiva o refleja.
- Lo importante es tener claro en la cabeza lo que quiero, pues esa claridad aparecerá también en la conducta diaria.

## **2.2. Grupos y equipos de trabajo**

### **2.2.1. Grupo de trabajo**

Es un conjunto de personas, animales o cosas que comparten ciertas características o que se encuentran reunidas por alguna circunstancia.

Generalmente, los miembros de los grupos tienen autonomía, aunque compartan objetivos comunes o tengan un mismo líder, pues para realizar sus labores no dependen de los demás. En el ámbito de trabajo, los compañeros de grupo pueden realizar sus labores respondiendo en forma individual por el aporte realizado.

### **2.2.2. Equipo de trabajo**

El equipo es un conjunto de personas que actúan mancomunadamente y se apoyan equitativamente para lograr un fin común. En los equipos, es indispensable la cohesión entre sus integrantes para poder lograr óptimos resultados y cumplir así su propósito.

Por esta razón, los miembros de los equipos se apoyan los unos a los otros y colaboran entre ellos para mejorar juntos su desempeño. En este sentido, realizan sus funciones de forma mancomunada, con la participación y el aporte de todos, respondiendo en forma colectiva por el trabajo realizado.

### **Tipos de equipos**

- **Permanentes.-** Funcionan de manera indefinida, independientemente de los objetivos que vayan alcanzando.
- **Temporales.-** Son creados para atender una eventualidad surgida en el momento. Al presentar una solución, finalizan sus funciones.
- **De solución de conflictos.-** Se encargan de resolver problemas específicos que afectan a todo el equipo. Por ejemplo: el departamento de recursos humanos.
- **De toma de decisiones.-** Son los que marcan la pauta a seguir. Por ejemplo: la junta directiva de una empresa.
- **De producción.-** Motivan a todos los miembros para obtener los mejores resultados. Por ejemplo: los gerentes de cada uno de los departamentos de una compañía.

Existen claras diferencias entre grupo y equipo de trabajo mediante las cuales consideramos importantes nombrar las siguientes:

GRUPO	EQUIPO
<b>Un solo líder no hay cohesión.</b>	Liderazgo equitativo.
<b>Individualismo, no depende del trabajo del otro.</b>	Colectividad, se depende del trabajo realizado por otros.
<b>Resultados en base a cada uno.</b>	Resultados en conjunto.
<b>Enfoque a las tareas individuales.</b>	Enfoque a las tareas y a las emociones de los demás.
<b>La formación es similar y realizan casi lo mismo.</b>	Cada uno domina un área en específico.

### **DINÁMICA: “Batalla de globos”**

Cada uno de los participantes tendrá un globo inflado amarrado en uno de sus tobillos de forma que quede colgando aproximadamente. 10 cm. Los participantes caminarán por todo el ambiente escuchando una canción, cuando la

canción (cualquier sonido) deje de sonar se acercaran al compañero más cercano tratando de pisar el globo del contrincante sin que le pisen el suyo.

### **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, es bueno hacer una lluvia de ideas con tus diferentes deseos, donde se tendrá una gran lista. Aquí podrán tener la mente abierta para pensar cualquier cosa y después hacer un proceso de selección más detallado.

### **III. CIERRE**

#### **RETROALIMENTACIÓN**

A través de la lluvia de ideas los colaboradores darán a conocer sus opiniones acerca de la sesión desarrollada.

**SESIÓN N°4: “CONFÍO EN MI COMPAÑERO”**

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>“CONFÍO EN MI COMPAÑERO”</b>	Desarrollar confianza entre los colaboradores para así generar un vínculo entre ellos y poder llegar a la meta, sabiendo que el punto de quiebre es el trabajo en	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Se da la bienvenida y presentación de la 4ta sesión.	Solapines	15 min.
			<b>Hoja de ruta o seguimiento</b>	- Observación de la 4ta. Sesión.		
			<b>Dinámica de Inicio “El ceviche”.</b>	- Esta dinámica relajarse rompiendo el hielo propio de su jornada de trabajo bajo estrés.	-	15 min.
		<b>DESARROLLO</b>	<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- Qué es la confianza, los tipos e importancia.	- Hojas Bond	10 min.
<b>Dinámica: “Yo puedo”</b>	- Logramos hacer siempre lo que queremos, por ende el objetivo es recordarles a los colaboradores digan sí puedo y lo realicen.		- Globos - Cuerda	10 min.		

	equipo se aprenderá a trabajar en ello.		<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta sesión.		15 min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Lluvia de ideas.	Pastillas Psicológicas	5 min

## **SESIÓN N°4: “CONFÍO EN MI COMPAÑERO”**

### **I. INICIO**

#### **PRESENTACIÓN:**

Las moderadoras dan la bienvenida a la sesión, entregándoles solapines a cada participante para que coloquen su nombre.

#### **HOJA DE RUTA O SEGUIMIENTO**

Se continua con la observación propia de cada sesión.

#### **DINÁMICA DE INICIO: “El ceviche”**

Esta dinámica El facilitador hará que todos los participantes se coloquen de pie y formen un círculo. Una vez formado el círculo, el facilitador explicara los ingredientes que contiene el ceviche.

Luego dará a conocer la dinámica, que consiste en que cada uno de los participantes diga su nombre, apellidos, edad, de donde provienen, y decir: TODAS LAS MAÑANAS ME LAVO... (el facilitador hará mención que cada participante dirá esa frase junto a un ingrediente del ceviche, el que más le guste). Luego dará pase a cada uno de los participantes para que sigan el ruedo de la dinámica.

### **II. DESARROLLO**

#### **INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR**

##### **2.1. Confianza**

La confianza es la esperanza firme que se tiene de alguien o algo. Seguridad que alguien tiene en sí mismo, viene de la mano de: conocernos todo lo posible y de una forma continuada, ya que vamos experimentando cambios con la máxima honestidad; vivir activos, opinando, eligiendo, escogiendo y significándonos; valorar y congratularnos de nuestras capacidades y posibilidades.

La confianza, como el arte, nunca proviene de tener todas las respuestas, sino de estar abierto a todas las preguntas; generalmente la desconfianza es uno mismo

viene dado al miedo a fracasar o ser visto como alguien “raro”, pero recuerda que pierdes el 100% de las oportunidades que no intentas.

### 2.1.1. Tipos de confianza

- **Confianza con los demás.**- Para sobrevivir, el ser humano ha tenido que aprender a confiar en el otro. Consideramos amigos a aquellos en los que nos podemos fiar. Si se trata de una relación amorosa, el acuerdo sentimental implica la mutua entrega. Las relaciones comerciales se basan en una confianza no defraudada. La población, en general, confía en las Instituciones y en la Justicia. Todos estos son ejemplos de confianza que no se basan en la que se pueda tener de uno mismo.

La sinceridad es un factor importante a la hora de confiar en otras personas. Cuando juzgamos que la otra persona dice la verdad y está siendo sincero con nosotros, confiamos en él. Pero, cuando sentimos o sabemos que el otro no está siendo sincero con uno mismo, le retiramos nuestra confianza inmediatamente.

La credibilidad es otro componente de la confianza: los antecedentes que se conocen de la otra persona y las experiencias que has tenido con ella en el pasado pueden hacer que llegues a confiar o dudar de su sinceridad. Por ejemplo, si una persona fue sincera contigo en el pasado, inmediatamente vas a juzgar que esa persona será sincera contigo en el futuro, porque confías y crees en ella. Es decir, cuando iniciamos una relación interpersonal, no partimos de cero, ya que el pasado nos influye.

- **La confianza implica reciprocidad.**- Depositamos nuestra confianza en el otro cuando vemos que no nos defrauda, y al mismo tiempo, porque nosotros nos sentimos también objeto de confianza.

Para generar la confianza en los demás, es importante ser honesto y actuar de forma correcta, a la vez que hay que agradecer al que cumple sus promesas y reclamar ante aquel que no las cumple. Para mantener la confianza debemos comprometernos y cumplir nosotros también con las promesas, pedir disculpas cuando no las cumplimos y sobre todo, aprender a perdonar los

errores. Por último, cuando vemos que la confianza con la otra persona se ha roto, es importante crear nuevas oportunidades donde se pueda volver a generar esa confianza que se tenía.

- **Autoconfianza.-** La autoconfianza, o la confianza en uno mismo, es una característica que muchos pueden tener. Con esfuerzo y tiempo cualquier persona puede llegar a construir su autoconfianza. Para desarrollar esa autoconfianza es imprescindible creer en uno mismo y, para ello, la autoaceptación es fundamental.

Además de estos elementos, para lograr tener una buena autoconfianza es importante conocernos y comprender nuestros pensamientos y emociones (lo que denominaríamos como autoconocimiento), ser persistente y disciplinar (para asegurar los objetivos y metas que se quieren lograr), tener una perspectiva clara de la vida (saber exactamente lo que quieres ser o lo que quieres conseguir), y tener un autocontrol.

### **2.1.2. Importancia de la confianza**

- **Compromiso.-** Es una parte importante de la confianza. Cada miembro de un equipo debe comprometerse a ayudar a sus compañeros a alcanzar sus objetivos cuando aparezcan obstáculos personales y profesionales que haya que superar. También los miembros del equipo deben confiar en que las otras personas van a hacer su parte del trabajo sin errores. Cada miembro del equipo debe ser consciente de las consecuencias perjudiciales que acarrea el no cumplimiento de sus compromisos.
- **Competencia.-** Los miembros del equipo deben confiar en que sus compañeros de equipo son competentes y pueden terminar con éxito las tareas relevantes para el éxito del equipo. Por ejemplo, todo miembro del equipo de trabajo de poder concentrarse en la tarea que le ha sido asignada sin tener que preocuparse por si sus compañeros de equipo también lleven a cabo sus tareas. Los miembros de un equipo también tienen que ser conscientes de sus debilidades y pedir ayuda y consejo a sus compañeros cuando sea necesario.

