



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Programa de Outdoor Training para mejorar el clima organizacional en los
colaboradores de la empresa “HFE BERRIES PERÚ S.A.C - Chiclayo”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología Organizacional

AUTORA:

Br. Yrigoin Diaz Diana Yanet (ORCID: 0000-0002-1075-2383)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios, por permanecer siempre conmigo, brindarme las fuerzas y sabiduría necesaria para cumplir con mis metas y sueños trazados a lo largo de mi vida. Además, por concederme siempre lo mejor y ayudarme a permanecer en un estado de paz y tranquilidad en momentos de dificultad.

A MI FAMILIA

Y en especial a mis padres Grimaldina Diaz Torres y Ricarte Yrigoin Cubas, por ser la fuente de motivación para salir adelante y emprender nuevos caminos, y a su vez por depositar toda su confianza en mí, lo cual ha permitido que logre culminar con una parte de mi proyecto de vida.

Diana Yanet Yrigoin Diaz.

Agradecimiento

Agradezco a la prestigiosa casa de estudios, Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos una educación y servicio de calidad para lograr ser unos profesionales de alta excelencia.

Asimismo, agradecer a los maestros por su calidad de enseñanza y por brindarnos sus saberes y conocimientos a lo largo de nuestra formación profesional.

A la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C por brindarme la oportunidad y el apoyo para realizar este proyecto de investigación con los colaboradores del área administrativa.

Diana Yanet Yrigoin Diaz.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Diana Yanet Yrigoin Diaz, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología Organizacional de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 73109108, con el trabajo de investigación titulada, "Programa de outdoor training para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C - Chiclayo"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El trabajo de investigación es mi autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes utilizadas. Por lo tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 04 de Diciembre del 2020

Nombres y apellidos: Diana Yanet Yrigoin Diaz

DNI: 73109108

Firma: 

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Figuras	vii
Índice de tablas	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÈTODO	17
2.1 Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalizaciòn de variables	18
2.3. Población, muestra y muestreo.....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Métodos de análisis de datos.....	24
2.6 Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58

Índice de Figuras

Figura 1. Clima organizacional	25
Figura 2. Dimensión de realización personal.	26
Figura 3. Dimensión de involucramiento laboral.	27
Figura 4. Dimensión de supervisión.	28
Figura 5. Dimensión de comunicación.	29
Figura 6. Dimensión de condiciones laborales.	30
Figura 7. Clima organizacional.	35
Figura 8. Dimensión de realización personal.	36
Figura 9. Dimensión de involucramiento	37
Figura 10. Dimensión de supervisión.	38
Figura 11. Dimensión de comunicación.	39
Figura 12. Dimensión de condiciones laborales.	40
Figura 13. Dimensiones del clima organizacional etapas pre test y post test.	42

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Dependiente	19
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Independiente	20
Tabla 3. Cuadro de Colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C.	22
Tabla 4. Diseño del Programa de Outdoor Training	31
Tabla 5. Nivel de significancia	46

RESUMEN

La presente investigación se ha desarrollado bajo la metodología Outdoor Training, el cual está orientado a mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C - Chiclayo, teniendo como base un enfoque teórico – práctico, ya que se pretende generar un mayor aprendizaje, mediante técnicas y procedimientos lúdicos que permitan vivir nuevas experiencias a nivel personal y laboral. Cabe mencionar que se trabajó con una población de 25 colaboradores de las diferentes áreas de la organización, los cuales fueron seleccionados de manera no probabilística por conveniencia, utilizando un diseño pre experimental; para lo cual se utilizó como técnica de recolección de datos el cuestionario “Escala de Opiniones CL - SPC”, de la Dra. Sonia Palma Carrillo, este instrumento hace uso de la escala de Likert para establecer sus categorías diagnósticas, está conformado por 50 ítems y 5 dimensiones: Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales. En contraste con lo anterior el tipo de investigación que se utilizó para este estudio fue aplicativa transversal. Por otra parte, con los resultados obtenidos tanto del pres y post test se elaboró conclusiones y recomendaciones con el fin de aportar a la mejora continua de la organización, además se pudo concluir que aplicar el Programa de Outdoor Training mejoró el clima organizacional, puesto que inviste una significancia de un $p_valor = 0,02 < 0,05$. En donde se afirmó que el Programa de Outdoor Training fue altamente efectivo para lograr mejorar y fortalecer el clima organizacional.

Palabras clave: Entrenamiento al aire libre, Clima organizacional, Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación , Condiciones laborales.

ABSTRACT

This research has been developed under the Outdoor Training methodology, which is aimed at improving the organizational climate in the employees of the company HFE BERRIES PERÚ SAC - Chiclayo, which has a theoretical - practical approach, since it is intended to generate a greater learning and living new experiences. It is worth mentioning that we worked with a population of 25 collaborators from the different areas of the organization, who were selected in a non-probabilistic way for convenience, using a pre-experimental design; For which the data collection technique was used the questionnaire "Scale of Opinions CL - SPC", by Dr. Sonia Palma Carrillo, this instrument uses the Likert scale to establish its diagnostic categories, it is made up of 50 articles and 5 dimensions: Personal fulfillment, Labor involvement, Supervision, Communication and labor. In contrast to the above, the type of research used for this study was cross-sectional. On the other hand, with the results obtained from both the pre and post test, conclusions and recommendations were drawn up in order to contribute to the continuous improvement of the organization, it was also possible to conclude that applying the Outdoor Training Program improved the organizational climate, since it invests a significance of a $p_value = 0.02 < 0.05$. Where it was stated that the Outdoor Training Program was highly effective in improving and strengthening the organizational climate.

Keywords: Outdoor training, Organizational climate, Personal fulfillment, Labor involvement, Supervision, Communication , Working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones se encuentran en constante cambio debido a la aparición de nuevos métodos, procesos de trabajo y nuevas tendencias para gestionar el talento humano. Por lo tanto, invertir en el potencial humano se convierte en un factor clave para cualquier organización, puesto que las personas por lo general son las que generan conocimientos, ideas, maximizan y crean nuevos recursos. A pesar de ello, al factor humano no se le brinda la importancia necesaria, por lo que la gran mayoría de colaboradores tienen que enfrentarse a un entorno donde el bienestar laboral y calidad de vida del es mínima.

De acuerdo con Restrepo (2018), considera que la adecuada gestión del clima organizacional, sirve como apoyo estratégico y como facilitador de ambientes laborales participativos, logrando consolidar equipos altamente efectivos. Del mismo modo, para Chiavenato (2009), afirma que el clima organizacional está ampliamente relacionado con el ambiente en donde los colaboradores desarrollan sus funciones. En otras palabras, se puede decir que las personas dependen cada vez más de las actividades de grupo, es por ello que los sistemas sociales deben ser muy bien gestionados dentro de las organizaciones, para que los colaboradores se sientan motivados y comprometidos con el éxito de la misma.

Por otra parte, respecto a la realidad problemática a nivel internacional en la ciudad de México, según el blog “acsendo”, realizado por Rodríguez (2018), señala que el descuido del clima organizacional ha producido la pérdida del talento humano en las organizaciones, puesto que la cifra de rotación del personal aumentó en un 23% en los últimos años, debido a la inadecuada gestión tanto del talento humano y el entorno donde se desarrollan.

En efecto, el clima organizacional es un factor primordial, no solo para mejorar las relaciones interpersonales, si no también, para retener el talento humano, aumentar el compromiso y satisfacción de los colaboradores. Cabe mencionar, que gran parte de la calidad del trabajo y resultados finales se deben en gran medida al entorno laboral que posee la organización.

En la revista de la Universidad de EAN (Escuela de Administración y Negocios) Colombia (2018), se realizó un estudio sobre el clima organizacional en el emprendimiento sostenible. En donde el 39.68% de colaboradores expresó que casi nunca sienten a gusto en la organización, con un 31.75% que se sienten a gusto con el ambiente laboral, pero no se sienten totalmente satisfechos con el cargo que ocupan en la organización. Por lo tanto, según los resultados se puede decir que los colaboradores se muestran insatisfechos, porque las relaciones interpersonales no son las más adecuadas, por ende, su desempeño se verá afectado o no será el que se espera. En conclusión, un buen clima laboral permite que los colaboradores se sientan a gusto, fomenta a establecimiento de vínculos sociales, la cohesión de equipos y sobre todo mejora el desempeño del colaborador.

En España según, El blog “Equipos & Talentos” (2018), afirma que para el 40% de empleados opinan que tener un buen ambiente laboral es lo más importante. Debido a que las buenas relaciones interpersonales influyen en el bienestar y tranquilidad del colaborador dentro de las organizaciones. De acuerdo a este blog, se puede deducir que un adecuado ambiente laboral permite convivir dentro de un espacio saludable y sobre todo mejora la calidad de vida en los colaboradores. Lo cual permite optimizar y/o mejorar procesos comunicativos dentro de la organización.

Del mismo modo, según el blog Simetrical (2017), en la ciudad de México, se realizó un estudio llamado: “La importancia del clima organizacional en la generación millennials”. En donde, se muestra que en los últimos años el clima organizacional ha sido preocupante dado que solo el 12% de colaboradores se siente a gusto con su trabajo, y un 54% reconoce que dentro de la empresa existe un clima laboral inadecuado, a diferencia del 13% que se siente realmente orgullosos de pertenecer a su organización.

Es decir, para la generación de los millennials no solo es importante tener un buen salario y beneficios sociales, si no también que el entorno laboral de la organización sea agradable y fomenten las adecuadas relaciones interpersonales. Cabe mencionar que, un buen ambiente laboral trae consigo altos estándares de desempeño, y sobre todo genera un enganche entre el colaborador y la organización.

Por último, en según Cristancho (2016), publicó un artículo en el blog Acsendo de Argentina, titulado: “Estudio del clima laboral en América Latina”. De acuerdo a los resultados, se resalta a tres países con mejor clima organizacional, en primer lugar, está República Dominicana con un porcentaje de 81.35%, Honduras ocupa el segundo lugar con un 79,38% y finalmente esta Ecuador obteniendo un porcentaje de 78,79%, dichos países están altamente enfocados en cuidar el talento humano, ya que este permite un óptimo desarrollo organizacional. Es por ello que, estos países mencionados anteriormente, ofrecen adecuadas políticas de desarrollo y beneficios laborales que permitan atraer y retener al talento humano, asimismo fomentan una cultura de felicidad en el trabajo. Evitando una alta rotación de personal y ausentismo laboral.

A nivel nacional, el diario Perú 21 (2018), afirma que el 86% de colaboradores aseguró que estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo ante un mal clima laboral, además, el 81% de colaboradores encuestados consideraron que el ambiente laboral es sumamente importante para que desempeñen sus funciones de manera eficiente independientemente del puesto que ocupen en la organización. Del mismo modo, el 81% de colaboradores percibe que el clima organizacional es determinante para lograr desempeñarse de manera exitosa y solo el 19% piensa que el clima organizacional no influye en su desempeño. Por lo tanto, para el colaborador peruano es importante que la organización en donde laboran y desempeñan sus funciones el clima laboral debe ser agradable para lograr obtener altos estándares de rendimiento y una adecuada calidad de trabajo.

Por consiguiente, en la revista de psicología de la Universidad Cesar Vallejo se publicó una investigación denominado: “Meta-análisis de investigación sobre clima organizacional en el Perú” realizada por Orbegoso (2015). Según este estudio, el 60% de colaboradores califica a su centro de laborales como adecuado para trabajar, a pesar de que este sea desagradable. Debido a que los colaboradores tienden a rescatar algo positivo del lugar donde trabajan, es por ello que se muestran muy optimistas en cuanto al estudio realizado. De acuerdo a esta publicación se puede decir que a pesar de que las organizaciones o entidades no asuman una adecuada gestión del talento humano, los colaboradores tienden a ser optimistas y a tener una percepción positiva del lugar en donde desarrollar su trabajo.

Según el blog Aptitus (2018), menciona que el clima laboral afecta en un 20% en las empresas, ya que las organizaciones no brindan la importancia necesaria a aspectos como las relaciones interpersonales y relación con sus jefes directos. Este estudio fue realizado por Universitat de València y el Centro Europeo de Coaching Ejecutivo, (CECE). Por lo tanto, se puede decir que el clima organizacional es uno de los aspectos menos relevante para los gerentes, visto que solo se enfocan en el desempeño o rendimiento del colaborador. Es importante reconocer que cuando el clima organizacional es mejorado, repercute notablemente en el trabajo del colaborador, y a la vez trae consigo otros beneficios tales como lograr equipos de alto impacto.

En nuestro país el diario El Comercio (2018), afirma que “La productividad de colaboradores cae hasta 20% por mal clima organizacional”. Cabe mencionar que en las organizaciones es importante el salario económico, pero eso no asegura que el colaborador se sienta feliz de pertenecer a la organización y mucho menos que mantenga una buena relación con sus compañeros. Cabe mencionar que, el inadecuado clima organizacional causa insatisfacción y en algunos casos pueden llegar a desarrollar cuadros de estrés laboral, debido a que los procesos interaccionales son propios del ser humano, y al ser limitado genera desmotivación, bajo compromiso y ausentismo laboral.

A nivel nacional afirma el diario El Comercio (2017), que más del 70% de las empresas peruanas considera a la gerencia de recursos humanos como una de las áreas más importantes, debido a que esta área es la encargada de gestionar el talento humano y por ende es la que centrará todos sus esfuerzos en mejorar el clima organizacional y hacer que los colaboradores trabajen como un equipo, es decir todos persiguiendo el mismo objetivo. Es por ello que las empresas tratan de mejorar sus políticas y cultura organizacional, para fomentar la innovación y la creatividad, ya que esta también es una forma de retener el talento humano.

A nivel local, en la región Lambayeque Arancibia y Seminario (2018), realizaron una investigación sobre la influencia del clima organización en el desempeño laboral, llegando a concluir que el Clima organizacional influye positiva y directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Instituto Nacional de Innovación Agraria – Chiclayo, pues presenta un nivel de correlación significativa de 68,7%. Ello indica que un mejor clima organizacional influye en un 68,7% a que se incremente el desempeño laboral de los colaboradores del INIA.

Por lo tanto, mantener un buen clima laboral es sumamente necesario para lograr una alta productividad y desempeño del colaborador.

En la empresa HFE BERRIES PERÙ S.A.C, se pudo identificar que por la estructura y tamaño de la organización los colaboradores muestran problemas para comunicarse y sobre todo que la información emitida sea clara y precisa. Esta dificultad causa un efecto negativo para realizar el trabajo de manera conjunta y organizada, es por ello que los colaboradores prefieren desarrollar sus funciones de forma individualizada, lo cual genera sentimientos de hostilidad hacia su entorno laboral. Cabe mencionar, que los colaboradores buscan en la organización un crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional, es por ello que, necesitan percibir a su trabajo como una fuente de aprendizaje y superación, en donde ellos puedan aplicar sus conocimientos y potencializar sus habilidades.

En cuanto a los antecedentes a nivel internacional Yokasta (2015), realizó una investigación como optimizar el rendimiento laboral mediante el clima organizacional, en un área de caja de las agencias de servicios de Bancarios Banesco. Los resultados permitieron conocer que el 80% de colaboradores busca que las actividades se realicen en equipo, del mismo modo, el 84% promueve una buena relación entre colaboradores, el 77% afirma que existe respeto, confianza y cooperación, y el 77% de colaboradores se preocupa por sobrepasar las expectativas y necesidades del cliente. Por otro lado, en el factor rendimiento laboral el 80% de los colaboradores poseen el conocimiento necesario para realizar sus funciones, y el 60% de colaboradores aplica dichos conocimientos aprendidos.

En esta investigación se evidencia que el trabajo organizado, la adecuada comunicación, y la cooperación entre compañeros de trabajo, influyen positivamente para que los colaboradores realicen sus funciones de manera óptima. Además, gozan de un entorno donde predomina el respeto, y la confianza, lo cual es indispensable para una lograr una adecuada calidad en los colaboradores.

Ramos y Duque (2015), realizaron una investigación sobre el Outdoor training como una metodología de formación y desarrollo del talento humano desde las competencias emocionales en docentes universitarios. Los resultados que se obtuvieron en el perfil emocional del grupo experimental en el pre test, es que las competencias están por debajo del nivel medio obteniendo puntajes aproximados a los (3,95 %) y como mínimo se obtuvieron puntajes de (3,48 %); a diferencias del post test que obtuvieron

puntajes aproximados de (4.35 %) como máximo y como mínimo se obtuvo un puntaje de (4, 60 %). De acuerdo, a esta investigación se puede decir que el programa de outdoor training, fue efectivo puesto que se mejoraron algunas competencias emocionales en los docentes. Logrando que estos mejoren su comunicación y reconozcan que trabajar en equipo permite obtener resultados mucho más eficientes.