- **Comunicación.-** La comunicación consistente y significativa es imprescindible para la creación de confianza dentro de un equipo. Dentro de los equipos virtuales hay que realizar incluso más esfuerzo para mantener vías de comunicación abierta, ininterrumpida y que mantengan a todos los miembros dentro del bucle. También es necesario que los miembros del equipo confirmen que han recibido el mensaje, que hagan feedback, para no poner en juego y construir la confianza.
- **Colaboración.-** Sin la confianza y cohesión entre los miembros de un equipo es imposible que surja la verdadera confianza. Cuando los miembros de un equipo colaboran son capaces de compartir sus ideas creativas sin miedo a que otro miembro se adjudique sus logros. También, cuando los miembros de un equipo sienten que pueden confiar en sus compañeros, planteará las preocupaciones que considera son relevantes para alcanzar los objetivos. Por tanto, lograr este ambiente de colaboración, basado en la confianza, permite que los miembros de un equipo puedan compartir información personal y profesional de forma fluida, cohesionando a todos los miembros.

### **DINÁMICA: “Yo puedo”**

Se pide que formen dos grupos el cual se pongan mirándose unos a otros con las manos extendidas para poder recibir al compañero que va a saltar por encima de la cuerda. Pero antes se entrega un globo a cada persona antes de que esta salte por encima de la cuerda y esta, lo reviente gritando YO SI PUEDO, para que enseguida salte. Luego se intercambia al grupo que recibe a la persona, ya que todos deben saltar.

### **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de la confianza.

### **III. CIERRE**

#### **RETROALIMENTACIÓN**

A través de la lluvia de ideas los colaboradores darán a conocer sus opiniones y análisis acerca de lo que la confianza puede hacer para generar mayor unión entre ellos como equipo de trabajo.

**SESIÓN N°5: “APRENDIENDO A COMUNICARNOS”**

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>APRENDIENDO A COMUNICARNOS</b>	Dar a conocer a los colaboradores estrategias y técnicas de comunicación a través de Outdoor Training para asegurar la comunicación eficaz y efectiva en	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Se da la bienvenida y presentación a la 5ta sesión a ejecutar a los colaboradores.	- Hojas Bond - Lápices	15 min.
			<b>Hoja de ruta o seguimiento</b>	- Observación por parte de las ponentes de la sesión 5.		
			<b>Dinámica de Inicio “A Ganar equipo”.</b>	- Esta dinámica consiste en aprender a prestar atención a los mensajes que recibimos de nuestros compañeros y supervisores.	Globos. Mandiles (bolsas platicas negras)	15 min.
			<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- Comunicación eficaz y efectiva, tipos, características,	- Hojas Bond	10 min.

	cuanto a la mejora de sus componentes como equipo.	<b>DESARROLLO</b>		estrategias, ventajas y beneficios.		
			<b>Dinámica: “Construyendo una trenza”</b>	- Esta dinámica tiene como objetivo poner en práctica las técnicas y estrategias de comunicación.	- Cuerda	10 min.
			<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta sesión.		15 min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Forman equipos y realizan el resumen del tema expuesto, además de terminar con la sesión e invitarlos a la siguiente.	Pastillas Psicológicas	5 min

## **SESIÓN N°5: “APRENDIENDO A COMUNICARNOS”**

### **I. INICIO**

#### **PRESENTACIÓN:**

Se les da la bienvenida a este 5to taller además de proporcionarles un ambiente cálido para la ejecución del mismo.

#### **HOJA DE RUTA O SEGUIMIENTO**

Se aplicará la hoja de ruta o seguimiento para continuar con las observaciones de cada sesión como se ha venido realizando con anterioridad.

#### **DINÁMICA DE INICIO: “A Ganar Equipo”**

Los participantes se dividirán en dos grupos con unidades equitativa, y formarán 2 filas, luego las facilitadoras le repartirán 1 globo a cada uno. Finalmente se elige a 2 líderes de cada equipo, el cual ellos tendrán que iniciar llevando el globo a la meta, ellos decidirán que estrategias utilizarán, y si hay un buen trabajo en equipo entre los dos grupos.

### **II. DESARROLLO**

#### **INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR**

##### **2.1. Comunicación eficaz**

Según Berjano y Pinazo (2001), mencionan que, “Una interacción o relación entre dos o más individuos que adoptan sucesiva o simultáneamente el rol de emisor y de receptor, en el cual la estructura social es en la que se integran dichas relaciones” (p.71)..

Es decir, la comunicación supone la interacción o relación entre dos personas o más que toman el rol de emisor y receptor, reciproca o al mismo tiempo. Se crea una estructura social a partir de estas relaciones.

##### **2.1.1 Comunicación eficiente**

Una comunicación eficiente es básicamente el establecimiento de una conexión donde el emisor tenga claro el objeto, el lenguaje y el contenido correcto

conociendo ya previamente a quien será el receptor y obtener la respuesta esperada logrando un feed-back positivo en la comunicación. Es eficaz:

- Cuando el/la receptor/a capta el mensaje que el/la emisor/a intenta transmitir con las menores distorsiones posibles.
- Cuando al emitir un mensaje, se intenta expresarlo de forma que sea entendido por el/la interlocutor/a.
- Cuando se escucha atentamente lo que la otra persona transmite, de forma explícita e implícita.
- Cuando se entiende que la percepción no es la realidad, y que los mapas y suposiciones son diferentes de unas personas a otras.

### **2.1.2. Tipos de comunicación**

Aquí se empieza a tratar la importancia del trabajo en equipo para

- **La Comunicación Verbal.** - que ciertamente son mensajes que enviamos por medio de la voz formulando palabras y lo que éstas significan.
- **La Comunicación No Verbal o Corporal.**- conocida también como el lenguaje corporal, que son los gestos y señales que envía nuestro cuerpo, los cuales se manifiestan de manera inconsciente o involuntariamente.
- **“El Lenguaje Corporal”** La comunicación Corporal o No Verbal: consiste en muy diversas señales que enviamos a través del cuerpo, como: La expresión facial, Los ojos y el contacto visual, La posición de la cabeza y hombros, La postura del cuerpo y ademanes, La distancia y el contacto físico, La vestimenta y su pulcritud.

### **DINÁMICA: “Construyendo una trenza”**

A cada uno de los participantes se les repartirá 1 metro de Cuerda; en el cual cada uno de ellos tendrán que darle a una de las responsables del taller cualquier punta de la cuerda y ellos agarrando la que sobra; la finalidad es que ellos construyan una trenza.

### **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de lo acontecido en cuanto a trabajar en equipo y en qué medida ellos se esfuerzan o cuan comprometidos están para poder llegar a desarrollar sus acciones en conjunto, indistintamente de las afinidades que tengan.

### **III. CIERRE**

#### **RETROALIMENTACIÓN**

A través de análisis los colaboradores darán a conocer sus opiniones acerca de la sesión desarrollada, todo ello a través de la perspectiva hacia la cual dirigieron lo asimilado impartido por las ponentes.

## SESIÓN 06: “¿SOY YO UN LÍDER?”

TÍTULO	OBJETIVO	ETAPAS	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
“¿SOY YO UN LÍDER?”	Potencializar la actitud del colaborador para tomar la iniciativa y fomentar así la capacidad de liderazgo en cada uno de ellos; siendo todos importantes para la realización de la misma.	INICIO	Presentación	- Iniciando se dará la bienvenida a los colaboradores dándoles a conocer al mismo tiempo el objetivo determinados de la sesión.	-----	5 min.
			Hoja de Ruta o Seguimiento	- Observación por parte de las ponentes de la sesión 6.	Hojas Bond	
			Dinámica de Inicio “la Cebolla”	- Esta dinámica tiene como objetivo la conexión del equipo y crear un ambiente de confianza.	-----	10 min
		DESARROLLO	Información Del Tema A Tratar	- ¿Qué es Liderazgo?; Estilos de Liderazgo, 5 Áreas del Liderazgo.	Papelotes Plumones Papel Bond	15 min.
			Dinámica: “Y Si te dejas Liderar”	- El propósito del ejercicio es Ilustrar qué se siente liderar y ser liderado entre la gente en un mundo ajetreado. Para experimentar la dimensión de la confianza en la relación líder/seguidor.	Vendas	10 min.

			<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta primera sesión.	-----	10 min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Las facilitadoras le pedirán a cada participante que brinden una lluvia de ideas de lo tratado en la sesión.	Pastillas Psicológicas	5 min

## SESIÓN N<sup>a</sup> 6: “¿SOY YO UN LÍDER?”

### I. INICIO:

#### PRESENTACIÓN

Se dará la bienvenida a los colaboradores de la organización y se les dará a conocer el objetivo de la sesión. .

#### HOJA DE RUTA O SEGUIMIENTO

Se aplicará la hoja de ruta o seguimiento para continuar con las observaciones de cada sesión como se ha venido realizando anteriormente

#### DINÁMICA DE INICIO: “La Cebolla”

Para la realización de esta dinámica se necesita un voluntario que ejercerá de granjero, mientras que el resto del grupo formará una cebolla. Para poder formar la cebolla, todos los miembros deberán unirse entre sí de manera muy fuerte, como si se tratara de capas de una misma cebolla. Una vez la cebolla esté lista, el granjero deberá pelarla capa a capa. Cada vez que este consiga pelar una capa, la persona que asido desprendida del grupo se convertirá en un segundo granjero que ayudara en la labor de granjeros. La dinámica se podrá repetir todas las veces que se crea necesario.

Al finalizar la dinámica el grupo compartirá verbalmente todas las sensaciones vividas.

### II. DESARROLLO.

#### INFORMACION DEL TEMA A TRATAR:

- **¿QUÉ ES LIDERAZGO?**

Senge 1997 (citado por Bolívar, 2011, párr. 6) amplía esta definición y concibe el liderazgo como la “creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”

El liderazgo puede ser observado de diferentes maneras dependiendo de tu participación en el mismo: es decir, el líder, la persona que está siendo liderada

o una persona externa que observa el proceso de liderazgo. La percepción de liderazgo también depende de quiénes somos; nuestras historias, culturas, entornos personales, y nuestra comprensión del liderazgo.

- **ESTILOS DE LIDERAZGO**

Según Goleman (citado por Rodríguez, 2018, párr. 4), comenta que existen 3 tipos de estilos de liderazgo:

1. Liderazgo Apreciativo

El liderazgo apreciativo se enfoca en el aprendizaje y el desarrollo a partir de los beneficios y los éxitos de las experiencias anteriores.

Cuando se lidera en el espíritu de la valoración:

- Piensas en las cosas que funcionan o funcionaron en el pasado
- Ves hacia adelante más que hacia atrás
- Crees que todas las acciones tienen una intención positiva en el momento y en la situación en que ocurrieron
  - Usas un lenguaje positivo
- Piensas en la situación desde tres posiciones (personal, interpersonal, y perspectiva meta)
  - Utilizas preguntas más que respuestas
- Manejas y empoderas a los participantes para que contribuyan a la visión, misión y metas organizacionales.

2. Liderazgo Situacional

Según Hersey y Blanchard (1985), comenta que este modelo es especialmente útil porque describe el liderazgo eficaz en términos de comportamientos, por ejemplo, cómo experimentan las personas nuestro liderazgo a través de los comportamientos que demostramos. A partir de esta propuesta podemos aprender mucho sobre el liderazgo eficaz y cómo relacionarlo con la gestión de rendimiento de los demás.

3. Liderazgo Colaborador

El modelo de liderazgo colaborador no empieza con el líder sino con las formas colaboradoras de la organización que necesita un tipo diferente de liderazgo. La base del liderazgo colaborador es el poder y la gestión compartida más que la dirección desde de lo alto de la organización.

Al igual que el poder compartido, este modelo de liderazgo se basa en la responsabilidad compartida, la confianza mutua y la cooperación, la claridad de objetivos, el desarrollo de las personas y la autorreflexión. Los líderes colaboradores involucran a todos los participantes mediante el desarrollo de procesos constructivos de trabajo conjunto.

- **ÁREAS DEL LIDERAZGO:**

El liderazgo, a cualquier nivel de la organización, consiste de diferentes tareas.

Se dice que un dirigente tiene cinco áreas de liderazgo:

- Dirigir la tarea: el propósito del grupo.
- Dirigir a la gente: el manejo de recursos humanos dentro del grupo.
- Administrar: planificación, documentación, seguimiento, generación de informes para el grupo.
- Representación: servir de vínculo entre el grupo y el siguiente nivel de la jerarquía.
- Dirigirse a sí misma: autodisciplina, administrar competencias, recursos y su propio tiempo.

**DINÁMICA: “Y si te dejas Liderar”**

A cada participante se les pide que trabajen en parejas, una de ellas o ellos tendrá los ojos vendados. La persona con los ojos vendados es liderada totalmente por la persona que no tiene los ojos vendados durante cinco minutos y luego se invierten los papeles. La persona que lidera puede hablar a la seguidora y decirle (o ser cuestionada) sobre lo que está viendo y puede llevar a la seguidora a donde lo desee.

**CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de lo acontecido en cuanto a trabajar en equipo y en qué medida ellos se esfuerzan o cuán comprometidos están para poder llegar a desarrollar sus acciones en conjunto, indistintamente de las afinidades que tengan.

### **III. CIERRE**

#### **RETROALIMENTACIÓN.**

Las facilitadoras le pedirán a cada participante que brinden una lluvia de ideas de lo tratado en la sesión.

Se despide a los participantes cordialmente y se le invita a la próxima sesión.

**SESIÓN 07: “YO DECIDO, NOSOTROS DECIDIMOS”**

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>“YO DECIDO, NOSOTROS DECIDIMOS”</b>	Aprender que los roles y responsabilidades se realizarán trabajando en equipo.	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Iniciando se dará la bienvenida a los colaboradores dándoles a conocer al mismo tiempo el objetivo determinado de la sesión.	Diapositivas	5 min.
			<b>Hoja de Ruta o Seguimiento</b>	- Observación por parte de las ponentes de la sesión 7.	Hojas bond	___--
			<b>Dinámica de Inicio “Trabajando en Equipo”</b>	- Tiene como objetivo desarrollar la competencia de planificación y organización, Comunicación efectiva y Pensamiento Lógico.	2 juegos de tarjetas de cartulina.	10 min
		<b>DESARROLLO</b>	<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- Diferentes entre Grupo y Equipo; Roles en los equipos de trabajo; Bases del trabajo en equipo.	Tríptico Papel Bond	15 min.
			<b>Dinámica: “Creando Caminos”</b>	- Su propósito es poner en práctica las técnicas y estrategias de la Comunicación trabajando en equipo.	Globos	10 min.

			<b>Conversatorio</b>	Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta primera sesión.	-----	10min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Las facilitadoras le pedirán que formen equipos y realicen un resumen del tema expuesto por medio de Organizadores visuales.	Cartulinas Plumones Pastillas Psicológicas	5 min

## SESIÓN 07: “YO DECIDO, NOSOTROS DECIDIMOS”

### I. INICIO:

#### PRESENTACIÓN.

Se dará la bienvenida a los colaboradores de la organización y se les dará a conocer el objetivo de la sesión.

#### HOJA DE RUTA O SEGUIMIENTO

Se aplicará la hoja de ruta o seguimiento para continuar con las observaciones de cada sesión como se ha venido realizando anteriormente

#### DINÁMICA DE INICIO: “Trabajando en Equipo”

Los participantes son divididos en dos grupos al azar. Una vez separados, se les otorga la consigna:

“A cada grupo se le ha distribuido 20 tarjetas con distintas palabras. Por grupo deben construir una idea que favorece al trabajo en equipo y otra que dificulte el trabajo en equipo”.

<b>A</b>	<b>B</b>
Poder	Planificación
Fracasos	Ideología
Enfocarse en los objetivos	Información
Trabajo bajo presión	Resultados
Crítica	Obligaciones
Trabajar más de 8 horas	Participación
Liderazgo	Timidez
Reuniones	Comunicación
Jerarquía	Retroalimentación
Competitividad	Recompensas.

### II. DESARROLLO

#### INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR:

- **Diferentes entre Grupo y Equipo.**

Según Sciarrotta (2014, párr.3), menciona que existen diferencias en grupo y equipo.

1. **GRUPO:** Un grupo está formado por un conjunto de personas que desempeñan roles específicos y recíprocos, que actúan de acuerdo a normas, valores y fines que fueron acordados previamente a su formación formal para mantener la continuidad y estabilidad del mismo en una sociedad.

Características:

- MIEMBROS: Responsabilidad individual.
- LIDER: Fuerte centrado en la tarea.
- RESULTADOS: Se obtiene por la contribución de cada uno.
- REUNIONES: Se informa, discute, decide y se delega el trabajo.

2. **EQUIPO:** Un equipo es un grupo de más de dos personas que interactúan, discuten y piensan de forma coordinada y cooperativa, unidas con un objetivo común. Un grupo en sí mismo no necesariamente constituye un equipo. Son muchos los distintos componentes que forman un equipo como el gerente y agentes.

Características:

- MIEMBROS: Responsabilidad conjunta, se aprovecha el talento colectivo
- LIDER: Liderazgo compartido
- RESULTADOS: Se obtiene por el producto del trabajo colectivo.
- REUNIONES Discusiones abiertas, se decide y trabaja conjuntamente.

## • Roles en los Equipos de Trabajo.

### 1. Coordinador:

- *Contribución:* Maduro, seguro de sí mismo. Identifica el talento. Aclara las metas. Delega eficazmente.
- *Debilidad Permitida:* Se le puede percibir como manipulador y se puede descargar de trabajo personal.
- *No te sorprendas si descubres que:* Puede delegar en exceso, dejando para sí mismo poco trabajo que hacer

### 2. Cohesionador:

- *Contribución:* Cooperador, perceptivo y diplomático. Escucha e impide los enfrentamientos.

- *Debilidad Permitida:* Puede ser indeciso en situaciones cruciales y puede tender a evitar las confrontaciones.
- *No te sorprendas si descubres que:* Puede dudar a la hora de tomar decisiones poco populares.

### **3. Implementador:**

- *Contribución:* Práctico de confianza, eficiente. Transforma las ideas en acciones y organiza el trabajo que debe hacerse.
- *Debilidad Permitida:* Puede ser inflexible en cierta medida y lento en responder a nuevas posibilidades.
- *No te sorprendas si descubres que:* Puede ser lento a la hora de renunciar a sus planes en favor de cambios positivos.

### **4. Finalizador:**

- *Contribución: Esmerado.* Busca los errores. Pule y perfecciona.
- *Debilidad Permitida:* Puede tender a preocuparse excesivamente y ser reacio a delegar.
- *No te sorprendas si descubres que:* Puede ser acusado de llevar su perfeccionismo al extremo.

## **• Bases del trabajo en equipo.**

### **1- Compromiso.**

Esta base requiere que cada miembro del grupo se comprometa a dar lo mejor de sí mismo y a poner todo su empeño para que el trabajo pueda salir adelante. Cuando este método se hace efectivo, los miembros del grupo no necesitan ayuda de nadie para que realice su tarea y son totalmente disciplinados a la vez que responsables, habiendo un único líder que dirige y organiza los temas o similares.

### **2- Complementariedad.**

Consiste en que el grupo en sí sepa aprovechar las cualidades y personalidades de cada miembro de este, es decir, cada persona es diferente y el equipo tiene que saber sacarle provecho al máximo a esto.

### **3- Coordinación.**

Los miembros del grupo tienen que saber que el trabajo no es individual y saber complementarse entre sí, con la motivación de alcanzar un objetivo común específico. El equipo tendrá que actuar de forma organizada, siguiendo un plan de actividades diseñado por el líder, además el cabecilla tendrá que saber mantener motivados a sus miembros lo cual no siempre es tarea fácil.

### **4- Comunicación.**

Esta base es una de las más importantes para la relación entre los miembros del equipo. Debe ser abierta entre todos los participantes, sobre todo respetándose entre ellos coordinando así las actividades individuales de cada uno. Es también importante aprender a escuchar para no generar confusiones. Uno de los métodos más usados es el famoso ``brainstorming`` lo que significa ``lluvia de ideas``, esto da pie a que todos los miembros den su punto de vista.