Del mismo modo, Buzzetta y Robalino (2015), realizaron una propuesta de un Programa de Outdoor Training para mejorar y desarrollar las competencias genéricas en los administrativos de la universidad católica de Santiago de Guayaquil. Los resultados indicaron que el 60% de colaboradores consideran que el nivel de dominio de la competencia comunicación se localiza en un nivel medio, el 71% presentaba un nivel alto en la competencia de compromiso ético, el 69% consideran que el nivel de dominio de la competencia motivación por la calidad se encuentra en un nivel medio, el 75% consideran que el nivel de dominio de la competencia de orientación al cliente se localiza en un nivel medio, y el 45% consideran que el nivel de dominio de la competencia genérica de liderazgo está en un nivel bajo.

En relación al estudio y resultados obtenidos, los autores proponen llevar a cabo la aplicación del programa Outdoor training en el área administrativa, debido a que existen competencias tales como liderazgo, comunicación, motivación por la calidad y compromiso ético, que deberían ser reforzadas mediante esta metodología. El Outdoor training permite integrar grupos, desarrollar habilidades y competencias las cuales son transcendentales para el logro de los objetivos organizacionales.

Herrera y Quinteros (2015), en su investigación diseño de una propuesta de estrategia experiencial outdoor training para el fortalecimiento del trabajo en equipo en ellos colaboradores. Los resultados evidencian que el 56% de los colaboradores no trabajan en equipo para lograr los objetivos en común, del mismo modo, el 24% de colaboradores requiere tomar conciencia plena de lo que involucra el trabajo en equipo, por otro lado, el 76% de los colaboradores, aunque saben que el trabajo en equipo es una buena forma de trabajar y de lograr resultados solo se mantiene de manera idealista.

Respecto a esta investigación se puede decir que la aplicación de la propuesta de Outdoor training sería altamente efectivo, de manera que ayudaría a fomentar el trabajo en equipo, mejorar las relaciones interpersonales, y consolidar una mayor sinergia entre los equipos. Por otro lado, según los resultados obtenidos, los colaboradores se

encuentran en un estado no muy positivo para la organización, por razón que el trabajo en equipo no se está desarrollando con la mayor eficiencia y eficacia laboral. Cabe mencionar que el trabajo en equipo permite obtener resultados de calidad y con un alto grado de compromiso e involucramiento con los objetivos organizacionales.

Aguilar (2016), en su investigación sobre el trabajo en equipo y clima organizacional en los colaboradores del hotel del campo de Quetzaltenango. En el presente estudio se utilizó una población estuvo conformada por 30 colaboradores. Los resultados muestran que el 80% de los colaboradores manifiestan sentido de pertenencia al equipo que está comprometido a tener un buen desempeño, el 70% de colaboradores manifiestan que cuentan con el apoyo de su jefe cuando lo necesitan, de igual manera, el 70% de colaboradores muestran que sus jefes son muy flexibles y accesibles cuando lo necesitan, así mismo, el 73% de colaboradores manifiestan que el trato reciben un trato respetuoso y justo por parte de jefe, por otro lado, el 80% de colaboradores afirma que al ambiente es agradable y tiene lo necesario para realizar su trabajo, del mismo modo, el 73% de los colaboradores manifiestan que se sienten satisfechos de trabajar en la organización, por último, el 67% de colaboradores manifiestan que la comunicación y el grado de confianza entre los colaboradores es la adecuada.

En relación a esta investigación, el trabajo en equipo dentro de la empresa está ligado con el ambiente laboral que presenta la organización. Para lograr un clima organizacional positivo es necesario establecer adecuados canales de comunicación, contar con colaboradores que se sientan a gusto de pertenecer a la empresa, por último, la calidad de liderazgo que se maneja para dirigir a los equipos también es importante, puesto que un buen liderazgo permite obtener equipos de alto impacto que cumplan con los propósitos organizacionales.

En nuestro país el Perú, Rodríguez (2017), realizó una investigación basada en clima organizacional y motivación en el área de atención al cliente del El Banco de Crédito del Perú (BCP). Los resultados muestran que el clima presenta un nivel "Regular" con el 91.3% de trabajadores que manifiestan ello, se demostró además que un porcentaje similar de 90.8% presenta un nivel de motivación laboral regular en el área de atención al cliente del BCP.

De acuerdo a este estudio se puede decir que, si el clima organizacional es mejorado, mayor será la motivación de los trabajadores y viceversa. Cabe mencionar, que la organización presenta cierta deficiencia en el factor de clima organizacional, es por ello que surgen conflictos o reclamos de parte de los colaboradores. Por lo tanto, el lógico deducir que la motivación también se está viendo afectada. Debido al bajo compromiso y sentido de pertenencia de los colaboradores con su organización.

Salazar (2016), en su tesis clima organizacional y trabajo en equipo en los administrativos del Gobierno Regional de Ancash. Los resultados muestran que el 50% de colaboradores percibe que el clima organizacional es regular y en la variable trabajo en equipo se muestra que el 58% de colaboradores califica como bueno. Por tanto, de acuerdo a la investigación se concluye que el clima organizacional si tiene relación significativa con el trabajo en equipo.

De acuerdo a esta investigación se puede decir que el clima organizacional es sumamente importante para desarrollar un adecuado trabajo en equipo y viceversa, esto por su nivel de correlación que existe entre ambas variables. Por tanto, es recomendable que el ambiente donde los colaboradores ejercen sus labores sea positivo y este como tal pueda conllevar a una buena comunicación y adecuado trabajo en equipo. En conclusión, las buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y el trabajo equipo permite desarrollar el trabajo con eficiencia y eficacia, cumpliendo con todos los estándares de desempeño.

Vinueza (2017), en su investigación desarrollo un modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción de los colaboradores en una empresa de embutidos. Los resultados muestran que el 59% de colaboradores percibe el clima organizacional como no favorable, y en cuanto a la satisfacción laboral se observa que el 61% de colaboradores se siente insatisfecho en la organización.

De acuerdo a esta investigación se puede decir que al desarrollarse un modelo de gestión basado en el clima organizacional sería altamente efectivo pues se trabajaría factores tales como: la comunicación, compromiso o sentido de pertenencia, oportunidades de desarrollo, y condiciones laborales. Dichos factores son verdaderamente importantes para generar un alto nivel satisfacción en los colaboradores. Por otro lado, los resultados obtenidos en cuanto al clima laboral y satisfacción no son

favorables, porque los colaboradores perciben que la organización no les permite desarrollarse y mucho menos trabajar dentro de un espacio con adecuadas condiciones laborales, es por ello que se muestran insatisfechos y poco involucrados con la organización.

Calderón (2016), investigó el clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información. Los resultados muestran que el puntaje más alto del clima organizacional se encuentra en la dimensión de supervisión ($M=36.69$, $DE=5.76$), seguida por involucramiento laboral ($M= 36.40$, $DE=5.73$) y, por último, se encuentra que las dimensiones más bajas es la autorrealización con una media de ($M=34.60$, $DE=7.13$) y condiciones laborales ($M= 34.98$, $DE= 5.83$).

Respecto a esta investigación se puede concluir que la percepción de los colaboradores del clima organizacional es favorable, debido a que se brinda el apoyo y la orientación necesario para ejecutar las tareas que demanda el puesto de trabajo, los colaboradores se sienten comprometidos con el éxito de la empresa y contribuyen al desarrollo organizacional. Cabe mencionar que, las condiciones laborales de cierta manera están causando deficiencias para realizar el trabajo de manera óptima.

Castillo (2017), investigo la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los colaboradores contratados del gobierno regional de Ancash. Los resultados de esta investigación muestran que el grado de correlación entre las variables clima organizacional y estrés laboral es ($r = -0,534$). Respecto al clima organizacional el 100% de colaboradores califica al clima en un nivel regular, y en cuanto al estrés laboral el 70% de colaboradores manifiestan estar altamente estresados.

En cuanto a esta investigación se puede concluir que cuando dentro de la organización existe una adecuada gestión del clima laboral, se impide que surjan problemas de estrés laboral. Pero, los mecanismos que se usan para evitar el estrés laboral en la organización no son los más pertinentes para evadir dicha problemática. Es por ello, el ambiente laboral y el desempeño del colaborador se están viendo afectados.

En nuestro departamento de Lambayeque según Chirinos, Merino y Martínez (2018), en su tesis titulada: Clima laboral de una cadena de restaurantes en el norte del Perú. Se evidencia que el clima laboral es percibido como favorable, debido a que, un 80% de colaboradores se ubican dentro de dicha categoría. Aun así, respecto a las dimensiones de Respeto un (67%) e Imparcialidad un (64%) las más bajas pero

favorables, asimismo el orgullo de los mismos por laborar en esta empresa es elevado con un 82%, siendo la dimensión con mejor percepción.

De acuerdo, a esta investigación se puede decir que, el clima laboral en la cadena de restaurantes en el norte del Perú, es la adecuada para lograr con los objetivos que demanda cada puesto de trabajo. Aun así, en relación a la variable respeto e imparcialidad, a pesar de estar dentro de una en categoría favorable, es la que tiene menos puntaje que las otras dimensiones, por lo tanto, a pesar de existir un buen clima laboral, siempre hay variables que tienen que mejorarse, para lograr tener un ambiente netamente armonioso y que los colaboradores lo perciban de esa forma.

Cabrera y Gamarra (2015), en su investigación realizaron una propuesta para mejorar el clima laboral en la empresa Pacifico Seguros S.A. Los resultados indican que la percepción de los colaboradores sobre el clima laboral está dentro de un nivel aceptable ya que el 70% de colaboradores mantienen un adecuado clima laboral y a partir de la información obtenida se generó una propuesta de mejora para cada una de sus dimensiones que presenta el clima laboral.

De acuerdo a esta investigación el clima laboral se encuentra en nivel aceptable, es decir los vínculos sociales dentro de la organización son adecuadas, por lo tanto, su entorno tiende a ser armonioso, lo cual permite desarrollar sus funciones de manera eficiente y eficaz, aun así, es necesario reforzar algunas dimensiones como involucramiento laboral y supervisión, esto con el objetivo de desarrollar los indicadores y llegar a conseguir un clima óptimo. Generando dentro de la organización equipos con altos estándares de rendimiento.

Segura (2016), investigo la influencia del clima organizacional en la calidad del servicio en los colaboradores de la empresa comercializadora de útiles escolares TAI LOY S.A. Los resultados muestran que existe correlación entre el Clima organización y la Calidad del servicio, porque la correlación de Pearson dio ($.827$), por lo tanto, si existe influencia en los colaboradores de TAI LOY S.A – CHICLAYO.

De acuerdo a esta investigación se evidencia que el 92% de colaboradores consideran que el clima organizacional es autoritario y explotador. Así mismo en la variable calidad de servicio, específicamente en la dimensión seguridad los encuestados nos muestran que un 28% están totalmente en desacuerdo que el personal brinda una adecuada calidad de servicio. Por tanto, los resultados son alarmantes y la organización

puede en algún momento verse sumergida dentro de muchos conflictos laborales debido al clima inadecuado que existe en la organización, lo cual no solo afectara en el factor interno, si no también afectara al factor externo es decir a los clientes o usuarios del servicio. Finalmente, mantener un clima organizacional armonioso puede generar un mayor compromiso en los colaboradores y mejorar la calidad de servicio que se brinda al consumidor.

En cuanto a las teorías del clima organizacional Rensis Likert, argumenta que las actitudes de los colaboradores se pueden determinar en base a los procedimientos administrativos y las condiciones laborales que ofrece la organización (citado en Brunet, 2004). Por lo tanto, el accionar del individuo se determinará en base a la gestión y los procedimientos administrativos que se desarrollan en la organización. Dichos procedimientos están ampliamente ligados con las políticas, cultura y ambiente laboral que posee la organización, estos son factores determinantes para generar una actitud positiva y un alto desempeño.

Del mismo modo en la teoría de Motivación - Higiene de Herzberg, plantea que existen dos factores que orientan el comportamiento de las personas y la satisfacción con su entorno laboral. El primero, está relacionado a los factores higiénicos o factores extrínsecos, es decir, todo lo que rodea al colaborador, y no puede ser controlado por las personas, dichos factores externos pueden ser el salario, el tipo de supervisión, las condiciones físicas y laborales, las políticas y reglamentos internos de la empresa, etc. El segundo, se refiere a los factores intrínsecos, los cuales están controlados por la propia persona y se relaciona con lo que hace y desempeña el colaborador, dentro de este factor entran a tallar aspectos como, el crecimiento personal, el reconocimiento, la necesidad de autorrealización, la autonomía, etc. Cabe mencionar que el descuido de este factor puede hacer perder el significado psicológico del individuo, puesto que la empresa solo está ofreciendo un lugar donde trabajar mas no un lugar donde puedan crecer a nivel personal y profesional. (Citado en Garrote 2018).

De acuerdo con las consideraciones anteriores, Abraham Maslow, es su teoría de la jerarquía de necesidades postula que la motivación de las personas depende de la satisfacción de las cinco necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. Cabe mencionar que para lograr la motivación del individuo con su entorno laboral es necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer estas necesidades a través del trabajo. Maslow, sustenta que las necesidades

básicas deben satisfacerse según el siguiente orden: a) Fisiológicas. Surgen de la naturaleza física del ser humano y son imprescindibles para sobrevivir, como la necesidad de alimento, techo, vestido; éstas se satisfacen mediante los sueldos y prestaciones. b). Seguridad. Se refieren a la necesidad de no sentirse amenazado por las circunstancias del medio; incluye estabilidad en el empleo, ambiente de trabajo agradable, salud, seguros de vida, higiene y seguridad entre otras. c). Afecto o pertenencia. Se evidencian por la necesidad de mantener relaciones afectivas con otras personas. Se satisfacen mediante el establecimiento de condiciones que faciliten la interacción y cooperación entre los grupos, por ejemplo: desarrollo de equipos y actividades recreativas. d). Estima o Reconocimiento. Implica de ser respetado por los demás y por uno mismo; es la necesidad de reconocimiento al esfuerzo y al trabajo. Se obtiene mediante el diseño de sistemas de recompensa y premios que proporcionen reconocimiento orgullo y dignidad a las personas que desempeñan un trabajo. d). Autorrealización. Aparece una vez que se han satisfecho todas las necesidades básicas. Se refieren al deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de sus potencialidades (Citado por Münch 2011).

Del mismo modo, según Palma (2004), señala que el clima organizacional tiene que ver con la percepción del colaborador en cuanto a su entorno laboral. Asimismo, el clima organizacional se vincula con aspectos como las oportunidades que existen de progresar a nivel personal y profesional, el involucramiento y compromiso con las actividades y con el éxito de la organización, el apoyo y orientación que se brinda al momento de supervisar una tarea, y la comunicación que se da entre las diferentes áreas de la organización y por ultimo las condiciones laborales que ofrece la empresa para cumplir con la tarea eficientemente.

Cabe mencionar que para medir el clima organizacional se tomará las cinco dimensiones que plantea Palma (2004), dichas dimensiones se presentan a continuación:

1. Realización personal: Es la percepción que tiene el colaborador acerca de las posibilidades que existen dentro de la organización para seguir creciendo a nivel personal y profesional.
2. Involucramiento laboral: Se refiere al compromiso e identificación que posee el colaborador con las metas, objetivos y valores organizacionales, además, se asocia con el nivel de contribución para lograr el éxito de la organización.
3. Supervisión: Es la apreciación del colaborador respecto a la funcionalidad y significación de los supervisores, en cuanto al apoyo y orientación que se les brinda para realizar las funciones que demanda el puesto de trabajo.

Según Robbins (2005), menciona que la

retroalimentación (feedback) explícito, permite aprender con mayor naturalidad, ya que la información que se brinda es clara y precisa, por lo tanto, mientras más positiva sea la retroalimentación, aumentará la satisfacción y compromiso del colaborador con sus funciones. 4. Comunicación: Se hace referencia a la percepción que tiene el colaborador respecto al grado de fluidez y claridad de la información, asimismo tiene ver con la coherencia y precisión del mensaje que se quiere dar a conocer. Según, Brandolini, Gonzales & Hopkins (2009), sustentan que las personas y las organizaciones se encuentran en constante interacción. Por lo tanto, los canales comunicacionales tendrán que estar muy bien definidos, en caso de no ser así, la organización se está exponiendo a que los mensajes sean tergiversados en algún momento. 5. Condiciones laborales: Esta dimensión tiene que ver con los recursos materiales económicos y/o psicosociales que otorga la organización para el debido cumplimiento de las responsabilidades que demanda el puesto de trabajo.