### **5- Confianza.**

Significa que cada persona debe confiar en cada uno de los miembros. Para esto es esencial que a la hora de formar el grupo no haya conflictos entre ningún participante. Esto desarrolla la autoconfianza en todos los miembros. Si el grupo ha sido formado aleatoriamente los participantes tienen que ser capaces de poder desarrollar un comportamiento como si se tratara de un amigo, esto puede acabar en el inicio de una buena relación.

## **DINÁMICA: “CREANDO CAMINOS”**

Las facilitadoras le solicitarán al equipo de participantes que imaginen que están en una isla encantada en el cual ellos han quedado atrapados y su barco se encuentra al extremo, por el cual ellos tendrán que formar caminos para poder llegar hasta él, antes de que la isla desaparezca y se queden Todos atrapados.

El objetivo es que ellos pongan en práctica las técnicas y estrategias de la Comunicación trabajando en equipo.

## **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de lo acontecido en cuanto a trabajar en equipo y en qué medida

ellos se esfuerzan o cuan comprometidos están para poder llegar a desarrollar sus acciones en conjunto, indistintamente de las afinidades que tengan.

### **III. CIERRE**

#### **RETROALIMENTACIÓN.**

Las facilitadoras le pedirán que formen equipos y realicen un resumen del tema expuesto por medio de Organizadores visuales.

Se despide a los participantes cordialmente y se le invita a la próxima sesión.

### SESIÓN N°8: “CONFRONTEMOS”

TÍTULO	OBJETIVO	ETAPAS	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<b>“CONFRONTEMOS”</b>	Permitir que los colaboradores brinden sus opiniones sin temor a ser juzgados confrontándose los unos con los otros para emitir y recibir de cada uno de ellos mediante todo este tiempo que ya han venido trabajando juntos.	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Iniciando se dará la bienvenida a los colaboradores dándoles a conocer al mismo tiempo el objetivo determinado de la sesión.	Diapositivas	5 min.
			<b>Hoja de Ruta o Seguimiento</b>	- Observación por parte de las ponentes de la sesión 8.	Hojas bond	-----
			<b>Dinámica de Inicio “La Tempestad”</b>	- Esta dinámica consiste en presentarse con cada uno de los colaboradores, teniendo como objetivo romper el hielo entre ellos después de su labor diaria.	Sillas	15 min
			<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- ¿Qué es una confrontación?, Tipos, ventajas de confrontar a una persona.	Hojas Bond	10 min.

		<b>DESARROLLO</b>	<b>Dinámica:</b> <b>“El Enigma”</b>	- Su propósito es ayudar a los participantes a enfrentar la conducta de los demás de manera constructiva, y estimular para que den y reciban retroalimentación, y descubrir los sentimientos involucrados en el proceso de dar y recibir retroalimentación.	Un formato de "Volante de Confrontación" " Hojas bond Lápices	10 min.
			<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta primera sesión.	-----	15 min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Las facilitadoras realizarán una lluvia de ideas junto con los participantes de todo lo que se ha hablado durante la sesión.	Pastillas Psicológicas	5 min

## SESIÓN N°8: “CONFRONTEMOS”

### I. INICIO

#### PRESENTACIÓN:

Se dará la bienvenida a los colaboradores de la organización y se les dará a conocer el objetivo de la sesión.

#### HOJA DE RUTA O SEGUIMIENTO

Se aplicará la hoja de ruta o seguimiento para continuar con las observaciones de cada sesión como se ha venido realizando anteriormente

#### DINÁMICA DE INICIO: “La Tempestad”

Todos los participantes forman un círculo con sus respectivas sillas. Quien dirija el juego se coloca a la mitad y dice: “Un barco en medio del mar, viaja a rumbo desconocido. Cuando yo diga OLA A LA DERECHA, todos cambian de puesto a la derecha; cuando yo diga, OLA A LA IZQUIERDA, todos cambian de puesto hacia la izquierda, cuando yo diga TEMPESTAD, todos deben cambiar de puesto, mezclándose en diferentes direcciones. Se dan varias órdenes, intercambiando a la derecha y a la izquierda, cuando se observe que los participantes estén distraídos, el dirigente dice: TEMPESTAD. A la segunda o tercera orden el dirigente ocupa un puesto aprovechando la confusión, quedando un jugador sin puesto, este debe entonces dirigir el juego, Si el jugador queda tres veces sin puesto, se le hace una penitencia. Implementos: sillas colocadas en círculo (no debe sobrar ninguna).

### II. DESARROLLO

#### INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR

Aquí se empieza a tratar la importancia del trabajo en equipo para poder alcanzar sus metas.

- **¿Qué es una confrontación?**

Según Ellis (1983) (Citado por Vargas, 2016, párr. 3) menciona que, una confrontación es un encuentro cara a cara donde dos o más personas discuten sus diferentes puntos de vista, opiniones, soluciones, visiones, situaciones, etcétera de una determinada cuestión, pudiendo ser o no pacífica. Si hay agresión, la

confrontación derivará en un enfrentamiento. La confrontación surge necesariamente de las diferencias individuales y es muy importante para arribar a conclusiones más acertadas (pág. 81).

La confrontación es el fundamento de la mayor parte de las intervenciones de resolución de un conflicto, como la formación de equipos inter grupo, la conciliación de terceras partes y la negociación del rol.

- **Ventajas de Confrontar a una persona.**

- 1. Ganas un amigo**

Cuando hablas de tus inquietudes e incomodidades con una persona que quieres no es nada fácil porque no quieres hacer sentirlo(a) mal, pero es necesario hablar de algo que no te gusta y te está afectando. Cuando entre los dos logran hablar de las molestias y se pueden perdonar. Es ahí en donde te das cuenta que es o será un buen amigo ya que a pesar de las molestias y diferencias se pudieron perdonar, por ende la relación se hace más fuerte y sólida. He tenido amistades muy fuertes y sólidas porque podemos hablarnos abiertamente de nuestras incomodidades hacia el otro sin odio y con respeto.

- 2. Te sientes libre**

Después de hablar con la persona todas las incomodidades que tenías guardadas por tanto tiempo, por supuesto vas a sentir como un gran peso cae de tus hombros. No es sano sentir tanta negatividad por tanto tiempo, es mejor resolver los problemas rapidito antes de que pasen años y te des cuenta de todo el tiempo que se perdieron por no haber resuelto los problemas desde el inicio.

- 3. Aprendes de los errores**

Muchas veces después de hablar de los problemas con el otro te das cuenta que muchos son malos entendidos. Me ha pasado bastante con mi esposo, que nos molestamos el uno con el otro por algo y cuando lo hablamos, lo resolvemos porque fue solo un mal entendido. Te imaginas la cantidad de cosas que hacemos, decimos, ¿o escribimos a diario que pudiesen ofender a otra persona? Me imagino muchas, pero sino las hablamos no nos daremos cuenta con que o en que causamos incomodidad en el otro.

#### **4. Conoces más a la persona con quien tratas**

Muchas veces creemos que tenemos relación con una persona hasta que llega el conflicto y nos damos cuenta que nos es así. En mi experiencia me he conseguido con personas que creo son mis amigas y después de resolver un conflicto a mi parecer, apenas me doy la vuelta y comienzan a hablar muy mal de mí acerca de lo que pasó. Esto me hace pensar que nunca hubo una relación con esta persona ya que quien es tu amigo perdona y no habla más del asunto. Recuerda algo, si decides perdonar a una persona hazlo de corazón y no sólo de la boca hacia afuera. En mi opinión, si perdonas a alguien, pasa la página y sigue disfrutando de la bonita relación. Si no quieres pasar la página entonces no perdones, porque no vale de nada y tú eres quien te haces más daño a ti mismo.

#### **5. Creces como ser humano**

Aprendes muchísimo de lo que la gente opine o de las incomodidades que tienen de ti. No sólo porque te das cuenta de tus errores sino porque vas a aprender no seguirlos cometiendo y estar más sensible a los demás. No te imaginas todas las relaciones que he ganado en mi vida por empezar a enfrentar los problemas o decir cómo me siento hacia ellos. Amistades muy sólidas que son una base en mi vida y me complementan para seguir adelante.

#### **DINÁMICA: “EL ENIGMA”**

Las facilitadoras deberán comenzar discutiendo brevemente el propósito y desarrollo de la confrontación. Se puede usar el volante para alentar la discusión. Luego, el Facilitador pide a cada participante que tome unos minutos para que busque dentro del grupo, a la persona más le confunda su comportamiento (incluyendo al Facilitador). Se pide a los participantes que se "aferren" a la persona escogida y no cambien más tarde de opinión.

Cada participante toma su turno, nombrando a la persona y describiendo el comportamiento que le provoca confusión. Cada participante debe comenzar con la frase: "La persona que más me confunde es \_\_\_\_\_." Luego dice: "Lo que más me confunde sobre ti es \_\_\_\_\_."

La persona escogida tiene gran número de alternativas posibles al ser elegida. Es importante que esta persona acepte las opciones que se presentan ante ella. Él puede: ( 1 ) Indicar que no quiere profundizar frente a otras personas y permanece en silencio. ( 2 ) Examinar o explicar en términos de su dinámica personal porqué, su comportamiento puede causar confusión o (3) Analizar que es lo que sucede en su relación, que pueda estar dando lugar a conductas confusas.

Después que los dos participantes interactúan y exploran sus propias percepciones, deben pedir a los demás miembros del grupo la retroalimentación. El solicitar comentarios y retroalimentación de los otros participantes, puede conducirlos a una opinión colectiva aprobatoria, o una desaprobación que puede ayudar a esclarecer distorsiones para uno o ambos participantes.

Después que cada persona ha intervenido con la persona cuyo comportamiento le causa confusión, la técnica puede ser enriquecida por el Facilitador, diciendo "Ahora estoy seguro que hay otros miembros en el grupo cuyo comportamiento también les confunde. ¿Le gustaría a alguno compartir esto con el grupo?" Con esta declaración la confrontación se vuelve voluntaria y el ejercicio se lleva a cabo de una manera menos estructurada.

Las facilitadoras guían un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

## **VOLANTE DE CONFRONTACIÓN:**

### **DIFERENTES ESTILOS, CONDICIONES Y RESULTADOS**

El confrontar a las personas, es una de las experiencias más eficaces en las interacciones humanas. Como también, puede ayudar al crecimiento o a la destrucción de las personas implicadas. Quizá, por su fuerza, la confrontación se ha "desprestigiado", por que ha provocado muchas experiencias negativas, como la oportunidad de criticar o dejar al descubierto los sentimientos de las personas, provocando un posible perjuicio en ellas. Estos ejemplos representan falsas ideas preconcebidas del significado y del propósito de la confrontación en grupos de crecimiento. La Confrontación no siempre tiene resultados negativos. Por ejemplo, puede ser positivo y dirigido hacia el fortalecimiento de los demás o estimular el cambiar.

El propósito de este breve texto es analizar el concepto de la confrontación y descubrir las condiciones y procesos que lo hacen una experiencia constructiva o destructiva para los miembros de un grupo.

### **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de lo acontecido en cuanto a trabajar en equipo y en qué medida ellos se esfuerzan o cuan comprometidos están para poder llegar a desarrollar sus acciones en conjunto, indistintamente de las afinidades que tengan.

### **III. CIERRE**

#### **RETROALIMENTACIÓN**

A través de la lluvia de ideas los colaboradores darán a conocer sus opiniones acerca de la sesión desarrollada, todo ello a través de la perspectiva hacia la cual dirigieron lo asimilado impartido por las ponentes.

**SESIÓN N°9: “APRENDAMOS A MANEJARLO”**

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>“APRENDAMOS A MANEJARLO”</b>	Aprender a controlar y manejar sus emociones para desarrollarlas y generar un nuevo cambio en situaciones de conflicto provocadas por el entorno.	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Iniciando se dará la bienvenida a los colaboradores dándoles a conocer al mismo tiempo el objetivo determinados de la sesión.	Diapositivas	5 min.
			<b>Hoja de Ruta o Seguimiento</b>	- Observación por parte de las ponentes de la sesión 9.	Hojas bond	-----
			<b>Dinámica de Inicio “Números”</b>	- Esta dinámica consiste en presentarse con cada uno de los colaboradores, teniendo como objetivo romper el hielo entre ellos después de su labor diaria.	-----	15 min.
			<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- ¿Qué es el conflicto?, Tipología, Técnicas para resolver conflictos y Métodos para resolver conflictos laborales.	- Hojas Bond	10 min.

		<b>DESARROLLO</b>	<b>Dinámica: “Pirañas en el río”</b>	- Tiene como objetivo que cada participante, salga airosos tras resolver una solución conflictiva; Promover la cooperación y la ayuda entre los distintos miembros del grupo.	- Globos.	15 min.
			<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta primera sesión.		10 min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Las facilitadoras realizarán una lluvia de ideas junto con los participantes de todo lo que se ha hablado durante la sesión.	Pastillas Psicológicas	5 min

## **SESIÓN N°9: “APRENDAMOS A MANEJARLO”**

### **I. INICIO**

#### **PRESENTACIÓN:**

Las moderadoras mencionan brevemente todos los temas que se abarcarán durante la ejecución del taller; así como la presentación de las internas.

#### **HOJA DE RUTA O SEGUIMIENTO**

Se aplicará la hoja de ruta o seguimiento para continuar con las observaciones de cada sesión como se ha venido realizando anteriormente.

#### **DINÁMICA DE INICIO: “NÚMEROS”**

Se forma una ronda con todos los participantes, los jugadores deben estar siempre en movimiento, es decir, caminando. Quien dirige el juego da la orden: “Una pareja”, “Dos parejas”, tres.... cuatro... etc. Al escuchar la orden, los jugadores deben tomarse de la mano. La persona que quede sin pareja o si se equivoca de número sale del juego.

### **II. DESARROLLO**

#### **INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR**

- **¿Qué es el Conflicto?**

Según Monesterolo, (2011) (Citado por Pacheco & Zapata, 2015, párr.4), “Conflicto, confrontación de intereses entre los distintos sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo, tomando como antecedente que las partes deben ser representantes legítimas tanto de trabajadores como desempleados” (p. 20).

El conflicto es entonces, parte de nuestra sociedad; el cual cada ser humano en el marco presente en las relaciones sociales, tienen la necesidad y el deber de ponerse de acuerdo, buscar consensos y convivir en paz a efecto de lograr la armonía y el equilibrio social. La satisfacción de sus necesidades o de sus intereses los enfrenta en relaciones contradictorias, en las que es necesario la búsqueda de escenarios para lograr acuerdos.

- **TIPOLOGÍA DEL CONFLICTO.**

Según Moore (1986) (citado por Illera, 2017, párr.1), nos comenta que existen 5 tipos de conflictos que se dan en las relaciones sociales, el cual cada uno de ellos cuenta con las causas que los originan.

1. Conflicto sobre los datos: las causas que lo originan son la carencia de información, las opiniones diferentes acerca de lo que es relevante, interpretaciones diferentes de los datos y diferente procedimiento de valoración.
2. Conflicto de intereses: las causas que lo originan son la situación de competencia (percibida o real), los intereses substantivos en conflictos, los intereses procedimentales en conflictos y los intereses psicológicos en conflictos.
3. Conflictos estructurales: las causas que lo originan son patrones de comportamientos o de interacción destructivos, la desigualdad en el poder y en la autoridad, los factores geográficos, físicos o ambientales que impiden la cooperación, y las limitaciones temporales.
4. Conflicto de Valores: las causas que lo originan son las diferencias de criterio al evaluar las ideas o los comportamientos, la existencia de objetivos solo evaluables intrínsecamente, las diferencias en las formas de vida, ideología y religión.
5. Conflictos en las relaciones: las causas que lo originan son la presencia de una alta intensidad emocional, las percepciones equivocadas u opiniones estereotipadas, la comunicación pobre o malentendidos y los comportamientos negativo o reiterado.

- **TÉCNICAS PARA RESOLVER CONFLICTOS.**

Según Villa, (2012) (Citado por Pacheco & Zapata, 2015, párr.1), presenta las técnicas más aplicadas en los conflictos:

- a) Soluciones de problemas: Reúne en una persona de las partes en conflicto para identificar el problema y resolverlo en una discusión franca, esto ayudará a mejorar el ambiente del conflicto.
- b) Metas de orden superior: Fijar una meta común que no se pueda alcanzar sin la cooperación de las partes en conflicto, es decir que no se logrará un arreglo sin que las partes involucradas colaboren.
- c) Ampliación de Recursos: Cuando un conflicto es causado por escasez de recursos (dinero, oportunidades de ascender, espacio de oficina), ampliarlos puede ser una solución buena para todos. Es mejorar mantener un ambiente agradable, expresando cada una de las molestias de las partes.

- d) Evasión: Apartarse de los conflictos o suprimirlos, en algunos casos es mejor evitar ser parte de un conflicto, lo más adecuado es evadir para no alargar el problema existente.
- e) Allanamiento: Restar importancia a las diferencias al tiempo que se subrayan los intereses comunes de las partes del conflicto. (p.30)

- **MÉTODOS PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES.**

Según Robbins, (2011) (Citado por Pacheco & Zapata, 2015, párr.5), presenta los métodos más utilizados y eficientes:

- a) Negociación: Es la búsqueda de una salida pacífica a un conflicto por medio de la argumentación y de la cooperación entre las partes. En la negociación se busca elaborar una propuesta conjunta que ponga fin al impasse.
- b) Arbitraje: Es un mecanismo por el cual lo involucrados asignan a un tercero conocido como árbitro para que dé solución a su disputa. La resolución arbitral debe ser acogida de forma voluntaria por ambas partes.
- c) Mediación: Es un tercero ajeno a las partes que asume una posición neutral en beneficio de la eliminación de la controversia. El mediador cumple la función de acercar a los protagonistas del conflicto y acompañarlos en la exploración de una solución.
- d) Conciliación: Es un recurso alternativo en el que dos o más personas intentan arreglar las discrepancias, de forma autónoma y con todas las garantías legales, asistidos por un tercero llamado conciliador.
- e) Amigable composición: Mecanismo alternativo mediante el cual dos o más personas le encomiendan a uno o varios terceros que actúan como sus mandatarios, la solución del conflicto que los enfrenta. Estas personas se denominan Amigables Compondores y cuentan con un reconocido prestigio, trayectoria y solvencia moral para decidir la forma en que deben resolverse las controversias.

### **DINÁMICA: “PIRAÑAS EN EL RIO”**

Las facilitadoras explicaran que tienen que atravesar el río (camino marcado) sin salirse de él. Además, tienen que transportar de un lado a otro una serie de objetos. Uno en el camino de ida y otro, distinto, en el de vuelta. Cada participante tendrá asignado su globo y no puede ser llevado por ninguno de los compañeros.

La persona que se salga del camino, deberá comenzar la actividad desde el principio.

La actividad no acaba hasta que todas las personas hayan realizado su camino de ida y vuelta.

Por último, las facilitadoras dejarán un tiempo a los participantes para debatir la actividad, preguntándoles qué estrategias han elaborado para que todas las personas hayan podido realizar la actividad de manera satisfactoria, qué objetos han sido más fáciles de transportar y cuáles más difíciles, etc.

### **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de lo acontecido en cuanto a trabajar en equipo y en qué medida ellos se esfuerzan o cuan comprometidos están para poder llegar a desarrollar sus acciones en conjunto, indistintamente de las afinidades que tengan.

## **III. CIERRE**

### **RETROALIMENTACIÓN**

A través de la lluvia de ideas los colaboradores darán a conocer sus opiniones acerca de la sesión desarrollada, todo ello a través de la perspectiva hacia la cual dirigieron lo asimilado impartido por las ponentes.