En cuanto a las teorías del outdoor training, según Reinoso (2009), menciona que es una herramienta de formación novedosa que actualmente se utiliza en las empresas para formar y generar aprendizaje en los colaboradores, esta metodología no solo permite adquirir conocimientos, si no también desarrollar competencias elementales como el trabajo en equipo, colaboración, el establecimiento de vínculos y la comunicación, y la canalización del cambio. Así mismo, busca ampliar las destrezas dentro de un marco holístico, implicando a los cuatro elementos básicos del aprendizaje: pensar, observar, sentir y hacer. Por lo tanto, el outdoor training es una metodología encaminada a la formación de personas y dirección de los equipos mediante el aprendizaje participativo.

De acuerdo a este autor el outdoor training se desarrolla en torno a cuatro competencias básicas: 1. El trabajo en equipo: según Katzenbach (2000), es una competencia que revela el poder y potencial de sus integrantes para alcanzar una meta de manera exitosa. Se caracteriza por la cooperación, colaboración y con la forma en que habrán de trabajar juntos para alcanzar su objetivo. 2. La colaboración: según Alles (2009), Es la capacidad para brindar ayuda a otros, responder a sus necesidades y requerimientos, y apoyar cuando surge algún problema dentro de la organización. Implica actuar como facilitador para el cumplimiento de los objetivos, a fin de crear relaciones basadas en confianza. 3. Establecimiento de vínculos y la comunicación: según Blumer en (1938), este factor tiene que ver con el interaccionismo el cual puede sintetizarse en tres puntos. El primero consiste en el valor que se otorga al sentido de la comunicación

cotidiana y al importante papel que juega en la comunicación la empatía. El segundo está ligado a las interacciones de los individuos y los grupos sociales que se forman para el establecimiento de vínculos comunicativos. El tercero tiene que ver con el significado que se atribuye a los símbolos dentro proceso comunicativo. (Citado en Rizo 2006). 4. La canalización del cambio: según Lewin, está relacionado con la modificación de las fuerzas internas, las cuales permitirán que el comportamiento se mantenga dentro de un sistema estable. Por ello, el comportamiento se determina por dos fuerzas: las impulsoras y las restrictivas. Es decir, la primera tiene que ver las fuerzas que impulsan que se efectuó el comportamiento, y la segunda, está relacionada con el statu quo, debido a que el individuo manifiesta conductas negativas para resistirse al cambio (citado en López, lanzas & lanzas 2007).

Del mismo modo, para Cobo, el outdoor training es una metodología eficaz para fomentar el trabajo en equipo y aumentar la confianza que existe entre los mismos. Esta metodología se realiza mediante actividades las cuales se desarrollan en contacto con la naturaleza. Lo cual sirve para el entrenamiento de las habilidades y desarrollo de competencias, que son altamente importantes para un óptimo desempeño dentro de la organización. (Citado en Ramos y Duque 2015).

Tomando en cuenta las apreciaciones de estos autores se puede decir que, el outdoor training es una herramienta que se desarrolla partiendo de un análisis organizacional, el cual sirve para diseñar y planificar las actividades. Esta metodología consiste en aprender utilizando como base las dinámicas y los juegos, los cuales se desarrollarán al aire libre usando la naturaleza como aula de aprendizaje. Esta es una herramienta que permite aprender, potenciar fortalezas individuales, desarrollar competencias, estimulan la construcción de equipos, mejoran las relaciones interpersonales y ayudan a la cohesión de los mismos.

De esta manera, según Freire (2014), en su libro “Educar en verde”, plantea que el contacto con la naturaleza genera mayor aprendizaje y es a través del movimiento al aire libre que se desarrollan los sentidos, la inteligencia espacial y social de los individuos. Es decir, las personas que se encuentran en un espacio al aire libre tienden a entablar mayores vínculos sociales que cuando se encuentran en espacios cerrados. Por lo tanto, desarrollar actividades al aire libre mejora la inteligencia emocional, inteligencia social y las relaciones interpersonales. Es válido resaltar la importancia que tiene esta teoría para fundamentar un programa de outdoor training, visto que el contacto de las personas con

la naturaleza fomenta la creatividad, fortalece las conexiones sociales, promueve la actividad física, la capacidad de adaptación y autorregulación de los individuos.

De este modo, la metodología del Outdoor Training está ampliamente ligado con el aprendizaje y las experiencias que logran obtener los equipos durante las sesiones realizadas al aire libre o campo abierto. De acuerdo a los planteamientos en la teoría sociocultural de Vygotsky (1896-1934), el aprendizaje es un proceso beneficioso de transformación cognitiva y social que se da en un contexto colaborativo. Es decir, cuando las personas observan y forman parte de la interacción con otros sujetos, y hacen uso de los códigos culturales. Las actividades serán dirigidas hacia una meta común (citado por Antón 2010).

Por lo tanto, el aprendizaje está muy ligado a los procesos interactivos que se da entre el individuo, su entorno social y cultural. Es por ello que el sujeto aprende mejor por medio de la interacción con su entorno, es decir a mayor interacción social se genera mayor conocimiento y por lo tanto más posibilidades de desarrollar habilidades, las cuales tienden a manifestarse en el ámbito social. Sin embargo, un aporte importante dentro de la teoría sociocultural es a lo que Vygotsky denomina “Zona de Desarrollo Próximo (ZDP)”, el cual surge en medio del Nivel de Desarrollo Actual o Real (NDA), en donde se determina la capacidad que tiene el sujeto para generar su propio aprendizaje, y la Zona de Desarrollo Potencial (ZDP), el cual implica diferenciar el nivel que una persona puede alcanzar actuando de manera independiente y el nivel se puede lograr con el apoyo de los demás, en cuanto a la realización de una actividad o tarea (Ledesma 2014).

Por lo tanto, en la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), el sujeto aprende por medio de la interacción social, es decir el conocimiento previamente adquirido por el individuo incluida las experiencias de los demás, genera un mejor desarrollo del aprendizaje, esta etapa ayuda a identificar al sujeto que el trabajo con ayuda de los demás tiende a ser más eficiente, el cual no sería capaz de alcanzar de manera individualizada.

En efecto, para lograr el diseño apropiado de un programa de outdoor training, el concepto sobre la Zona de Desarrollo Próximo, cobra relevancia dado que se determina dos niveles en la capacidad de una persona: el límite de lo que puede hacer por sí sola que corresponde al Nivel o Zona de Desarrollo Real, y el límite de lo que puede hacer con ayuda de otros, está relacionado con el Nivel o Zona de Desarrollo Potencial. (Reinoso, 2008, p. 82).

Sin embargo, el Outdoor Training es una herramienta que no solo permite aprender, si no también, se enfoca en desarrollar competencias en el individuo. Según Alles (2010), indica que las competencias son inherentes a la personalidad del individuo, por ende, es dificultoso identificarlas como tal. Las competencias conllevan al individuo a cumplir con su trabajo de manera exitosa, porque poseen el conocimiento, tienen la habilidad y muestran mucha actitud positiva para lograr un alto desempeño.

En cuanto al planteamiento del problema se formula la siguiente pregunta: ¿En qué medida el programa de outdoor training mejorará el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C – Chiclayo?

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), definen que a través de la justificación se da a conocer cuáles son las razones para llevar a cabo un estudio o investigación. Por lo tanto, la presente investigación se justifica en la importancia de dar solución a la problemática percibida en la organización. Es por ello que se ha diseñado y desarrollado un programa de outdoor training para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C – Chiclayo. Cabe mencionar que esta investigación generará un impacto positivo a nivel social, debido a que aporta a la mejora continua de la organización, genera un ambiente positivo, y sobre todo contribuye a mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Además, dicha investigación es de carácter teórico – práctico, puesto que no solo se enseñará a la adecuada gestión del clima organizacional, si no también aprender a interactuar de manera dinámica con los equipos de trabajo para lograr altos estándares de desempeño. Por último, esta investigación servirá como referencia para otros investigadores que decidan estudiar dichas variables.

En cuanto a la hipótesis se planteó de la siguiente manera H1: El programa de outdoor training mejorará el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C – Chiclayo; y la H₀: El programa de outdoor training no mejorará el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C – Chiclayo.

Por consiguiente, el objetivo general del proyecto de investigación es demostrar que el programa de outdoor training mejorará el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C – Chiclayo, para lograrlo se establecieron los siguientes objetivos específicos, siendo a) Identificar las categorías del

clima organizacional y sus dimensiones, realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, mediante un pre test. b) Diseñar un programa de outdoor training para mejorar el clima organizacional. c) Aplicar el programa de outdoor training para mejorar el clima organizacional. d) Evaluar las categorías del clima organizacional y sus dimensiones, realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, después de haber aplicado el programa de outdoor training mediante un post test. e) Comparar los resultados del pre test y post test para medir la efectividad del programa de outdoor training.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación se utiliza un tipo de estudio aplicativo, el cual consiste en la aplicación del conocimiento teórico para dar solución a una problemática. Este tipo de estudio trae consigo la adquisición de nuevo conocimiento para el investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Cabe mencionar que, para esta investigación se usó un diseño pre experimental puesto que, existe un mínimo control del grupo de estudio. En este tipo de diseño generalmente se analiza una sola variable y es útil para un primer acercamiento al problema, además el investigador analiza la variable de estudio sin modificarlo o alterarlo, lo cual permite obtener resultados confiables y con un alto grado de validez (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

GE: O ₁ X O ₂

Dónde:

GE: Grupo Experimental

O1: Pre test

O2: Post Test

X: Manipulación de la variable independiente

2.2. Operacionalización de variables

A continuación, se muestra la operacionalización de la variable dependiente e independiente.

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Dependiente

Variable dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Medición
Clima organizacional	El clima laboral es entendido como la percepción que tiene el colaborador respecto a su ambiente de trabajo. (Palma 2004)	El clima laboral se refiere a la percepción global que tienen los colaboradores respecto a las políticas, prácticas y procedimientos que desarrolla la organización. Los cuales influyen notablemente en el desempeño de los colaboradores.	Realización personal	Oportunidades de desarrollo personal y profesional.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ordinal
			Involucramiento laboral	Identificación Compromiso Contribución	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	
			Supervisión	Control de actividades Apoyo Orientación Feedback	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	
			Comunicación	Fluidez Coherencia Claridad	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	
			Condiciones laborales	Elementos materiales Factores psicosociales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	

Tabla 2. Operacionalización de la Variable Independiente

Variable Independiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Programa de outdoor training	El outdoor training es una herramienta que se utiliza para formar y generar aprendizaje en los colaboradores, usando la naturaleza como aula. (Reinoso 2009)	Es una herramienta encaminada a la formación de personas mediante el aprendizaje y desarrollo de competencias, realizando juegos en campo abierto o aire libre.	Fundamentación teórica	Teorías de Reinoso, Vygotsky y Freire
			Objetivo	Objetivo por estrategia
			Estrategias	<u>TRABAJO EN EQUIPO</u> Colaboración Cooperación Confianza entre los miembros
				<u>COLABORACIÓN</u> Participación Contribución

				<u>ESTABLECIMIENTO DE VÍNCULOS Y COMUNICACIÓN</u> Necesidad de relaciones sociales Interacción activa
				<u>CANALIZACIÓN DEL CAMBIO</u> Asumir riesgos Adaptación al cambio Iniciativa
			Metodología	Juego de roles Trabajo colaborativo Dinámicas
			Implementación	- actividades - Tiempo de aplicación - Recursos
			evaluación	- Instrumentos de evaluación - Indicadores de logro

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población, muestra y muestreo.

Respecto a la población, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionan que es el total de colaboradores que poseen características comunes las cuales son observables en el lugar y tiempo determinado. Por lo tanto, La población comprende un total de 25 colaboradores que pertenecen a las diferentes áreas de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C, ubicada en la ciudad de Chiclayo.

Tabla 3. Cuadro de Colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C.

Puesto	f	%
Área de recursos humanos	2	8
Auxiliar de recursos humanos	1	4
Área de finanzas	2	8
Asistente de administración del personal	1	4
Encargado de SSOMA	3	12
Apoyo de recursos humanos	1	4
Asistente de bienestar social	2	8
Encargado de administración del personal	1	4
Operación de recursos humanos	2	8
Asistente de indicadores y reclutamiento	2	8
Asistente de planillas	1	4
Inspector de calidad	3	12
Asistente de control de producción	2	8
Supervisor de campo	2	8
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal, 2020.

Muestra:

En cuanto a la muestra, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), infiere que es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta (p. 173). Por lo tanto, la muestra está conformada por el mismo número que se presenta en la población, y entre ellos se encuentran hombres y mujeres de las diferentes áreas de la empresa.

Muestreo:

Para esta investigación se usó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia en donde, solo se tomará al área administrativa de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C, debido a que esta área cuenta con la disponibilidad necesaria y fácil acceso para brindar información que se requiera (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Además, se eligió solo trabajar con el área administrativa debido a un previo tamizaje por parte de misma organización.

2.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos, validez y confiabilidad

Respecto a la Técnica para la recopilar información fue el cuestionario, ya que está compuesto por un conjunto de preguntas que sirven netamente para medir la variable de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El cuestionario utilizado para esta investigación fue Escala de clima laboral CL – SPC. El cual consta de 50 ítems y está compuesta por cinco dimensiones, las cuales son Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, y en relación a su diseño obedece a la escala de Likert, con una calificación del 1 al 5. El instrumento está dirigido a trabajadores con dependencia laboral. La administración del instrumento puede ser individual o colectiva con una duración de 25 a 30 minutos. La Validez y fiabilidad de los instrumentos de investigación, en el presente estudio, el instrumento utilizado consta con una validez de (0,80); y en cuanto a la confiabilidad del instrumento, los datos se analizaron con los métodos de Alfa de Crombach obteniendo un nivel de (0,97) y Split Half de Guttman que se obtuvo un nivel de (0,90).

2.5. Métodos de análisis de datos

En relación al método que se usó para analizar los datos fue realizar una base de datos en una hoja de cálculo de Excel 2010. Luego, se procedió al análisis estadístico respectivo, tabulándolos en el software estadístico SPSS V 23.

En relación al procedimiento utilizado se realizó el diagnóstico respectivo aplicando el instrumento denominado: Escala de clima laboral CL – SPC. Para evaluar la variable dependiente de clima organizacional el cual permitió justificar argumentativamente la problemática local y dar respuesta al planteamiento de la variable independiente programa de outdoor training en donde se formulará y aplicaran las estrategias de la propuesta.

El test/ cuestionario cuenta con categorías de respuesta basadas en la escala de Likert siendo estas, muy favorable, favorable, promedio, desfavorable y muy desfavorable, las cuales serán aplicadas en dos momentos antes de aplicar la propuesta (pre test) y procesado a través del programa SPSS versión 24 y después de aplicar la propuesta (post test).

La variable independiente (clima organizacional) será manipulada para promover mejoras que serán aplicadas en la variable dependiente (outdoor training) a través de un programa/ estrategias/ técnicas en la muestra de 25 colaboradores.

2.6 Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, la presente investigación se realizó con la debida autorización del área de recursos humanos y con el respectivo consentimiento de las personas que formarán parte del proyecto de investigación en la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C - Chiclayo. Es válido mencionar que los colaboradores pertenecientes al área administrativa de manera voluntaria decidieron ser parte del desarrollo del Programa Outdoor Training. Cabe resaltar que, la identidad de los participantes será protegida a menos que ellos brinden la autorización de dar a conocer dicha información, asimismo, se avala la confidencialidad de la información obtenida durante los procesos de evaluación. Además, los datos obtenidos serán utilizados de manera objetiva y razonable, ya que serán utilizados solo para fines netamente investigativos y no para cualquier otro propósito que pueda perjudicar la integridad de las personas que formarán parte de este proyecto de investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados del pre test

Identificar el nivel de clima organizacional mediante un pre test.

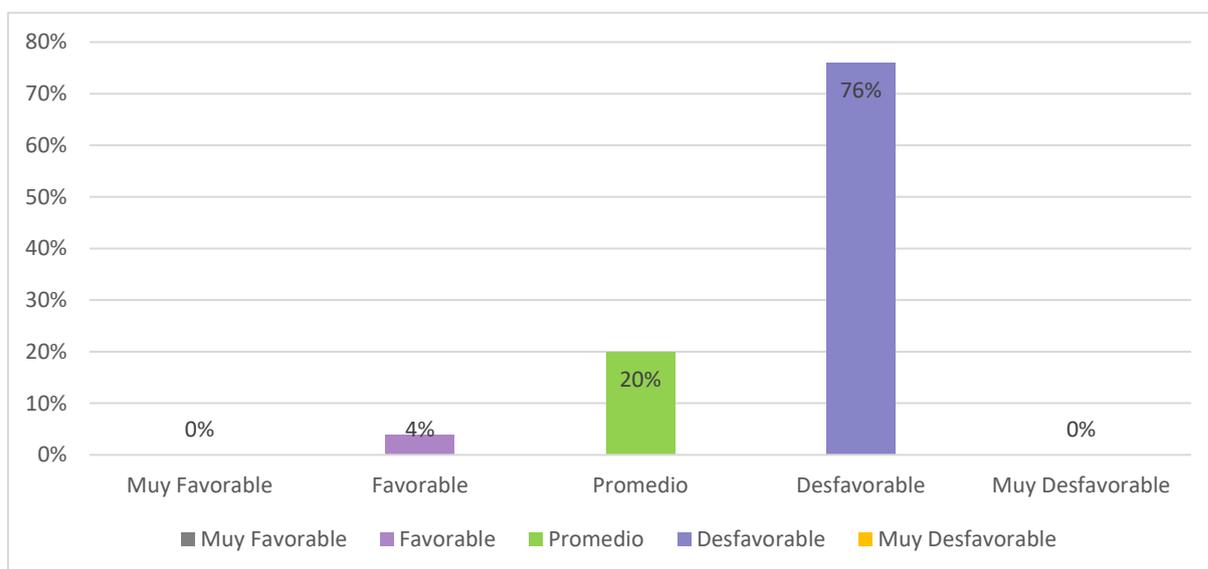


Figura 1. Clima organizacional

En la figura 1, se observó que el 76% de colaboradores percibían al clima organizacional como desfavorable, ya que la ausencia de pertenencia hacia el equipo, provoca poca implicación con su trabajo y con objetivos organizacionales, además la falta de reconocimiento por parte de sus superiores genera inconformidad y desmotivación, y por último la falta de comunicación provoca desconfianza, apatía e individualismo; mientras que un 20% se ubicó en la categoría promedio, indicando que los colaboradores participan y cooperan para cumplir con objetivos y metas que demanda su puesto y la organización, de manera que mejora la productividad y se amplía las oportunidades de autodesarrollo; seguido de un 4% de colaboradores que categorizaba al clima organizacional como favorable, en donde manifestaron que la relación entre los jefes y colaboradores son flexibles, y se fomenta la confianza, respeto y apoyo para cumplir con las tareas asignadas, asimismo el grado de compromiso por parte de los mismos permite mejorar la productividad y obtener resultados óptimos.

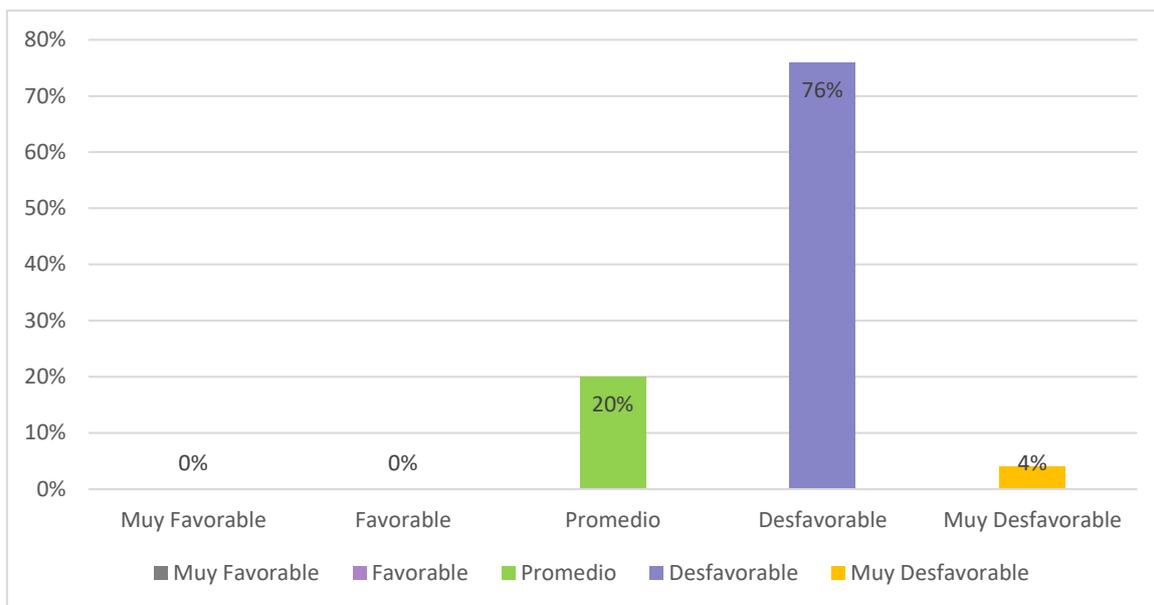


Figura 2. Dimensión de realización personal.

En la figura 2, se observó el 76% de colaboradores percibía a la dimensión de realización personal como desfavorable, debido a la falta de interés para promover el autodesarrollo y el sentido de superación, impidiendo que el colaborador logre alcanzar sus metas personales y exponga su máximo potencial dentro del puesto de trabajo; y un 20% de colaboradores alcanzó la categoría promedio, percibiendo que el reconocimiento y la valoración de su trabajo les permitía sentirse autorrealizados, además se les brinda disposición para implementar mejoras dentro de su área; por último, el 4% se ubicó en la categoría muy desfavorable, es decir su trabajo no les permitía adquirir nuevos conocimientos y experiencias, lo cual es indispensable para que los colaboradores puedan aportar a su creatividad, autonomía y autodesarrollo.

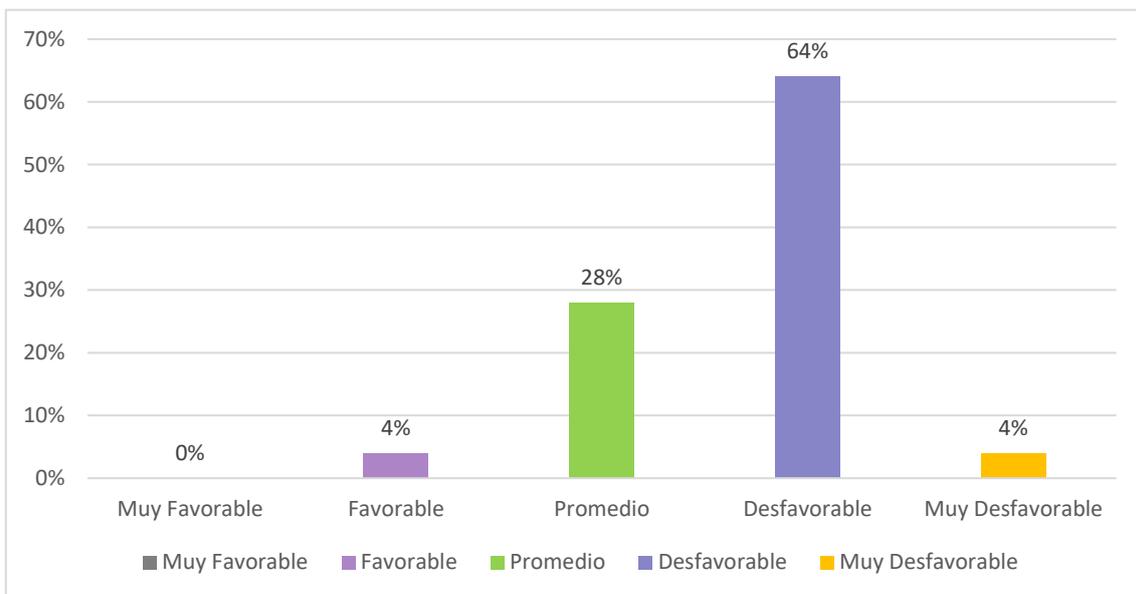


Figura 3. Dimensión de involucramiento laboral.

En la figura 3, respecto a la dimensión de involucramiento laboral se observó que el 64% de colaboradores se encuentran dentro de la categoría desfavorable, de manera que no están comprometidos con su trabajo, por la falta de organización y falencias en los procesos comunicativos, por lo tanto, su nivel de aporte a las metas y objetivos de la organización es mínima; mientras que el 28% se sentían entusiasmados de pertenecer a la organización, y se muestran preocupación por lograr alcanzar las metas de manera óptima, con el fin de contribuir positivamente al crecimiento de la organización; seguido a ello un 4% de colaboradores alcanzaron la categoría favorable, es decir a su perspectiva se sienten identificados con la organización es por ello que, cumplen con las responsabilidades que se les asigna, cooperan con el equipo de trabajo y buscan superar los estándares de desempeño con el fin de que la organización logre un desarrollo exitoso; finalmente un 4% se ubicó en la categoría muy desfavorable, indicando que no solían aportan de manera significativa a la metas y objetivos de la organización y mostraban poco interés por trabajar en equipo y colaborar con las tareas o funciones que demanda su puesto de trabajo.

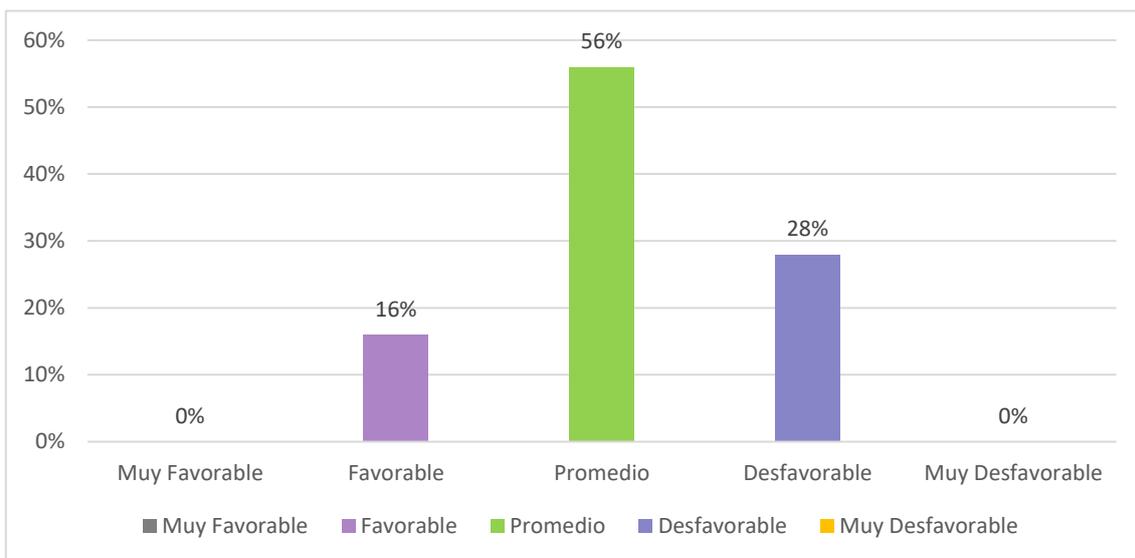


Figura 4. Dimensión de supervisión.

En la figura 4, en relación a la dimensión de supervisión se observó que el 56% de colaboradores se ubicaron en la categoría promedio indicando que sus superiores les brindan la orientación necesaria para desempeñarse con éxito dentro de su puesto de trabajo, además reciben retroalimentación para reforzar su aprendizaje, dicha metodología permite que perciban a sus superiores como una fuente de ayuda y apoyo; mientras que el 28% alcanzó la categoría desfavorable en donde, percibían que la retroalimentación brindada no era clara y precisa, es por ello que no desarrollan su trabajo de manera eficiente, además de generar cierta confusión entre las funciones de cada colaborador; y un 16% se ubicó en la categoría favorable puesto que, sus superiores les ofrecen el acompañamiento necesario para entrenarlos en sus funciones a desempeñar, esto con la finalidad de lograr equipos con alto impacto.

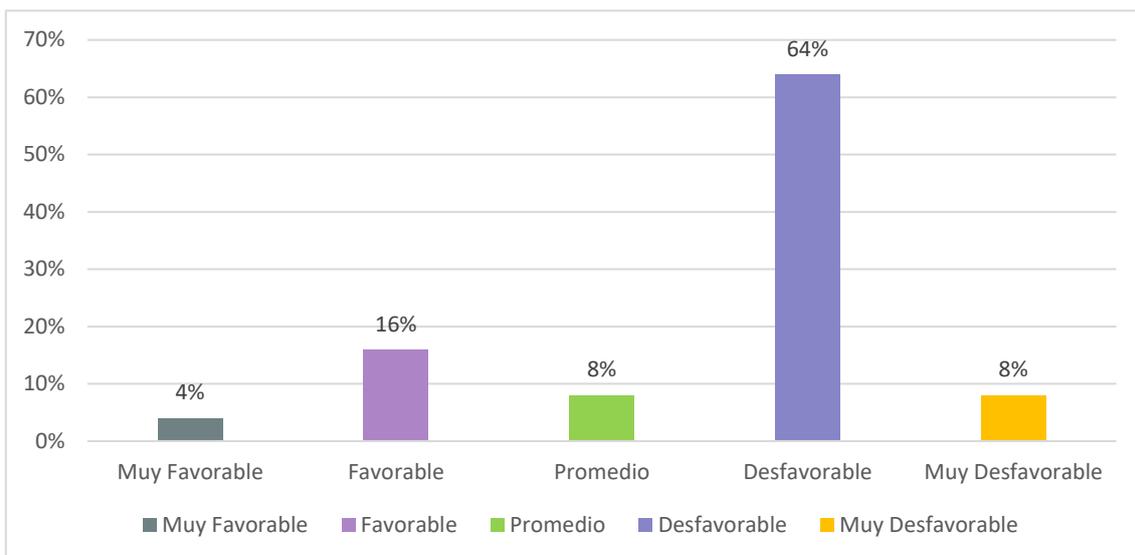


Figura 5. Dimensión de comunicación.

En la figura 5, en cuanto a la dimensión de comunicación se evidenció que el 64% alcanzó la categoría desfavorable, en donde la falta de herramientas comunicativas a nivel interno genera que los equipos no trabajen bajo un mismo sentido, es decir no comparten ideas, pensamientos y opiniones, por lo tanto, persiste la desorganización y falta de coordinación entre las diferentes áreas de la organización; mientras que un 16% logró la categoría favorable indicando que la colaboración y el compromiso de los colaboradores permite un adecuado flujo de la información y efectividad para establecer diálogos e interacciones saludables; y el 8% se ubicó en la categoría promedio, ya que los canales de comunicación que se usan para transmitir la información son claros y coherentes permitiendo que el trabajo se desarrolle con un alto grado de efectividad; un 8% obtuvieron la categoría muy desfavorable, percibiendo que la información brindada no está actualizada generando deficiencias en la ejecución de trabajo, finalmente un 4% considera a esta dimensión como muy favorable, es decir se promueve la interacción, intercambio de ideas y el dialogo, por lo que el contexto y los mensajes funcionan como sistemas abiertos.

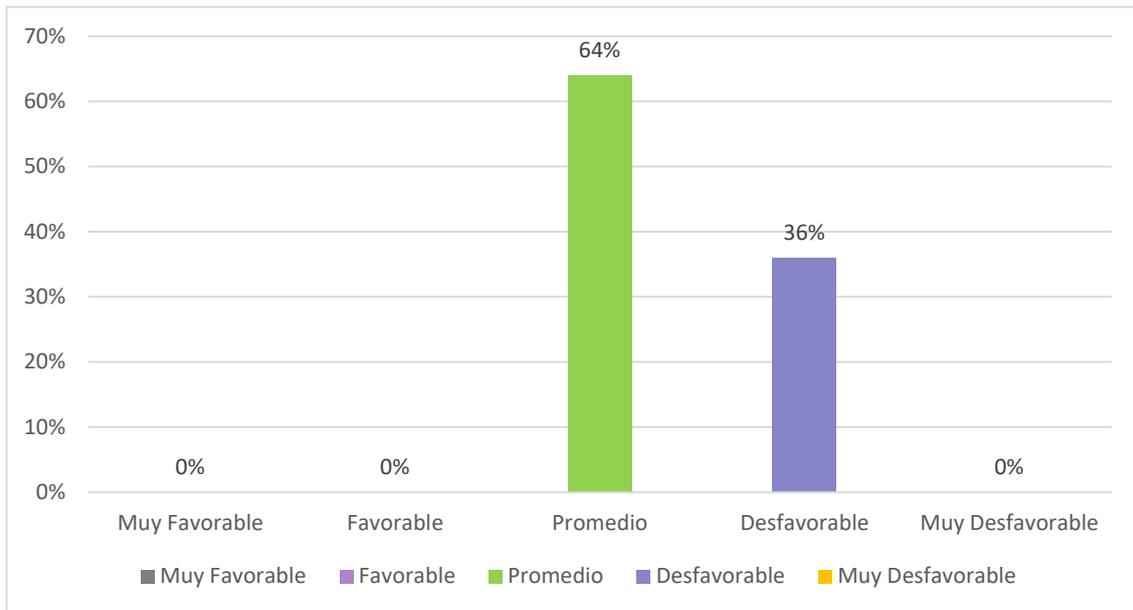


Figura 6. Dimensión de condiciones laborales.