**SESIÓN N°10: “YO ME COMPROMETO”**

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>“YO ME COMPROMETO”</b>	Plasmar todo lo aprendido a través de las sesiones anteriores para generar un compromiso en equipo y poder realizar la ejecución de sus labores como tal habiendo generado reflexión en cada uno de ellos.	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Iniciando se dará la bienvenida a los colaboradores dándoles a conocer al mismo tiempo el objetivo determinados de la sesión.	Diapositivas	5 min.
			<b>Hoja de Ruta o Seguimiento</b>	- Observación por parte de las ponentes de la sesión 10.	- Hojas Bond - Lápices	15 min.
			<b>Dinámica de Inicio “Los Instrumentos Musicales”.</b>	- Esta dinámica consiste en relajarse con cada uno de los colaboradores, teniendo como objetivo romper el hielo entre ellos después de su labor diaria.	Cinta adhesiva Cartulinas Hojas bond/ colores Tijeras Plumones	15 min.
			<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- ¿Qué es el compromiso laboral?, Importancia, y	Hojas Bond	10 min.

				Factores determinantes del Compromiso.		
		<b>DESARROLLO</b>	<b>Dinámica:</b> “¿Qué te llevarías a una isla desierta?”	- Tiene como objetivo ser una actividad orientada a impulsar la creatividad en la resolución de problemas y fomentar la colaboración entre los equipos.	- Hojas Bond	10 min.
			<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta primera sesión.	-----	15 min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Las facilitadoras realizarán una lluvia de ideas junto con los participantes de todo lo que se ha hablado durante la sesión.	Pastillas Psicológicas	5 min

## SESIÓN N°10: “YO ME COMPROMETO”

### I. INICIO

#### PRESENTACIÓN:

Las moderadoras mencionan brevemente todos los temas que se abarcarán durante la ejecución del taller; así como la presentación de las internas.

#### HOJA DE RUTA O SEGUIMIENTO

Se aplicará la hoja de ruta o seguimiento para continuar con las observaciones de cada sesión como se ha venido realizando anteriormente

#### DINÁMICA DE INICIO: “LOS INSTRUMENTOS MUSICALES”

Los participantes son divididos en dos grupos al azar. Se posicionan los materiales en la mesa para que puedan hacer uso de ellos. Una vez separados y con los materiales en la mesa, se les otorga la consigna:

“Cada grupo debe armar una orquesta. En la mesa se encuentran distintos tipos de materiales, con los cuales cada grupo armará sus instrumentos musicales en 3D, uno por persona. Tendrán 14 minutos para la ejecución, la búsqueda del nombre y el logo de la banda; así como el género musical. Pasado los 14 minutos, cada grupo tendrá 3 minutos para presentar, de manera libre, la banda.”

### II. DESARROLLO

#### INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR

Aquí se empieza a tratar la importancia del trabajo en equipo para poder alcanzar sus metas.

- **¿Qué es Compromiso laboral?**

Según Meyer y Allen (1991) (citador por Cornejo, 2017, párr.3), definen el compromiso organizacional como “un estado psicológico que puede reflejar un deseo, una necesidad y/o una obligación de permanecer como miembro de la organización, de modo que, una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo que puede mantener (o no) un vínculo en términos de coste-beneficio, y sentir (o no) la obligación de ser leal a su organización, por lo que estas tres formas de compromiso pueden darse simultáneamente y con mayor o menor intensidad” (p. 32).

- **Factores determinantes del compromiso organizacional**

Según Álvarez (2008) (citador por Cornejo, 2017, párr.2), los determinantes del compromiso organizacional están clasificados en tres grupos fundamentales: el primero relacionado a las características personales del individuo, en el segundo a las características del puesto y condiciones laborales y el tercero las experiencias y apreciaciones de su ámbito laboral.

- a) Características personales: Álvarez (2008) (citador por Cornejo, 2017, párr.2), sostiene que la edad está correlacionada significativamente con el componente afectivo, ya que con el pasar de los años, los individuos ven reducidos sus posibilidades de empleo y se incrementa el costo de dejar la organización.
- b) Características del puesto y condiciones laborales. Álvarez (2008) (citador por Cornejo, 2017, párr.2), sostiene que el número de horas que el trabajador pasa en la organización acrecienta su socialización y nivel compromiso. Así el compromiso organizacional será más alto a medida que los trabajadores tengan mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. Así, los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos, debido fundamentalmente a que poseen más recompensas y desempeñan actividades son más enriquecedores a nivel profesional y personal.
- c) Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral. Aquí, juego un papel muy importante la satisfacción laboral, específicamente el salario, por lo tanto, el compromiso será mayor en cuanto el salido cubra sus expectativas personales; así mismo, las posibilidades de promoción o ascenso también influyen significativamente en el nivel de compromiso y por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones, es decir las interrelaciones influyen en el nivel de compromiso de los miembros en una organización.

- **Importancia del compromiso laboral**

El compromiso laboral: es uno de los mejores indicadores de permanencia en el empleo, pues permita que los trabajadores se identifiquen y estén dispuestos a trabajar por conseguir los objetivos de la organización. Al respecto Arias (2001) Álvarez (2008) (citador por Cornejo, 2017, párr.4), señaló que los trabajadores que quieran a su organización, harán bien su trabajo; que el empleado asuma el

compromiso con la organización permite que se cumplan las metas del empleado y de la institución, esto requiere de múltiples esfuerzos, donde la gestión adecuada de los recursos cumple un rol muy importante, pues cuando para el empleado perciba que existan otras alternativas y oportunidades de empleo su motivación irá disminuyendo (p.35).

### **DINÁMICA: “¿QUÉ TE LLEVARÍAS A UNA ISLA DESIERTA?”**

Las facilitadoras Dividen al equipo de participante en 2 grupos y les piden que escriban por orden de importancia las 10 cosas que se llevarían a una isla desierta para poder sobrevivir. Cuando hayan acabado, deja que cada grupo exponga su selección y después las facilitadoras organizan un debate entre ambos en el que consigan llegar a un consenso.

### **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de lo acontecido en cuanto a trabajar en equipo y en qué medida ellos se esfuerzan o cuan comprometidos están para poder llegar a desarrollar sus acciones en conjunto, indistintamente de las afinidades que tengan.

## **III. CIERRE**

### **RETROALIMENTACIÓN**

A través de la lluvia de ideas los colaboradores darán a conocer sus opiniones acerca de la sesión desarrollada, todo ello a través de la perspectiva hacia la cual dirigieron lo asimilado impartido por las ponentes.

**SESIÓN N°11: “ENRUMBÁNDONOS AL ÉXITO”**

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>“ENRUMBÁNDONOS AL ÉXITO”</b>	Crearán un organizador visual para mostrar con qué iniciarán la nueva perspectiva de cambio en cuanto al logro de sus objetivos.	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Se les da la bienvenida al penúltimo taller a los colaboradores de la consultora.	- Hojas Bond - Lápices	15 min.
			<b>Hoja de Ruta</b>	- Se les aplica a los colaboradores la hoja de ruta en cuanto a observación evidenciando los avances.		
			<b>Dinámica de Inicio “El Reto”.</b>	- Esta dinámica consiste en entregar confianza a cada colaborador, teniendo como objetivo hacer que el equipo pueda enfrentar nuevos retos.	1 caja negra u oscura	15 min.
		<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- La importancia de asumir retos para poder llegar al éxito a través de la confianza en el equipo.	- Hojas Bond	10 min.	

		<b>DESARROLLO</b>	<b>Dinámica: “Las manos dadas”</b>	- Esta dinámica tiene como objetivo mostrar la importancia del trabajo en equipo y que trabajando juntos los resultados serán mucho más eficaces.	- Cartulinas de colores	10 min.
			<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia en esta primera sesión.		15 min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Las facilitadoras realizarán una lluvia de ideas junto con los participantes de todo lo que se ha hablado durante la sesión.	Pastillas Psicológicas	5 min

## SESIÓN N°11: “ENRUMBÁNDONOS AL ÉXITO”

### I. INICIO

#### PRESENTACIÓN:

Las moderadoras hablarán acerca de la penúltima sesión y la importancia del mismo para la continuidad de su proceder en ejecución de sus accionares diarios.

#### HOJA DE RUTA

Se realizará la aplicación a través de la observación para tener mayor noción hasta el momento de lo ejecutado por parte de los participantes.

#### DINÁMICA DE INICIO: “El Reto”

Esta dinámica Divide el equipo en dos grupos, formando un círculo. Para comenzar la dinámica, coloca una música y pásale la caja a todas las personas del círculo, cuando la música pare de tocar, quien tenga la caja tendrá tres alternativas:

- Cumplir el reto
- Pasarlo para una persona de su grupo
- Pasarlo para una persona del otro grupo.

En el caso de aceptar el reto, el grupo de la persona que tiene la caja recibirá 3 puntos.

Pero si no lo realiza, además de tener que pagar una penitencia, el grupo pierde 4 puntos.

Cada grupo tiene la opción de no cumplir el reto 3 veces, pero en la cuarta vez, obligatoriamente tendrá que cumplir lo que ha sido propuesto.

Al final, suma los puntos y sabrás cual grupo logró realizar más retos.

Este es un tipo de dinámica de grupo que ayuda mucho a eliminar la tensión, pero también anima la innovación, ya que lo ideal es que los participantes acepten los retos propuestos que, muchas veces, están fuera de sus áreas de conocimiento.

La idea es que los retos sean escritos por los participantes y sean actividades divertidas que les ayuden tanto personal como profesionalmente.

## **II. DESARROLLO**

### **INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR**

Aquí se empieza a tratar la importancia de la confianza en sí mismos para poder alcanzar sus metas.

- **¿Qué es la confianza en sí mismo?**

La confianza en sí mismo es La confianza en sí mismo es una actitud que permite a los individuos tener una visión positiva acerca de ellos mismos.

Las personas que confían en sí mismos creen en sus habilidades, sienten que tienen control sobre sus vidas y creen que son capaces de hacer lo que planean y esperan.

Tener confianza en sí mismo no significa que se pueda hacer todo. Las personas que confían en sí mismas tienen expectativas realistas. Incluso cuando sus intereses no se cumplen, ellos continúan siendo positivos y aceptan su manera de ser.

Las personas con baja confianza en sí mismas dependen excesivamente de la aprobación de los demás para sentirse bien con ellos. Tienden a evitar los riesgos ya que tienen miedo a fracasar. En general, no esperan ser exitosos o que les vaya bien. En contraste, las personas confiadas en sí mismas están dispuestas a ser desaprobadas por los demás porque confían en sus propias habilidades. Tienden a aceptarse y sienten que no deben complacer a otros para ser aceptados.