En la figura 6, en cuanto a la dimensión de condiciones laborales se observó que el 64% de colaboradores alcanzaron la categoría promedio, es decir percibieron que permanecen dentro de un entorno que les brinda las herramientas y materiales necesarios para ejecutar sus funciones; mientras que un 36% se ubicó en la categoría desfavorable, percibiendo que a pesar que se les brinda los recursos materiales necesarios, es el ambiente laboral el que no permite lograr que sus funciones las desarrollen con éxito, ya que se presentan conflictos en las relaciones interpersonales.

Tabla 4. *Diseño del Programa de Outdoor Training*

NOMBRE DEL TALLER	OBJETIVO	DENOMINACIÓN DE LAS SESIONES	OBJETIVO	FECHA DE APLICACIÓN
<p>“Construyendo un nuevo ideal”</p>	<p>Promover el crecimiento y desarrollo personal de los colaboradores, mediante actitudes que permitan generar un impacto positivo dentro de su entorno laboral.</p>	<p>Sesión 1 “Desarrollando mi potencial”</p>	<p>Demostrar las cualidades positivas de los colaboradores para fortalecer la valoración personal.</p>	<p>15/11/19 16/11/19</p>
		<p>Sesión 2 “Protege lo mejor que tienes”</p>	<p>Reconocer la importancia de sentirse competentes dentro del equipo de trabajo.</p>	
		<p>Sesión 3 “Tras las huellas del éxito”</p>	<p>Expresar aquellas motivaciones que impulsan un adecuado crecimiento personal.</p>	
		<p>Sesión 4 “Compite dando lo mejor de ti”</p>	<p>Desarrollar la capacidad de ser competitivos dentro de un ambiente armonioso.</p>	
<p>“Conectando como equipo”</p>	<p>Mejorar las destrezas personales para construir equipos de alto</p>	<p>Sesión 5 “Superando desafíos como equipo”</p>	<p>Desarrollar lazos de confianza entre los compañeros de trabajo para el logro de objetivos.</p>	<p>27/11/19 06/12/19</p>

	impacto y desarrollar sinergia entre los mismos, con la finalidad de optimizar el desempeño dentro de la organización.	Sesión 6 “Formando equipos, multiplicamos resultados”	Promover la participación y colaboración para ejecutar las tareas de manera conjunta.	
		Sesión 7 “Conexión de equipos”	Fomentar la capacidad de planificación y organización entre los equipos de trabajo.	
“El arte de comunicarse”	Promover adecuados canales de comunicación bidireccional para contribuir a generar un clima de confianza entre todos los niveles jerárquicos de la organización.	Sesión 8 “Escuchando encontraras soluciones”	Fomentar la capacidad de planificación y organización entre los equipos de trabajo.	06/12/19 11/12/19
		Sesión 9 “Si lo piensas, porque no lo dices”	Desarrollar la capacidad de expresar ideas, pensamientos y sentimientos con respeto y honestidad.	
		Sesión 10 “Comunica eficazmente”	Fomentar adecuadas relaciones interpersonales entre todos los niveles jerárquicos de la organización.	
“El apoyo, mejora los procesos”	Fortalecer la capacidad de supervisión efectiva y control de las tareas o actividades que	Sesión 11 “Cumplimos metas, siguiendo procesos”	Fomentar la confianza y el apoyo del equipo de trabajo frente a situaciones de riesgo a las que puedan enfrentar.	17/12/19

	conlleven a un desempeño exitoso dentro del puesto de trabajo.	Sesión 12 “Percepción del riesgo”	Brindar información acerca de los riesgos ergonómicos que se presentan en el trabajo, y como prevenirlos.	
--	----------------------------------------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia

3.3. Aplicación del programa outdoor training

Cabe mencionar que dicho programa se realizó con 25 colaboradores, y se ejecutó 12 sesiones. Debido a que los colaboradores presentan dificultades para mantener un adecuado laboral en las diferentes áreas de la empresa.

La pertinencia de desarrollar este programa radica en mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C, por último, las 12 sesiones se aplicaron 2 veces por semana.

Las etapas del programa fueron las siguientes:

- Presentación del facilitador y se da la bienvenida a los colaboradores, asimismo se da a conocer los objetivos y finalidad de la sesión.
- Desarrollo del tema, en donde se da la exposición y explicación del tema a tratar, asimismo se brinda material que servirá como guía al tema de referencia.
- Dinámica outdoor, se desarrolla una serie de juegos lúdicos, para generar aprendizaje experiencial enfocado al tema tratado.
- Se lleva a cabo un conversatorio o un brainstorming en donde los colaboradores darán a conocer su experiencia de la sesión realizada.
- Cierre y conclusiones, se resalta los más relevante de tema tratado y se invita a la siguiente sesión, además se realiza compartir.

3.4. Evaluar las categorías del clima organizacional a través de un post test.

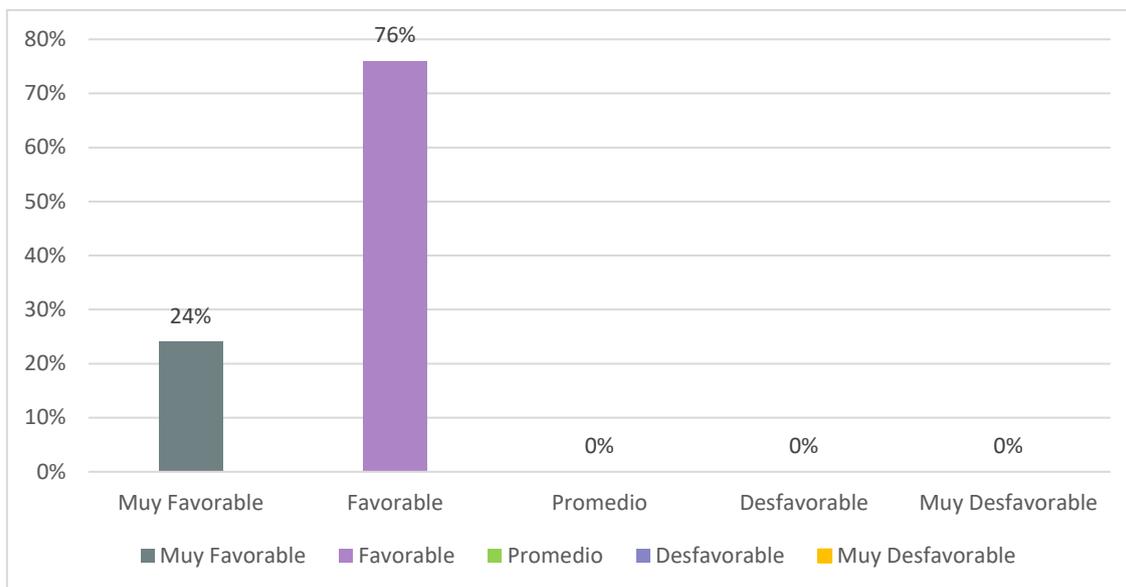


Figura 7. Clima organizacional.

En la Figura 7, en cuanto al clima organizacional se observó que el 76% de colaboradores, alcanzaron la categoría favorable, lo cual indica que su entorno laboral es saludable, además desarrollan su trabajo de manera conjunta compartiendo ideas, pensamientos y dando a conocer su sentir frente a cualquier evento o situación presentada, generando así un ambiente de confianza y cooperación entre los colaboradores; mientras que un 24%, percibían al clima organizacional como muy favorable, es decir, la relación entre los colaboradores es fluida, ya que no se presenta ninguna interferencia dentro de la misma, además se muestran comprometidos con el desarrollo y crecimiento de la organización, por lo tanto, se desempeñan de manera óptima y logrando su autodesarrollo y superación personal.

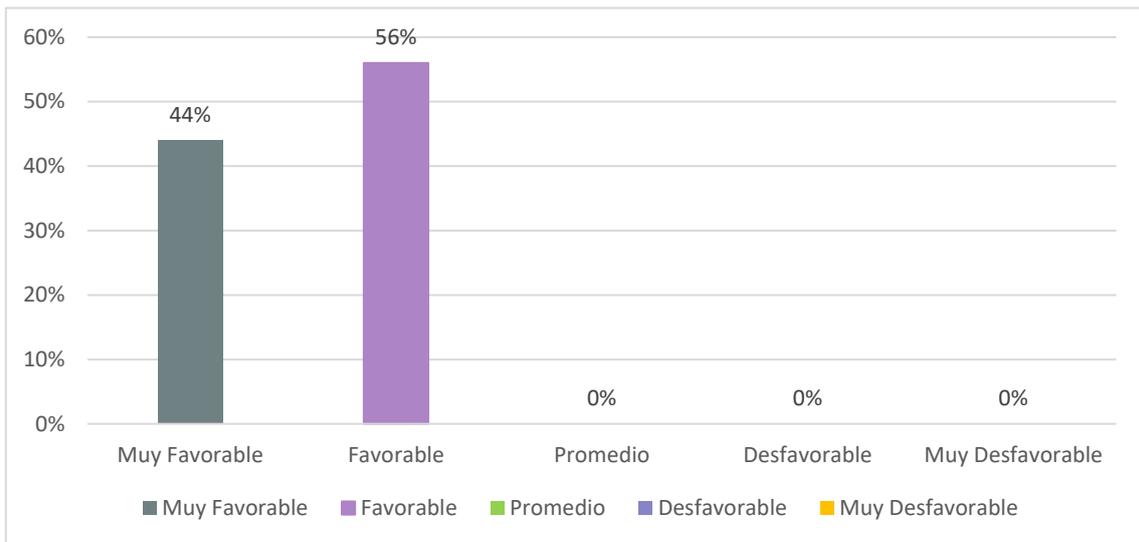


Figura 8. Dimensión de realización personal.

En la Figura 8, se mostró que en la dimensión de realización personal el 56% de alcanzó la categoría favorable, puesto que percibían a su trabajo como un desafío, lo cual implica la superación de muchas dificultades y obstáculos, por otra parte, la valoración y reconocimiento de su trabajo permite alcanzar el autodesarrollo y automotivación; mientras que un 44% de colaboradores se ubicó en la categoría muy favorable, puesto que su trabajo les permite satisfacer sus necesidades y alcanzar sus aspiraciones, así como también alinear las metas personales con las que posee la organización, con el fin de desarrollar al máximo su potencial y que este contribuya a los objetivos organizacionales.

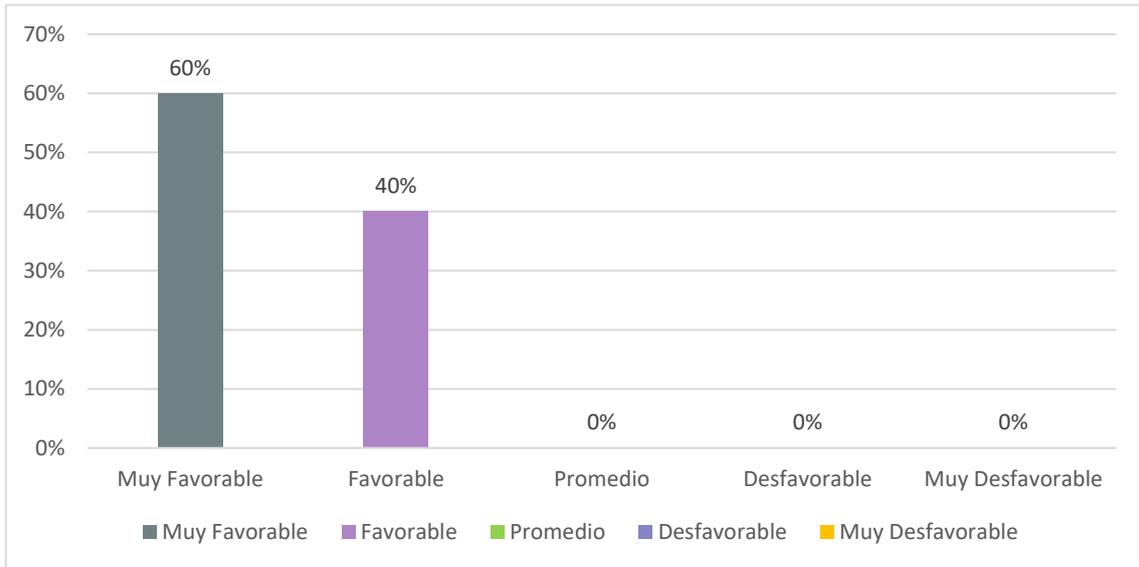


Figura 9. Dimensión de involucramiento

En la Figura 9, se observó que en la dimensión de involucramiento laboral un 60 % de colaboradores se ubicó dentro de la categoría muy favorable, es decir, se sentían comprometidos con su trabajo y con el éxito de la organización, por lo tanto, se mostraron competentes dentro su área, puesto que sus funciones las desarrollan con agrado y satisfacción; asimismo un 40% de colaboradores alcanzó la categoría favorable dado que la colaboración y participación de los colaboradores con sus funciones permitía mejorar la calidad del trabajo, la productividad del equipo y la competitividad de la organización.

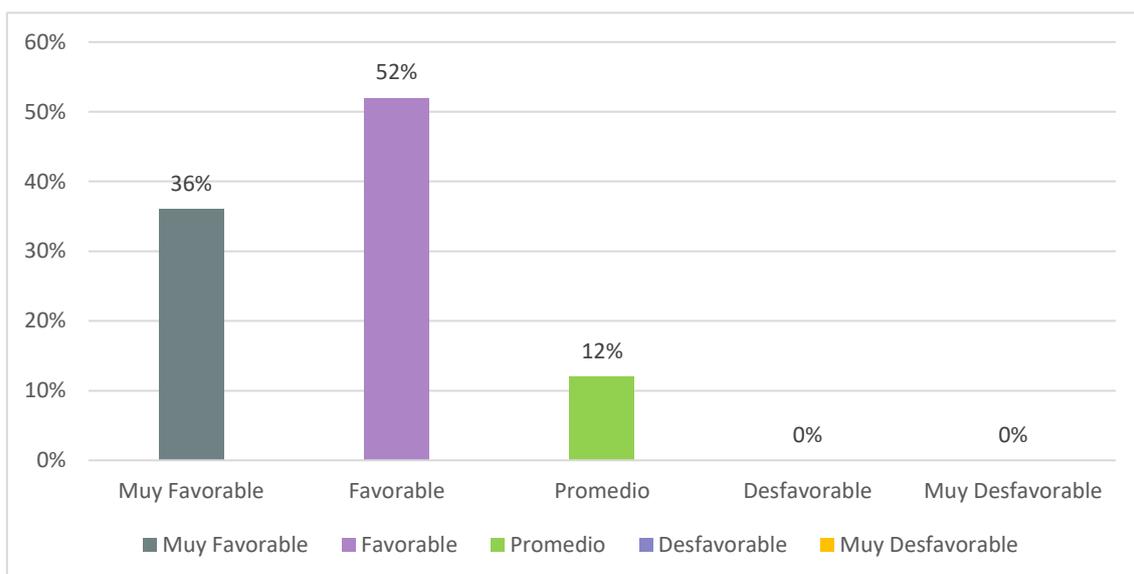


Figura 10. Dimensión de supervisión.

En la Figura 10, se evidenció que, en la dimensión de supervisión un 52% de colaboradores se ubicaron dentro de la categoría favorable, percibiendo que los supervisores o jefes inmediatos brindan una adecuada retroalimentación del trabajo, puesto que reciben capacitación constante de cómo hacer y mejorar las tareas o actividades que demanda el puesto de trabajo; el 36 % se ubicó en la categoría muy favorable, es decir, sienten que reciben el adecuado asesoramiento en cuanto a la realización de sus funciones, lo cual permite un desempeño exitoso dentro del puesto o área de trabajo; y un 12 % logró la categoría promedio, es decir, se sentían a gusto con sus supervisores o jefes inmediatos, dado que cuando necesitan apoyo los supervisores muestran disposición para ayudarlos.