### **DINÁMICA: LAS MANOS DADAS**

Los colaboradores deben formar un círculo, darse las manos y memorizar quién está de su lado derecho e izquierdo.

Después, los participantes deben soltar las manos y dar una vuelta en la sala o espacio escogido, esperar algunos segundos, colocar la cartulina en el centro de la sala y pedir que todos se coloquen encima de la cartulina.

Pide, entonces, que los participantes digan quien estaba a su derecha y a su izquierda y se den las manos nuevamente.

## **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de lo acontecido en cuanto a trabajar en equipo y en qué medida ellos se esfuerzan o cuan comprometidos están para poder llegar a desarrollar sus acciones en conjunto, indistintamente de las afinidades que tengan.

### **III. CIERRE**

#### **RETROALIMENTACIÓN**

A través de la lluvia de ideas los colaboradores darán a conocer sus opiniones acerca de la sesión desarrollada, todo ello a través de la perspectiva hacia la cual dirigieron lo asimilado impartido por las ponentes.

**SESIÓN N°12: “ESTAMOS LISTOS PARA EL CAMBIO”**

<b>TÍTULO</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ETAPAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>“ESTAMOS LISTOS PARA EL CAMBIO”</b>	Identificar los cambios que empezarán a darse a partir las sesiones realizadas por los compañeros para el incremento de integración y trabajo en equipo.	<b>INICIO</b>	<b>Presentación</b>	- Se da la bienvenida y agradecimiento por habernos facilitado la ejecución de las 12 sesiones para los colaboradores de la Consultora T-Solucionera.	- Hojas Bond - Lápices	15 min.
			<b>Aplicación De Post-Test</b>	- Se les aplica a los colaboradores el Post - Test correspondiente a la evaluación de los saberes previos en cuanto a los contenidos a tratar.		
			<b>Dinámica de Inicio “La Isla del Tesoro”.</b>	- Esta dinámica tiene como objetivo promover la colaboración y unión entre las personas.	Caja de chocolates y papel periódico	15 min.

		<b>DESARROLLO</b>	<b>Información Del Tema A Tratar</b>	- El cambio e integración	- Hojas Bond	10 min.
			<b>Dinámica: “Enredados”</b>	- El objetivo es hacer que los participantes pongan en práctica todo lo aprendido.	- Cinta. - Globos,	10 min.
			<b>Conversatorio</b>	- Las ponentes y los colaboradores hablarán acerca de su experiencia durante todas las sesiones realizadas.		15 min
		<b>CIERRE</b>	<b>Retroalimentación</b>	- Las facilitadoras realizarán una lluvia de ideas junto con los participantes de todo lo que se ha hablado durante la sesión.	Pastillas Psicológicas	5 min

## **SESIÓN N°12: “ESTAMOS LISTOS PARA EL CAMBIO”**

### **I. INICIO**

#### **PRESENTACIÓN:**

Las moderadoras mencionarán el agradecimiento por la participación y constancia de cada uno de los colaboradores durante las 12 sesiones, permitiéndonos la ejecución del programa y aprendizaje por parte de ambos.

#### **APLICACIÓN DEL POST TEST**

Se aplicará el Post Test a los colaboradores para evaluar y conocer lo que obtuvieron como aprendizaje de todas las sesiones realizadas.

#### **DINÁMICA DE INICIO: “La Isla del Tesoro”**

Esta dinámica pide que los participantes formen parejas, Después, coloca una hoja de periódico en uno de los rincones de la sala, con la caja de chocolates encima de la hoja. Repite el proceso en todos los rincones, dándole a cada pareja otra hoja. Nosotras diremos que cada rincón representa una isla, cada pareja debe posicionarse encima de su hoja e intentar llegar al objetivo, que es el rincón de la sala o isla, pero no puede ni rasgar el papel ni colocar los pies en el suelo. Lo importante en esta dinámica es la percepción de que el trabajo en equipo origina mejores resultados.

### **II. DESARROLLO**

#### **INFORMACIÓN DEL TEMA A TRATAR**

Aquí se empieza a tratar la importancia del cambio y la integración.

- **¿Qué es el cambio y la integración?**

El cambio es la acción de quienes toman decisiones pasen de un enfoque a otro detectando qué es lo que ha fallado mediante la integración que busca que se beneficie no solo al individuo sino a la organización tomando un rumbo.

El cambio en los procesos y las prácticas se da si las personas cambian sus comportamientos y si estas personas se encuentran a gusto con dichos cambios, por ello es muy importante que la gente haya estado involucrada a lo largo de todo el proceso y que hayan entendido que el cambio lo generan ellos. El benchmarking motiva a las personas a buscar las mejoras, los impulsa a ampliar su visión, basados en lo que han visto y aprendido de otras

empresas, además genera sentimientos de camaradería que se convierten en compromiso, este compromiso a su vez se torna en sentido de pertenencia al asumir papeles importantes en los esfuerzos de desarrollo empresarial.

### **DINÁMICA: Enredados**

Los participantes deberán formar 2 equipos con cantidades equitativas, luego se colocarán en círculos en donde se evidencie los 2 equipos formados, finalmente las facilitadoras le pegaran cinta a grupo quedando atrapados. La finalidad de esta dinámica es que lleven como equipo un globo en medio hasta la meta que se les ha mostrado.

### **CONVERSATORIO**

En este conversatorio, tanto las ponentes como los colaboradores intercambiarán ideas acerca de lo acontecido en cuanto a trabajar en equipo y en qué medida ellos se esfuerzan o cuan comprometidos están para poder llegar a desarrollar sus acciones en conjunto, indistintamente de las afinidades que tengan.

## **III. CIERRE**

### **RETROALIMENTACIÓN**

A través de la lluvia de ideas los colaboradores darán a conocer sus opiniones acerca de la sesión desarrollada, todo ello a través de la perspectiva hacia la cual dirigieron lo asimilado impartido por las ponentes.

## ANEXO 02

### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título del proyecto:** Programa de Outdoor Training para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de la Consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.

**Institución:** Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo.

**Investigadoras:**

- Farro Vargas Nereyda Yhazmyne.
- Rojas García Rosa Melissa.

**Presentación:**

El presente es un estudio que tiene por finalidad conocer aquellos factores relacionados con el Outdoor Training y el trabajo en equipo hacia su centro de trabajo, por lo que su participación es primordial en este proceso y estaremos agradecidas por si accede.

La participación consiste en responder el cuestionario que figura a continuación. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación cuando considere pertinente sin que esto tenga repercusiones negativas para usted. Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio laboral o monetario.

Muchas gracias por su atención.

---

**Respuesta:** He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que dejar de participar en esta actividad en algún momento. También entiendo que no recibiré algún pago o beneficio académico por esta participación.

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**ANEXO 03**

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

**“TRABAJO EN EQUIPO Y ADAPTACIÓN A ENTORNOS LABORALES  
CAMBIANTES”**

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: ..... Sexo: M ( ) F ( )  
 Antigüedad en el cargo: menos de 1 año ( ) ; más de 1 año ( )

**Instrucciones:**

I: A continuación, indique usted si está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones marcando con una X:

Nº	ÍTEMS	Totalmente Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	Considero que un grupo es distinto a un equipo			
2	Pienso que mi área va mejorando y evolucionando con el tiempo			
3	Considero que dentro de mi área existe cooperación y colaboración			
4	He tenido que comunicarme seguido para adaptarme rápidamente			
5	Considero que el estilo de manejo de equipos de mi jefe es el adecuado			
6	El trabajo que yo realizo es indispensable para el logro de los objetivos.			
7	Toda mi área trabaja como un excelente equipo			
8	Considero que no se debe ser conformista, para así poder realizar mejoras en el trabajo.			
9	En mi área nos distribuimos equitativamente las tareas			
10	Me interesa relacionarme con todas las personas de la empresa			
11	Trabajamos en coordinación con otras áreas la mayor parte del tiempo			
12	Conocer más acerca del funcionamiento del negocio me ayudaría adaptarme más rápidamente			
13	Siento que mi jefe me ayuda a integrarme con los demás			
14	En mi área se aprende siempre algo nuevo debido a las dificultades diarias que se presentan.			
15	Los problemas nos permiten crear nuestras oportunidades al cambio.			
16	Todos en mi área buscamos alcanzar los objetivos planteados.			

17	Considero que ha sido más sencillo desenvolverse a medida que pasa el tiempo			
18	Me siento identificado/a y comprometido/a con los objetivos del área y de la empresa			
19	Me he adaptado al trabajo rápidamente gracias al trabajo en equipo.			
20	Me siento cómodo/a y satisfecho trabajando con mis compañeros			
21	Me motiva cuando en el trabajo surgen cambios constantes			
22	Mi jefe se preocupa porque estemos alineados a un objetivo común.			
23	Considero que los cambios son necesarios y positivos			
24	Afronto los cambios con facilidad y de manera rápida			
25	Obtenemos mejores resultados cuando trabajamos unidos			
26	Mi equipo de trabajo está bien integrado			
27	La distribución física del área permite una mejor coordinación y comunicación			
28	No me cuesta mucho adaptarme porque ya llevo tiempo en la empresa			
29	El rol de mi jefe es importante para obtener resultados positivos			
30	Me gusta asistir a las actividades de integración del área y las realizadas por la empresa.			
31	Aprovecho las actividades de integración para interrelacionarme con mis compañeros.			
32	No me cuesta adaptarme a los cambios a pesar de las constantes exigencias.			
33	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo			
34	Me siento cómodo trabajando con personas que piensan, actúan y opinan distinto a mí.			
35	Las actividades de integración son pequeños detalles que contribuyen a unir al personal			

II: Indique con qué frecuencia realiza cada una de las actividades descritas a continuación:

N°	ÍTEMS	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
36	La mayor parte de nuestras actividades requiere que trabajemos en equipo				
37	Me siento satisfecho con el modo de trabajar en equipo que existe en mi área de trabajo.				
38	Recibo ayuda por parte de mis compañeros en la realización de mis funciones				