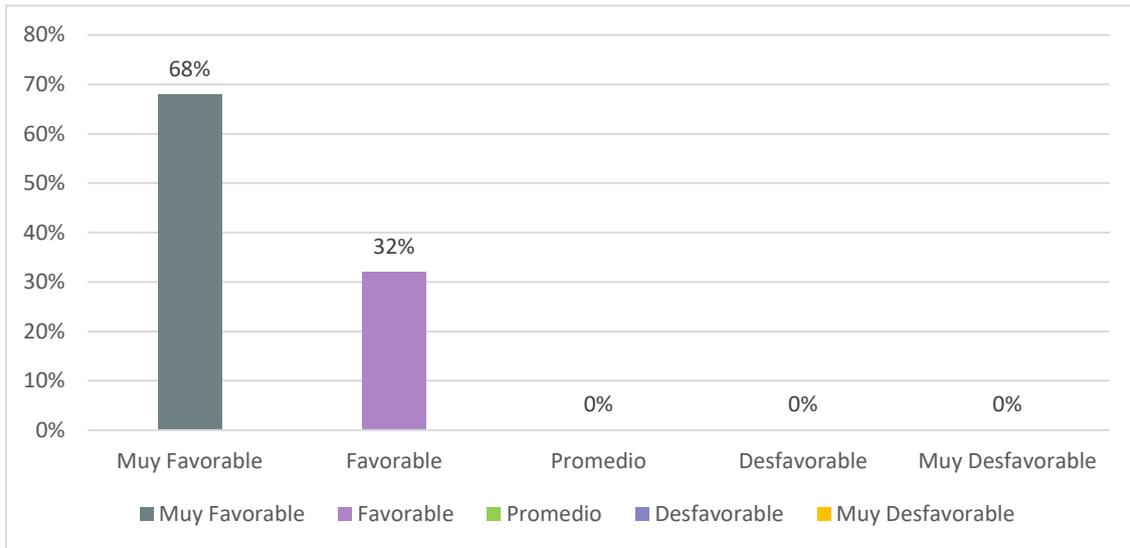


Figura 11. Dimensión de comunicación.

En la Figura 11, indicó que en la dimensión de comunicación, un 68 % de colaboradores se ubicó dentro de la categoría muy favorable, es decir, el conjunto de acciones, procedimientos y actividades que se llevan a cabo para transmitir un mensaje permite fluidez de la misma, evitando distorsiones y malos entendidos; y un 32 % de colaboradores alcanzaron la categoría favorable puesto que la adecuada relación entre los colaboradores permitía una mejor interacción entre las diferentes áreas de la organización, además, se percibe un ambiente armonioso debido a que se toman en cuenta las opiniones y se respeta la forma de pensar de cada compañero.

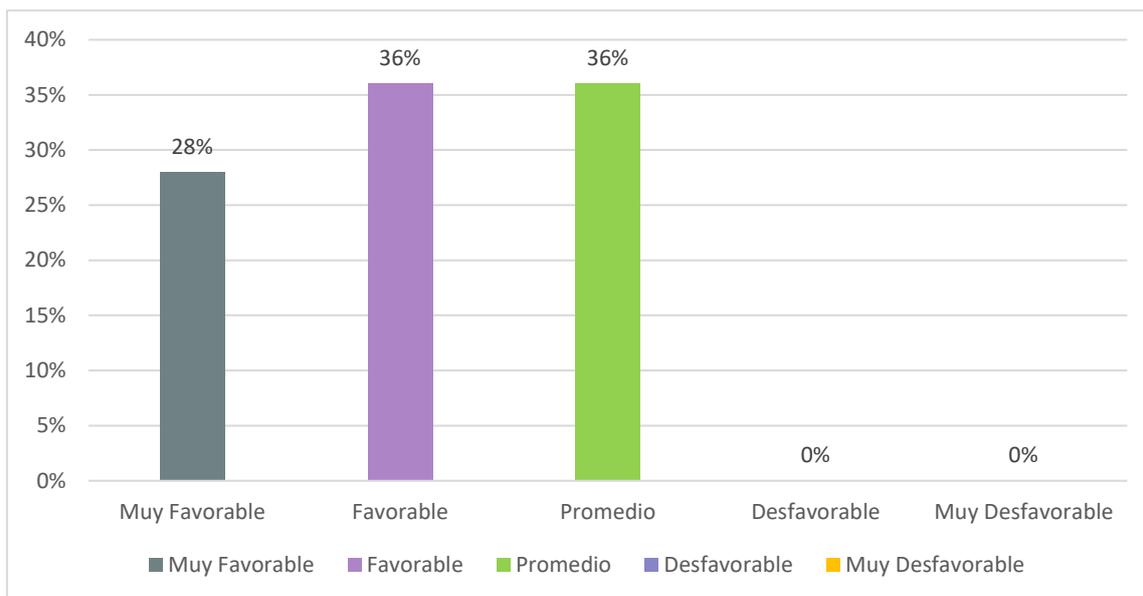


Figura 12. Dimensión de condiciones laborales.

En la Figura 12, se observó que en la dimensión de condiciones laborales un 36% de colaboradores se ubicaron dentro del promedio, quienes percibieron que las condiciones de empleo son las adecuadas y permite una mejor calidad de vida para los colaboradores; además un 36% de colaboradores logró la categoría favorable, es decir, perciben que la organización les brinda los recursos materiales necesarios para ejecutar las tareas o actividades que demanda el puesto, además, el entorno social en que se desarrollan día a día favorece a la adecuada realización del trabajo; por consiguiente un 28% alcanzó la categoría muy favorable, es decir los colaboradores cuentan con un entorno saludable y dicho ambiente les permite consolidar adecuadas relaciones interpersonales, realizar el trabajo de manera eficiente ya que cuentan con los recursos materiales necesarios para realizar sus funciones que demanda su puesto de trabajo.

3.5. Comparación de resultados generales del pre test y post test

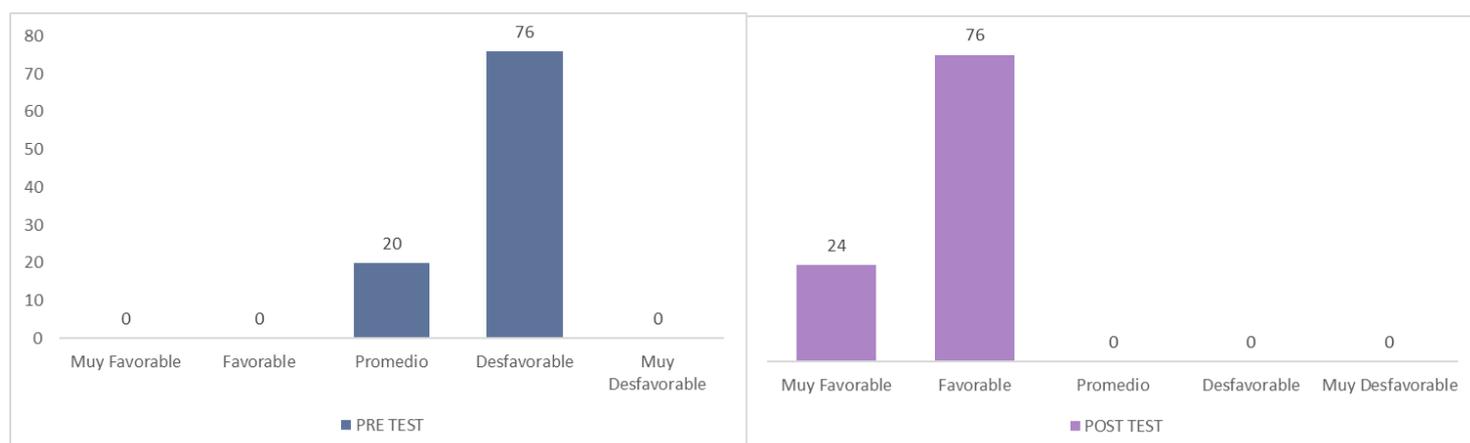


Figura 13. Resultados Generales del Pre test y post test

En cuanto a los resultados obtenidos se evidenció que en un inicio un 76% de colaboradores se ubicaron en la categoría desfavorable, percibiendo que la falta comunicación entre las áreas genera conflictos y malos entendidos entre los colaboradores, al mismo tiempo la falta de iniciativa, compromiso y colaboración genera dificultad para realizar los procesos y funciones con un alto grado de eficiencia. Después de haber aplicado el programa de Outdoor Training, se evidenció una mejoría, puesto que el 76% de colaboradores alcanzó la categoría favorable, indicando que el clima organización es saludable, puesto que se siente involucrados y comprometidos con el trabajo que vienen realizando, además no existe barreras dentro de los procesos de interacción, debido a que se comunican con asertividad y asegurándose de permanecer dentro de un ambiente de confianza y cooperación entre los mismos.

3.6. Comparación de resultados de las dimensiones del pre test y post test

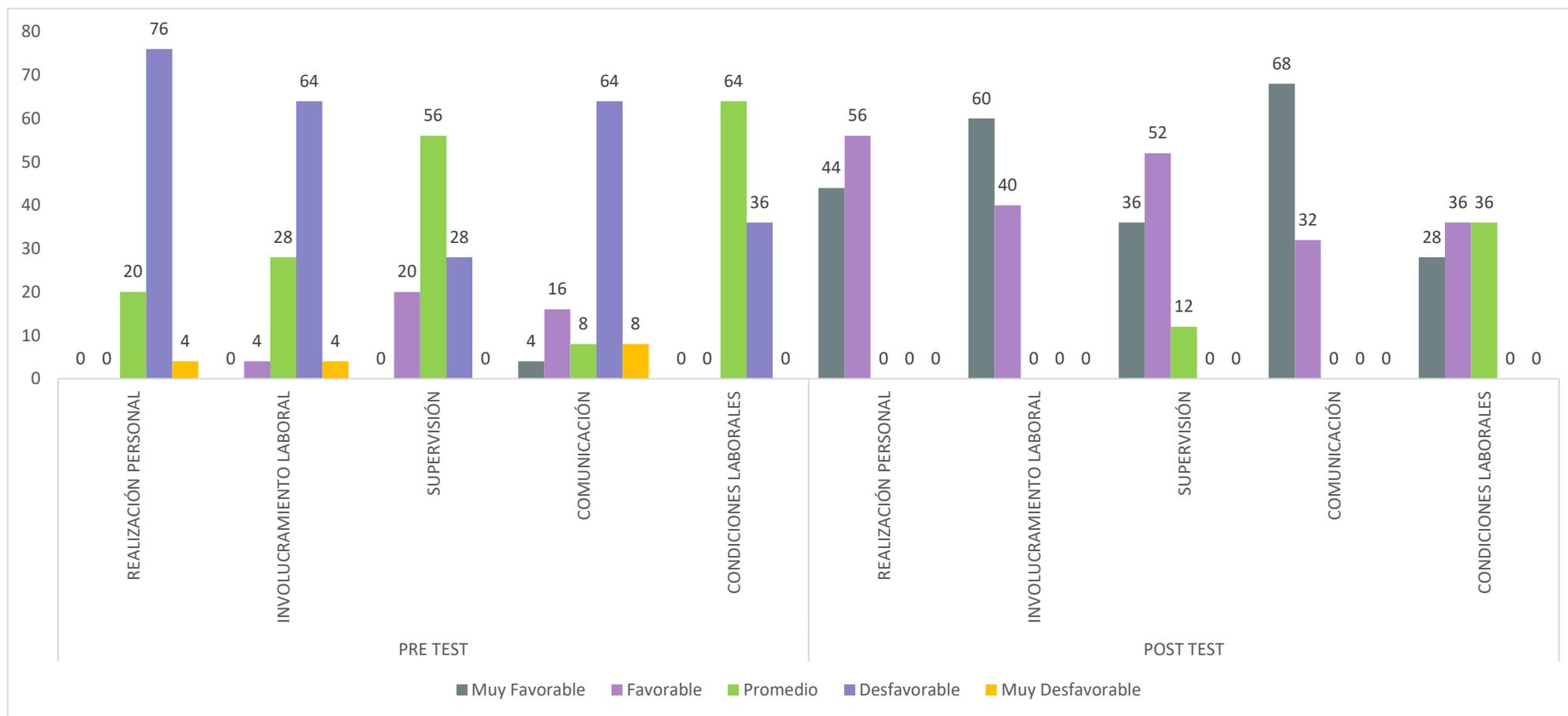


Figura 14. Dimensiones del clima organizacional en las etapas del pre test y post test.

Respecto a la dimensión de realización personal en la etapa del pre test se evidenció que el 20% logró la categoría promedio, es decir, los colaboradores percibían que las oportunidades de crecimiento y desarrollo en la organización son lo suficientemente atractivas para lograr la superación personal; mientras que un 76% se ubicó en la categoría desfavorable, indicando que el trabajo realizado día a día no permite desarrollar las aspiraciones personales, lo cual genera cierta insatisfacción y poca capacidad para asumir nuevos retos dentro su puesto de trabajo; y un 4% alcanzó la categoría muy desfavorable afirmando que la causa es por la falta de capacitación y limitación para aplicar nuevas ideas que mejoren los procesos dentro del puesto o de su área. Cabe señalar que de acuerdo al post test, se identificó un avance positivo, en donde el 44% de colaboradores alcanzó la categoría muy favorable, indicando que percibían a su trabajo como una oportunidad de desarrollo y dicho les trabajo permite aprender debido a que aporta a su crecimiento personal; por último el 56% de colaboradores se ubicaron en la categoría favorable, es decir percibían que la organización contribuye a su desarrollo personal, haciéndolos sentir que son competentes y capaces de estar en constante superación hasta llegar al éxito dentro de su puesto y sobre todo hacer reales sus posibilidades como ser humano.

En relación a la dimensión de involucramiento laboral en la etapa del pre test se observó que un 4% se ubicó en la categoría favorable, es decir los colaboradores se sentían identificados con la organización y con el trabajo que realizaban; mientras que un 28% de colaboradores alcanzaron la categoría promedio, indicando que se sentían comprometidos con las metas y objetivos de la organización; a diferencia de un 64% logró la categoría desfavorable, debido a la falta de colaboración con el trabajo, y compromiso con las actividades que realizan diariamente, además un 4% alcanzó la categoría muy desfavorable, es decir percibían que la falta de compromiso y colaboración limita cumplir con los objetivos y metas que demanda el puesto y la organización en general. En cuanto a la etapa del post test se puede evidenciar un notable progreso ya que el 60 % de colaboradores percibían que se sentían comprometidos con la misión y visión de la organización, es por ello que se esfuerzan por obtener un mejor desempeño dentro de su puesto, y un 40% se ubicó en la categoría favorable, percibiendo que se sentían parte de la organización, por lo tanto, manifestaron un adecuado desempeño exitoso para contribuir al desarrollo de la organización.

En cuanto a la dimensión de supervisión se evidenció que en la etapa de pre test el 20% de colaboradores percibió a esta dimensión como favorable, es decir, los supervisores y jefes inmediatos brindaron la orientación necesaria para cumplir con las funciones que demanda el puesto; y un 56% se ubicó dentro del promedio, debido a que mostraron conformidad respecto a la retroalimentación que le brinda su superior; seguido de un 28% de colaboradores percibieron a esta dimensión como desfavorable, pues sentían que sus superiores no brindan el apoyo y la orientación necesaria para cumplir con las funciones de manera eficiente. Dichos resultados han sido superados en la etapa del post test en donde el 36% de colaboradores se ubicó dentro de la categoría muy favorable, desarrollando la capacidad para orientar y apoyar a sus compañeros cuando se requiere; mientras un 52% alcanzó la categoría favorable, logrando que los colaboradores como los superiores brinden una retroalimentación clara y precisa para la ejecución de las funciones; por último, un 12% logró la categoría promedio, es decir, se sentían a gusto con sus supervisores o jefes inmediatos, porque cuando se solicita la orientación en algunas tareas, los superiores están dispuestos a capacitarlos.