39	Para realizar bien mi trabajo debo mantenerme comunicado con la gente de mi área				
40	Mi jefe sabe dirigirme ante los cambios				
41	Soy de las personas que puedo adoptar diferentes roles dentro del equipo.				
42	Desarrollo bien mi trabajo aún con obstáculos o limitaciones				
43	En mi área se realizan mejoras para optimizar el trabajo en equipo.				
44	Se entrega a tiempo la información solicitada a las demás áreas.				
45	Comparto información con mis demás compañeros.				
46	Me doy tiempo para cumplir con las obligaciones asignadas y no requeridas por el área.				
47	No me sorprende que en mi área surjan imprevistos.				
48	Recibimos reconocimiento y felicitaciones que logran motivarnos.				
49	Mi jefe me ayuda a aclarar mis dudas cuando surgen cambios				
50	Me llevo bien con la mayoría de mis compañeros de trabajo				
51	Los cambios son muy frecuentes en mi área				
52	Realizan actividades de integración o socialización en mi área				
53	Participo de las actividades de integración realizadas en mi área				
54	Todos los cambios son comunicados al área por nuestro jefe				
55	Me adapto a los cambios del día a día sin dificultad				
56	Realizan actividades de socialización en mi empresa				

III: Para trabajar en equipo qué importancia le da usted a cada uno de los siguientes ítems:

		<b>Nada Importante</b>	<b>Poco Importante</b>	<b>Importante</b>	<b>Muy importante</b>
57	Comunicación				
58	Coordinación				
59	Confianza				
60	Compromiso				
61	Liderazgo				
62	Complementariedad				
63	Conflicto				
64	Relaciones Interpersonales				
65	Respeto				

ANEXO 04

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Chilayo, 27 de junio de 2018.

SR. MARVIN MORENO MEDINA  
COORDINADOR DE ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Presente.

A SUJETO: ACEPTACIÓN DE PERMISO.

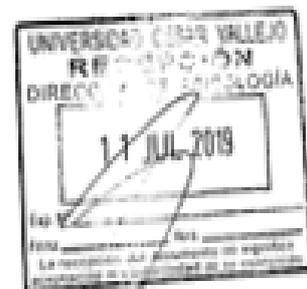
Por el presente me dirijo a usted en respuesta a lo solicitado, accediendo a la aplicación del programa sobre Outdoor Training para mejorar el trabajo en equipo, obteniendo así un apoyo mutuo por parte de las estudiantes **Ferreo Vargas Nereyda Yhazmyne, Rojas Garola Rosa Mellica**; y de nosotros como empresa.

Seguro de obtener resultados óptimos como hasta el momento se ha venido evidenciando, le reitero sentimientos de estima personal.

Atentamente,

LIC. ROBERTO PÉREZ AGULLAR  
Gerente General

Lic. Roberto Pérez Aguilar  
Gerente General



**ANEXO 05**  
**FICHA TÉCNICA**

<b>NOMBRE</b>	Trabajo en Equipo y adaptación a entornos laborales cambiantes.
<b>AUTORA</b>	Gisella Laredo García.
<b>AÑO</b>	2011
<b>TIPO DE APLICACIÓN</b>	Individual.
<b>TIEMPO</b>	25 minutos aprox.
<b>DIRIGIDO A</b>	Todo tipo de trabajadores de diferentes empresas, y tiene como intención conocer el nivel de trabajo en equipo.
<b>DIMENSIONES</b>	Opinión Frecuencia Importancia

**CALIFICACIÓN:**

- Tener en cuenta que cada dimensión tiene puntajes diferentes: Opinión (Totalmente Desacuerdo con un valor de 0, De acuerdo con un valor de 1 y Totalmente De acuerdo con un valor de 2); Frecuencia (Nunca con un valor de 0, Algunas Veces con un valor de 1, Casi Siempre con un valor de 2, y Siempre con un valor de 3); Importancia ( Nada Importante con un valor de 0, Poco Importante con un valor de 1, Importante con un valor de 2, y Muy Importante con un valor de 3).
- Se adjudican un puntaje por ítem de acuerdo a la alternativa asumida.

## INTERPRETACIÓN:

### ✓ Dimensión Opinión

PUNTAJES	CATEGORÍAS
36 – 41	BAJO
42 – 84	MEDIO
85 – 105	ALTO

Fuente: Elaboración propia

### ✓ Dimensión Frecuencia

PUNTAJES	CATEGORÍAS
57 - 62	BAJO
63 - 69	MEDIO
70 - 78	ALTO

Fuente: Elaboración propia

### ✓ Dimensión Frecuencia

PUNTAJES	CATEGORÍAS
10 - 19	BAJO
20 - 22	MEDIO
23 - 32	ALTO

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 06

### VALIDEZ DE JUCIO DE EXPERTOS Y CONFIABILIDAD PARA EL PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING

Por favor complete la siguiente tabla con la finalidad de recabar sus datos personales antes de finalizar con la validación del instrumento de investigación.

<b>Nombre completo</b>	Francisco Arnulio Jiménez TAVARA	
<b>Institución a la que pertenece</b>	<b>Grado de estudios alcanzado</b>	<b>Especialidad</b>
Centro de Empleo Región Lambayeque MPE - Equipo FORTALECE PERÚ	Licenciado en Psicología	Organizacional / Ocupacional

Lic. Francisco A. Jiménez  
Psicólogo  
C.P.S. 17356

Firma

Fecha

05/12/18.

Por favor complete la siguiente tabla con la finalidad de recabar sus datos personales antes de finalizar con la validación del instrumento de investigación.

Nombre completo	Alex Andres Avila Diaz	
Institución a la que pertenece	Grado de estudios alcanzado	Especialidad
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - Filial Chiclayo.	Magister	Organizacional

Firma

Fecha

-----

-----

05-12-18

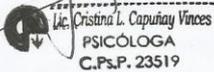
  
.....  
Mg. Alex A. Avila Diaz  
PSICOLOGO  
C.Ps.P. 16250

Por favor complete la siguiente tabla con la finalidad de recabar sus datos personales antes de finalizar con la validación del instrumento de investigación.

Nombre completo	Cristina Lissett Capuñay Vives	
Institución a la que pertenece	Grado de estudios alcanzado	Especialidad
Centro de Empleo Región Lambayeque- MTPE-EQUIPO FORTALECE PERÚ.	Licenciada en Psicología	Organizacional

  
Firma

---

  
Lic. Cristina L. Capuñay Vives  
PSICÓLOGA  
C.P.S.P. 23519

Fecha  
05/12/2018.

## **CONFIABILIDAD**

### **Estadísticas de fiabilidad -GENERAL**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,858	,853	65

Fuente: IBM SPSS statistics 23

### **DIMENSIÓN DE OPINIÓN**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,691	,685	35

Fuente: IBM SPSS statistics 23

### **DIMENSIÓN DE FRECUENCIA**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,762	,715	21

Fuente: IBM SPSS statistics 23

### **DIMENSIÓN DE IMPORTANCIA**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,499	,486	9

Fuente: IBM SPSS statistics 23

## ANEXO 07: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: Programa de Outdoor Training para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de la Consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera el programa de Outdoor training mejorará el trabajo en equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo?	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar en qué medida el Programa de Outdoor Training mejorará el Trabajo en Equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Diagnosticar a través de un pretest el nivel Trabajo en Equipo de los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C.</p> <p>Diseñar el programa de Outdoor Training en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C.</p> <p>Aplicar el programa de Outdoor Training en los colaboradores de la consultora T SOLUCIONA S.A.C.</p> <p>Evaluar a través de un post-test el nivel de Trabajo en Equipo después de la aplicación del programa de Outdoor Training en los colaboradores de la Consultora T-Solucion S.A.C.</p> <p>Comparar la evaluación de los resultados del pretest y post-test para medir el nivel alcanzado de Trabajo en Equipo.</p>	La aplicación del Programa de Outdoor Training mejorará el trabajo en equipo en los colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C, Chiclayo.	<b>VI: Programa de Outdoor Training</b>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Explicativa, Aplicada y transversal.</p>	15 colaboradores de la consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo	Observación Entrevista Encuesta	
	<b>VD: Trabajo en equipo</b>		<p><b>DISEÑO</b></p> <p>Diseño pre experimental con pre y post test a un solo grupo de estudio, cuyo esquema es:</p> <p>G: O<sub>1</sub> X O<sub>2</sub></p> <p><b>Dónde:</b> G: Colaboradores de la Consultora T-Solucion S.A.C., Chiclayo.</p> <p><b>O1</b> : Programa de Outdoor Training</p> <p><b>O2</b> : Cuestionario de Trabajo en Equipo y adaptación a entornos laborales cambiantes de Gisella Laredo García.</p>	<b>MUESTRA</b>		<b>INSTRUMENTOS</b>	

				X : relación entre las variables			
--	--	--	--	----------------------------------	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

**ANEXO 08**

**EVIDENCIAS DE LAS SESIONES APLICADAS DEL PROGRAMA DE  
OUTDOOR TRAINING PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS  
COLABORADORES DE LA CONSULTORA T SOLUCIONA, S.A.C.,  
CHICLAYO.**



**Ilustración 1:** *Sesión 1. Hoy Empieza el Cambio.*



**Ilustración 2:** *Sesión 2. Planifico mis Labores.*



**Ilustración 3:** *Sesión 3. Trabajando Empiezo Jugando.*



**Ilustración 4:** *Sesión 4. Confío en mi compañero.*



**Ilustración 5:** *Sesión 5. Aprendiendo a Comunicarnos.*



**Ilustración 6:** *Sesión 6. ¿Soy yo un Líder?*



**Ilustración 7:** *Sesión 7. Yo decido, Nosotros decidimos.*



**Ilustración 8:** *Sesión 8. Confrontemos.*



**Ilustración 9:** *Sesión 9. Aprendamos a Manejarlo.*



**Ilustración 10:** *Sesión 10. Yo me Comprometo.*



**Ilustración 11:** *Sesión 11. Enrumbádonos al éxito.*



**Ilustración 12:** *Sesión 12. Estamos listos para el Cambio.*