Por lo que se refiere a la dimensión de comunicación en la etapa del pre test se encontró que el 4% de colaboradores alcanzó la categoría muy favorable, indicando que el grado de fluidez y claridad de la información no presenta ninguna dificultad; mientras que el 16% se ubicó en la categoría favorable, es decir, percibían que se comunican sin ninguna interferencia; seguido del 8% que se ubicó dentro del promedio se sienten a gusto con el tipo de comunicación que predomina en la organización; a diferencia de un 64% que percibe a la comunicación como desfavorable, debido a que entre los colaboradores no se respetan las opiniones y formas de pensar de cada compañero; por último un 8% percibe esta dimensión como muy desfavorable, indicando que la comunicación interna no es la más adecuada ya que cuando se solicita alguna información, no se obtiene en el momento preciso que se solicita. Estos resultados lograron ser mejorados en la etapa del post test, en donde el 68% de colaboradores percibían a la comunicación como muy favorable, ya que han mejorado la capacidad para comunicar sus ideas con claridad y coherencia, lo cual favorece las relaciones interpersonales; por último, un 32% logró ubicarse dentro de la categoría favorable, puesto que han logrado generar mayor confianza para escuchar y ser escuchados, además la comunicación entre los niveles jerárquicos es fluida lo cual permite mejorar los procesos y el desempeño.

Mientras que en la dimensión de condiciones laborales, en la etapa del pre test el 64% de colaboradores percibían que el ambiente en donde desarrolla sus actividades es confortable y cumple con las condiciones necesarias para ejecutar las exigencias que demanda el puesto; mientras que un 36% de colaboradores lograron la categoría desfavorable, debido a que ocasiones se presenta limitaciones en cuanto a los recursos materiales, lo cual impide realizar un trabajo eficiente, además la falta de adecuados hábitos laborales y la realización de funciones contradictorias genera malestar e insatisfacción en los colaboradores. Al aplicar el post test se evidenció que un crecimiento positivo puesto que, un 36% de colaboradores se ubican dentro del promedio, quienes percibieron que las condiciones de empleo son las adecuadas y permite una mejor calidad de vida para los colaboradores; además un 36% de colaboradores se ubicó dentro de la categoría favorable, es decir, perciben que la organización les brinda los recursos materiales necesarios para ejecutar las tareas o actividades que demanda el puesto, además, el entorno social en que se desarrollan día a día favorece a la adecuada realización del trabajo; por consiguiente un 28% alcanzó la categoría muy favorable, es decir los colaboradores cuentan con un entorno saludable y dicho ambiente les permite consolidar adecuadas relaciones interpersonales y realizar el trabajo de manera eficiente porque cuentan con los recursos materiales necesarios para realizar sus funciones que demanda el puesto de trabajo.

3.7. Prueba de hipótesis

Tabla 4. *Contrastación de hipótesis*

H₀: La aplicación del Programa de Outdoor training no mejorará el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ – Chiclayo.

H₁: La aplicación del Programa de Outdoor training mejorará el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ – Chiclayo.

Tabla 5. *Nivel de significancia: $\alpha=0,05$*

Rangos				
		N	Rango promedio	Suma de rangos
PRETEST - POST TEST	Rangos negativos	3 ^a	6,00	18,00
	Rangos positivos	12 ^b	8,50	102,00
	Empates	10 ^c		
	Total	25		
a. PRETEST < POST TEST				
b. PRETEST > POST TEST				
c. PRETEST = POST TEST				

Estadísticos de prueba ^a	
	PRETEST - POST TEST
Z	-2,504 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,002
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Comparamos con el p_valor: Como el p_valor= 0,002<0,05

se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Conclusión:

Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0,05, para rechazar H₀. Por lo tanto, se puede afirmar que la aplicación del Programa de Outdoor training mejorará el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ – Chiclayo.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los resultados encontrados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, en donde se establece que la aplicación del Programa de Outdoor training mejorará el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C – Chiclayo.

En cuanto a los resultados del post test se logró mejorar el clima organizacional puesto que el 76% de colaboradores alcanzó la categoría favorable, es decir aprendieron a consolidar adecuadas relaciones interpersonales comunicando sus ideas o pensamientos de forma asertiva, a cooperar e involucrarse con el trabajo para alcanzar resultados óptimos, y percibir a su trabajo como una fuente de aprendizaje y autodesarrollo. Cabe mencionar que, al inicio del estudio los colaboradores percibían al clima organizacional como desfavorable puesto que el 76% de colaboradores se ubicó dentro de dicha categoría, por lo tanto, el poco sentido pertenencia, la falta de comunicación, los rasgos de personalidad y la propia cultura del colaborador no permitía consolidar un entorno agradable. En tal sentido Aguilar (2016), en su investigación menciona que para lograr un clima organizacional positivo es necesario establecer adecuados canales de comunicación, contar con colaboradores que se sientan a gusto de pertenecer a la empresa, ya que de esta manera se logran obtener equipos de alto impacto y que a la vez trabajen de manera conjunta para cumplir con las metas y objetivos organizacionales. como lo sostiene Palma (2004), el clima organizacional implica factores como la realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Todos estos factores tienen ser bien gestionados por la organización, puesto que la satisfacción de estos genera un alto grado de compromiso, motivación y retención del talento humano.

Respecto a la dimensión de realización personal, después de aplicar el programa de outdoor training mediante un post test, se obtuvo resultados positivos en donde, el 56% percibían a esta dimensión como favorable, es decir reconocen que su trabajo permite aprender y asumir nuevos retos, de tal manera que se sienten competentes para superarlos y obtener resultados óptimos. Cabe mencionar que al iniciar la investigación se encontró que el 76% de colaboradores percibía a la dimensión de realización personal como desfavorable, debido a la falta de interés para promover el autodesarrollo y el sentido de superación, impidiendo que el colaborador logre alcanzar sus metas personales y exponga su máximo potencial dentro del puesto

de trabajo. En relación con la investigación de Vinueza (2017), en donde concluye que es importante realizar una adecuada gestión del talento humano, para que este como tal se sienta realizado y perciba que la organización se interesa por su crecimiento y desarrollo personal. Esto concuerda con lo se ha ido observando en la realización de las sesiones, muchas veces la falta de preocupación por el colaborador, la falta de reconocimiento respecto a su trabajo y falta de desarrollo de sus competencias o habilidades, hace que se sientan poco realizados, ya que el ser humano siempre está buscando ascender a algo más para obtener mayor aprendizaje y asumir nuevos retos. Como lo sostiene Maslow en su teoría de la motivación, en donde define que la autorrealización o realización personal tiene que ver con el impulso de convertirse en lo uno es capaz de ser enfocándose en el crecimiento y desarrollo del propio potencial.

Conforme a la dimensión de involucramiento laboral, en el pos test se obtuvieron resultados positivos donde el 60% de colaboradores alcanzó la categoría de muy favorable, es decir, se sentían en la capacidad de poder trabajar bajo un mismo objetivo y meta, además se muestran participativos y colaboran que con el trabajo que demanda su puesto o cualquier otra área de la organización. Mientras que en un inicio un 64% de colaboradores se ubicaron en la categoría desfavorable, indicando que la falta de compromiso y colaboración para cumplir las metas y objetivos organizacionales perjudica notablemente el desempeño de los colaboradores. Acorde con la investigación de Salazar (2017), menciona que el trabajo en equipo es importante para mantener un adecuado ambiente laboral, por lo tanto, el compromiso con el equipo, y sentido de pertenencia ayuda a obtener equipos de alto impacto y superar los estándares de rendimiento. De manera semejante lo sostiene Vygotsky, en su teoría del aprendizaje en donde señala que el involucramiento es un proceso beneficioso de transformación cognitiva y social que se da en el contexto colaborativo, es decir cuando las personas observan y forman parte de la interacción con otros sujetos tienden a desarrollar el sentido de integración, y es en la Zona de Desarrollo Próximo en donde se logra identificar que el trabajo con la ayuda de los demás es mucho más eficiente, el cual no sería capaz de alcanzar de manera individualizada. Esto guarda coincidencia con lo observado en la realización de las sesiones, ya que, fue necesario que los colaboradores aprendan a trabajar como equipo

para poder realizar las dinámicas, aun así, algunos de ellos mostraban cierta resistencia, pero finalmente lograron integrarse y participar satisfactoriamente.

En cuanto a la dimensión de supervisión, en la etapa del pre test el 56% de colaboradores se ubicaron en la categoría promedio indicando que sus superiores les brindan la orientación necesaria para desempeñarse con éxito dentro de su puesto de trabajo, además reciben retroalimentación para reforzar su aprendizaje, dicha metodología permite que perciban a sus superiores como una fuente de ayuda y apoyo. Dicho lo anterior, los resultados han sido mejorados después de aplicar el programa de outdoor training, visto que el 52% de colaboradores alcanzaron la categoría favorable, es decir, se perfeccionaron aspectos como brindar el apoyo y la orientación necesaria cuando el colaborador lo requiera o tenga dificultades para ejecutar sus actividades. Los resultados encontrados concuerdan con la investigación realizada por Calderón (2016), en donde concluyó que la percepción de los colaboradores respecto al clima organizacional es positiva siempre y cuando se brinde el apoyo y la orientación necesaria para ejecutar las actividades o tareas que demanda el puesto de trabajo. Ahora bien, en contraste con Robbins (2005), teoriza que respecto a los beneficios de la retroalimentación (feedback) permiten aprender con mayor naturalidad, ya que la información que se brinda es clara y precisa, es decir, mientras más positiva sea la retroalimentación, aumentará la satisfacción y compromiso del colaborador con sus funciones.

Por lo que se refiere a la dimensión de comunicación en la etapa de post test se obtuvieron resultados positivos ya que el 68% de colaboradores se logró la categoría muy favorable, reflejando que han logrado desarrollar la capacidad de establecer adecuados canales comunicación independientemente de los niveles jerárquicos que predominan en la organización, además, se propicia una comunicación clara y honesta, lo cual permite generar un ambiente de confianza. Es importante tener en cuenta que al iniciar la investigación los colaboradores presentaban un déficit en la dimensión de comunicación, puesto que el 64% alcanzó la categoría desfavorable, en donde la falta de herramientas comunicativas a nivel interno genera que los equipos no trabajen bajo un mismo sentido, por lo tanto, persiste la desorganización y falta de coordinación entre las diferentes áreas de la organización. De acuerdo, a la investigación realizada por Cabrera y Gamarra (2015), quien manifiesta que las adecuadas relaciones interpersonales dentro del trabajo

permiten mantener y adecuado ambiente laboral y a desarrollar el trabajo con mayor eficiencia y eficacia, aun así, se necesita también reforzar otras asociadas a mejorar el clima organizacional. Como lo sostiene Brandolini, Gonzales & Hopkins (2009), quien afirma que las personas y las organizaciones se encuentran en constante interacción. por lo tanto, los canales comunicacionales tendrán que estar muy bien definidos, en caso de no ser así, la organización se está exponiendo a que los mensajes sean tergiversados en algún momento.

Respecto a la dimensión de condiciones laborales, en el post test se alcanzó un incremento del 36% en la categoría favorable, en donde llegaron a reconocer la significancia que tiene trabajar dentro de un ambiente sin conflictos laborales, además aprender a aplicar herramientas de salud laboral basada en el comportamiento. A pesar que en un inicio el 64% de colaboradores alcanzaron la categoría promedio, es decir sentían que la organización les brinda la herramientas y ambiente necesario para realizar su trabajo. Conforme a la investigación de Castillo (2017), sostiene que las condiciones laborales, los métodos de trabajo y los procedimientos, tienen que ser muy bien gestionados y sobre todo dinámicos. Por lo contrario, dichos procesos pueden generar estrés laboral y perjudicar al desempeño del colaborador. Para ello se citará a la teoría de los factores motivacionales de Herzberg, donde sustenta que si los factores higiénicos no se encuentran presentes en la organización causan insatisfacción, los factores higiénicos asocian a la persona, el contexto en que se desarrolla y las condiciones laborales que se les brinda.

V. CONCLUSIONES

1. Mediante un pre test se identificó que el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C, fue desfavorable, indicando que la percepción de los mismos en cuanto a su entorno laboral es desagradable.
2. Respecto al diseño del programa de outdoor training para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C, se elaboraron 4 estrategias basadas en la teoría de Reinoso tales como: la canalización del cambio, el trabajo en equipo, establecimiento de vínculos y comunicación, y colaboración.
3. Se aplicó el programa de outdoor training para los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C, en donde se trabajó con una población de 25 personas, se elaboraron 4 talleres denominados: “Construyendo un nuevo ideal”, “Conectando como equipo”, “El arte de comunicarse” y por último “El apoyo, mejora los procesos”; los cuales están compuestos por 12 sesiones, y se desarrollaron 2 veces por semana. Los talleres se aplicaron al aire libre con una metodología dinámica y vivencial.
4. A través de un post test se evaluaron las categorías del clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C, en donde los colaboradores lograron alcanzar la categoría favorable, estos resultados se lograron gracias a la aplicación de estrategias basadas en la metodología outdoor training.
5. Al comparar los resultados del pre test y post test se corroboró que la aplicación del programa outdoor training mejoró notablemente el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C

VI. RECOMENDACIONES

- A los directivos de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C – Chiclayo, que el programa de outdoor training sea replicado en las diversas áreas de la empresa, esto con la finalidad de generar un impacto positivo a nivel general, puesto que no solo es necesario mantener un buen clima dentro del área administrativa sino también en todos los niveles jerárquicos de la organización.
- Además, con los jefes y supervisores deben realizarse talleres con un metodología activa – participativa con el fin de fortalecer las relaciones socioemocionales para mantener un ambiente laboral saludable y armónico dentro de sus áreas de trabajo.
- Por último, se sugiere realizar actividades de outdoor training dos veces por año, considerando que es una metodología que permite aprender de la propia experiencia del colaborador, además de generar un impacto positivo y satisfactorio en quienes lo viven, influye en la mejora continua de la organización.

REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional (Tesis de pregrado). Universidad de Rafael Landívar, Quetzal Tenango.
- Alles, M. (2010). *Desarrollo Del Talento Humano: Basado En Competencias* (2da ed.). Buenos Aires - Argentina: Ediciones Granica.
- Alles, M. A. (2009). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (2da ed.). Argentina: Ediciones Granica
- Antón, M. (2010), Aportaciones de la teoría sociocultural al estudio de la adquisición del español como segunda lengua. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3897521.pdf>
- Aptitus. El clima laboral afecta en un 20% la productividad en las empresas. (2018, enero 11). [Blog]. Recuperado de <https://aptitus.com/blog/clima-laboral-afecta-20-la-productividad-las-empresas/>
- Arancibia, S. y Seminario, k. (2018). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Estación Experimental Agraria Vista Florida (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Brandolini, Gonzales & Hopkins. (2009) Comunicación Organizacional. Buenos aires: La Crujía.
- Brunet, L. (2004). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill. y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Buzzetta, G. y Robalino, C. (2015). 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 Ciencia de la Educación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- Cabrera, R. y Gamarra, V. (2015). Propuesta para mejorar el clima laboral en la empresa Pacífico Seguros S.A en la sucursal de la ciudad de Chiclayo (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

- Calderón, A. (2016). Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información (Tesis de pregrado). Universidad de San Ignacio de Loyola, Lima.
- Castillo, K. (2017). Relación entre clima organizacional y el estrés laboral en los trabajadores contratados por locación de servicios del Gobierno Regional de Ancash Sede Central – 2017 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill Interamericana. ISBN: 9789701073407.
- Chirinos, Y.; Meriño V y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Revista EAN, 84, (pp 43 - 61). Recuperado de: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>.
- Cristancho, F. (2016). Estudio de Clima Laboral en América Latina 2015. [Blog]. Recuperado de <https://blog.acsendo.com/estudio-clima-laboral-america-latina-2015-infografia/>.
- Diario el comercio. ¿La rentabilidad de una empresa depende de su clima laboral? (2017, abril 18). Redacción EC. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/rentabilidad-empresa-depende-clima-laboral-415063>.
- Diario el comercio. Productividad de colaboradores cae hasta 20% por mal clima laboral. (2018, Setiembre 06). Redacción EC. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/productividad-colaboradores-cae-20-mal-clima-laboral-nndc-noticia-554686>.
- Diario Perú 21. (2018). El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral. Lima. Redacción Perú21. Recuperado de <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciaria-mal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589>.
- Equipos&talento. Para el 40% de empleados tener un buen ambiente laboral es lo más relevante. (2018, agosto 07). [Blog]. Recuperado de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2018/07/18/para-el-40-de-empleados-tener-un-buen-ambiente-laboral-es-lo-mas-relevante>.
- Freire, H. (2014). *Educación en verde. Ideas para acercar a niños y niñas a la naturaleza*. Barcelona: Ediciones Graò. ISBN:9788499800950.

- Garrote, D. (2018). Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos. DOI: 10.13140/RG.2.2.35959.27042: Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/329017791_Teoria_de_la_motivacion-higiene_en_recursos_humanos_podemos_influir_sobre_el_rendimiento_de_nuestros_trabajadores
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta edición). México: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores. Normas APA
- Herrera, R. y Quinteros, A. (2015). “Diseño de una propuesta de estrategia experiencial outdoortraining para el fortalecimiento del trabajo en equipo en el personal del beneficio atapasco del municipio de quezaltepeque, departamento de la libertad”. (Tesis de pre grado). Universidad de El Salvador, La Libertad.
- Katzenbach, R. (2000). *El trabajo en equipo. Ventajas y dificultades*. Buenos Aires - Argentina: Ediciones Granica. ISBN: 84-7577-795-3.
- López, E., Lanzas, A., y Lanzas, V. (2007). Administración del ámbito en las organizaciones. *Scientia Et Technica*, XIII (37), 301-303. www.redalyc.org/html/849/84903751/.
- Münch, L. (2011). *Liderazgo y Dirección. El liderazgo del siglo XXI*. México: Trillas.
- Orbegoso, A. (2015). Meta-análisis de investigaciones sobre clima organizacional en el peru meta-analysis of research on organizational climate in Perú. *Revista de la Facultad de Psicología*. Recuperado de https://www.academia.edu/9642568/Revista_de_Psicolog%C3%ADa_META-ANALISIS_DE_INVESTIGACIONES SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERU META-ANALYSIS OF RESEARCH ON ORGANIZATIONAL CLIMATE IN PERU
- Palma, S. (2004). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Pirámide. *Revista del Departamento de Psicología*. pág. 5, 49-59.
- Ramos, c. y Duque, L. (2015). *Outdoor training una metodología de formación y desarrollo del talento humano desde las competencias emocionales en docentes universitario*. (Tesis de maestría). Universidad tecnológica de Pereira, Colombia.
- Reinoso, M. (2008). Importancia del Outdoor Training en la formación. *Capital Humano*, nº 220, pág. 80. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/1/3/8/0/pd0000021380.pdf>

- Reinoso, M. (2009). Outdoor training: Una nueva herramienta de formación para las empresas. Recuperado de <https://www.tagusbooks.com/leer?isbn=9788498232356&li=1&idsource=3001http://pdfs.wke.es/1/3/8/0/pd0000021380.pdf>.
- Restrepo, S. (2018). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/323811973_El_clima_organizacional_y_su_relacion_con_el_desarrollo_humano_y_la_responsabilidad_social_empresa_rial.
- Rizo, M. (2006). La interacción y la comunicación desde los enfoques de la psicología social y la sociología fenomenológica. Breve exploración teórica. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/pub/analisi/02112175n33/02112175n33p45.pdf>.
- Robbins, S. (2005). Fundamentos de comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (2018). Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos de Keep On Moving (KOM). México. [Blog]. Recuperado de <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/#>.
- Rodríguez, G. (2017). Clima organizacional y motivación laboral en el área de atención al cliente del BCP (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Salazar, R. (2016). Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Segura, J. (2016). Influencia del clima organizacional en la calidad del servicio en los trabajadores de la empresa comercializadora de útiles escolares y de oficina TAI LOY S.A. – Chiclayo (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Simetrical. La importancia del clima laboral para la generación millennial. (2017, Agosto 05). México. [Blog]. Recuperado de <http://info.simetrical.com/blog/clima-laboral-para-millennial>.

- Vinueza, A. (2017). Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Yokasta, A. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios banesco ubicadas en la ciudad de maracay estado Aragua (Tesis, de maestría). Universidad de Carabobo, La Morita.

ANEXOS

ANEXO N° 1. Ficha Técnica de Cuestionario Escala Clima Laboral CL-SPC

I.- FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento:	Escala Clima Laboral CL-SPC
Autora :	Sonia Palma Carrillo
Año:	2004
País de origen :	Perú
Objetivo:	Evalúa el clima laboral

Dimensiones:

- Realización personal
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Dirigido a: Trabajadores con dependencia laboral

II.- ASPECTOS TEÓRICOS

En general el Clima Laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

El clima laboral es definido por la autora como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un clima laboral en función a las percepciones de quienes comparten un mismo ambiente laboral.

Litwin & Stinger (1968) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad (Citado por Palma, 2004).

Las investigaciones sobre Clima Laboral arrojan resultados controvertidos; la información sistematizada sobre el particular por (Schneider, 1975) indican que el Clima se asocia de manera interactiva con las características personales de los trabajadores lo que evidencia el papel de las diferencias individuales en la adaptación organizacional, por lo que de acuerdo a algunas investigaciones los rasgos de personalidad moderan la percepción y se acentúa cuando el nivel de análisis es una cualidad; también refiere que el clima afecta a las personas en tanto funciona como elemento reforzante y/o predisponente. En este sentido, esta circunstancia condiciona que se afecten procesos organizacionales como la comunicación, toma de decisiones, soluciones de problemas, motivación conflictos, productividad y satisfacción personal (Citado por Palma, 2004).

Según Heilrregel & Slorum (1974) otras variables investigadas en relación al Clima han sido las vinculadas a las características de la organización como estructura, tamaño, tecnología y estilo de liderazgo, permitiendo deducir de estas investigaciones que el Clima es dependiente de la estructura organizacional, a mayor tamaño de la organización se incrementa la burocracia y por ende posibilita clima de bajo compromiso; la tecnología simple y en pequeños grupos hace más propicio el clima positivo; y, líderes con mayor grado de direccionalidad y negociación hace probable climas de consenso (Citado por Palma, 2004).

III.- CRITERIOS DE CONSTRUCCIÓN

En la fase preliminar al diseño de la Escala se registraron opiniones de trabajadores de distinta jerarquía vinculados a cómo percibían su ambiente de trabajo. Las mismas conformaron una base de datos de 100 reactivos aproximadamente.

Estas fueron revisadas, corregidas y redactadas considerando las exigencias técnicas de Likert quedando un total de 66 ítems, los mismos que sometidos a la validación de jueces y a una aplicación piloto en organizaciones laborales distintas a las consideradas en la muestra de tipificación. En esta etapa, la validez estimada por el método de jueces y el análisis del poder discriminativo de los ítems arrojó correlaciones de 0,87 y 0,84, respectivamente.

Luego de aplicar el instrumento a la muestra seleccionada, se procedió al análisis factorial que permitió el ajuste de ítems en la Escala y que conformarían los factores del clima siendo la denominación producto de un análisis cualitativo del contenido. El análisis de las correlaciones íter ítem permitió descartar 16 ítems quedando una versión final de 50 ítems agrupados en cinco factores.

VI.- DESCRIPCIÓN GENERAL

El instrumento está conformado por 50 ítems, y su diseño obedece a la técnica de Likert. Comprende cinco factores, los cuales han sido determinados en función al análisis estadístico y cualitativo.

A continuación, se describe cada factor:

AUTORREALIZACIÓN

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Existen oportunidades de progresar en la institución.
- Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.

INVOLUCRAMIENTO LABORAL

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
- Los trabajadores están comprometidos con la organización.

SUPERVISIÓN

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo de ítems en esta área son:

- El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
- La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar.

COMUNICACIÓN

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son:

- Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.
- La institución fomenta y promueve la comunicación interna.

CONDICIONES LABORALES

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son:

- La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.
- Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada; para la calificación, sin embargo, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral.

Las calificaciones oscilan del 1 al 5, según la siguiente especificación:

Ninguno o Nunca (1)

Poco (2)

Promedio (3)

Mucho (4)

Todo o siempre (5)

Los valores pueden alcanzar 250 puntos como máximo para la escala total y 50 puntos para cada uno de los factores. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas, considerándose como criterio que a mayor puntuación existe una mejor percepción del ambiente de trabajo,

mientras que puntuaciones bajas indicarían un clima adverso, tal y como se observa en la tabla 1.

Tabla 1
Categorías Diagnósticas de las Escalas CL-SPC

Categorías Diagnósticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy Favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Promedio	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89

Fuente: Palma (2004)

La administración puede ser individual o colectiva y tiene una duración que oscila de 25 a 30 minutos.

El material comprende un cuadernillo CL-SPC es versión escrita (Ver Apéndice) y computarizada. Además, la autora ofrece un disquete clave para la digitación de las puntuaciones, calificación e interpretación de la prueba, con el que debe operar el programa.

V.- VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Palma (2004), trabajó la validez y la confiabilidad del instrumento en una muestra conformada por 1323 trabajadores con dependencia laboral de empresas de producción y de servicios tanto estatales como particulares; que permite identificar aquellos factores que componen la percepción individual y grupal del Clima Laboral. A continuación, se presentan los resultados obtenidos por la autora.

VI.- VALIDEZ

La versión preliminar conformada por 66 ítems se sometió al Test de Kaiser-Meyer Olkin obteniendo un nivel de ,980 lo que evidenció la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial, tal y como se puede apreciar en la tabla 2.

Tabla 2
Adecuación para análisis factorial de la Escala CL-
SPC

Indicadores	Coefficientes
Medida de adecuación Kaiser-Meyer	,980
Test de Esfericidad de Barlett	44751,69
Nivel de significación	,000

Fuente: Palma (2004)

Luego de corroborada dicha adecuación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunalidades pertinentes, tal y como se aprecian en las tablas 3 y 4.

Tabla 3
Factor de extracción de la Escala CL-SPC

Ítems	Extracción
1	,626
2	,558
3	,515
4	,529
5	,536
6	,497
7	,390
8	,535
9	,454
10	,440
11	,485
12	,490
13	,532
14	,583
15	,424
16	,615
17	,524
18	,561
19	,539
20	,592
21	,541
22	,455
23	,530
24	,537
25	,591
26	,494
27	,621
28	,527
29	,511
30	,512
31	,536

32	,591
33	,599
34	,564
35	,540
36	,642
37	,616
38	,673
39	,478
40	,542
41	,587
42	,484
43	,674
44	,579
45	,404
46	,634
47	,553
48	,569
49	,562
50	,572

Fuente: Palma (2004)

Tabla 4
Comunalidades de la Escala CL-SPC

Total	% Varianza	% Acumulado
20,929	41,858	41,858
1,841	3,682	45,540
1,668	3,337	48,876
1,452	2,905	51,781
1,154	2,308	54,090

Fuente: Palma (2004)

Posteriormente se llevó a cabo el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinaron correlaciones positivas y significativas (α . 05) entre los cinco factores de Clima Laboral, confirmando la validez del instrumento, tal y como se observan en las tablas 5 y 6.

Tabla 5
Análisis de componentes de la Escala CL-SPC (Rotación
Varimax)

Ítem	Componentes				
	1	2	3	4	5
1	,625	,325		,336	
2		,563		,426	
3				,557	
4			,307	,612	
5				,597	,402
6	,408			,332	
7		,383			
8	,342		,378	,408	
9			,329	,479	
10		,383		,490	
11	,436		,342		
12		,581			
13	,308	,450	,416		
14				,382	,639
15	,305			,450	
16	,540				,347
17		,614			
18	,410		,478	,346	
19	,329				,498
20				,606	,407
21	,488				,408
22		,509			
23			,590		
24					,567
25		,322		,493	
26	,413	,399			
27	,316	,624			
28			,630		
29		,389			,455
30	,373		,409	,361	
31	,505		,416		
32		,705			
33			,687		
34	,367		,311		,478
35	,687				
36	,637	,301			
37		,665			
38		,420	,640		
39	,329				,435
40		,446	,487		
41	,402	,332			,498
42			,500	,338	
43		,451	,645		
44	,312				,612
45	,405		,352		
46	,586	,388			,314
47	,412	,585			
48	,563				,312
49	,450		,315		,419
50	,681				

Tabla 6
Correlaciones por factores de la Escala CL-SPC
(Spearman – Brown)

FACTORES	Área I Realización Personal	Área II Involucramiento Laboral	Área III Supervisión	Área IV Comunicación	Área V Condiciones Laborales	Puntaje Total
Área I Realización Personal	1,00	,630**	,671**	,686**	,700**	,755**
Área II Involucramiento Laboral	---	1,00	,779**	,764**	,783**	,889**
Área III Supervisión	---	---	1,00	,803**	,826**	,921**
Área IV Comunicación	---	---	---	1,00	,839**	,921**
Área V Condiciones Laborales	---	---	---	---	1,00	,926**

Fuente: Palma (2004)

VII.- CONFIABILIDAD

Los datos se analizaron con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, evidenciando correlaciones de ,97 y ,90 respectivamente; lo que permite inferir la alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable, tal y como se puede visualizar en la tabla 7.

Tabla 7
Análisis de Confiabilidad

Método de Análisis	Escala DO-SPC
Alfa de Cronbach	,97
Split Half de Guttman	,90

Fuente: Palma (2004)

VIII.- NORMAS INTERPRETATIVAS

Los baremos se han elaborado en base a percentilares generales para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.

En este Compendio sólo se muestran dos de ellos, el referido a las normas percentilares generales (tabla 8) y el referido a las normas percentilares por sexo (tabla 9)

Tabla 8

Normas Percentilares Generales de la Escala CL-SPC

Percentiles	Área I Realización Personal	Área II Involucramiento Laboral	Área III Supervisión	Área IV Comunicación	Área V Condiciones Laborales	Puntaje Total	Percentiles
99	45	49	49	47	46	231	99
95	41	45	45	44	42	215	95
90	39	43	43	42	40	205	90
85	38	41	41	40	39	197	85
80	38	40	40	39	38	193	80
75	37	40	39	38	37	189	75
70	36	38	38	37	36	185	70
65	35	38	37	36	35	181	65
60	34	37	36	35	35	178	60
55	33	36	35	35	34	173	55
50	32	35	34	34	33	168	50
45	31	34	33	33	32	164	45
40	30	33	32	32	31	159	40
35	30	32	31	31	31	154	35
30	28	31	30	30	30	149	30
25	27	30	29	29	29	144	25
20	26	29	28	27	27	138	20
15	25	28	26	26	26	131	15
10	23	26	24	25	24	124	10
5	21	23	21	22	22	112	5
1	16	17	16	17	18	92	1
n	1323	1323	1323	1323	1323	1323	n
Media	31,68	34,69	33,63	33,28	32,80	166,07	Media
D.S.	6,45	6,65	7,01	6,54	6,11	31,28	D.S.

Tabla 9

Normas Percentilares según Sexo de la Escala CL-SPC

Pc	Área I Realización Personal		Área II Involucramiento Laboral		Área III Supervisión		Área IV Comunicación		Área V Condiciones Laborales		Puntaje Total		Pc
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
99	45	44	49	48	48	47	48	47	47	46	236	224	99
95	42	41	46	44	45	44	44	43	43	42	218	210	95
90	40	39	44	42	43	42	43	41	41	40	211	201	90
85	39	38	43	41	42	40	41	39	40	39	202	195	85
80	38	37	41	40	41	39	40	38	39	37	196	191	80
75	37	36	40	39	39	38	38	37	38	37	192	187	75
70	36	35	39	38	38	37	38	36	37	36	187	183	70
65	35	34	38	37	37	36	37	36	36	35	183	179	65
60	34	34	37	37	36	36	36	35	35	34	180	175	60
55	33	33	36	36	35	35	35	34	35	34	175	172	55
50	32	32	36	35	34	34	34	33	34	33	172	166	50
45	32	31	35	34	33	33	33	32	33	32	167	162	45
40	31	30	34	33	32	32	32	32	32	31	163	157	40
35	30	29	33	32	31	31	31	31	31	30	158	152	35
30	29	28	32	31	30	30	30	30	30	29	152	147	30
25	28	27	31	30	29	28	30	29	29	28	146	142	25
20	27	25	30	29	28	28	28	27	28	27	140	137	20
15	25	24	28	27	26	26	26	26	27	26	132	130	15
10	24	22	26	26	24	24	25	24	25	24	124	125	10
5	21	20	24	23	21	21	22	22	23	22	114	110	5
1	17	15	17	17	16	16	18	17	19	17	89	94	1
n	582	741	582	741	582	741	582	741	582	741	582	741	n
Media	32,15	31,30	35,22	34,27	33,99	33,34	33,79	32,89	33,43	32,31	169	164	Media
D.S	6,23	6,60	6,90	6,42	7,30	6,75	6,71	6,37	6,18	6,01	32,13	30,37	D.S.

ANEXO N° 2. Cuestionario de clima laboral.

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Tiempo de Servicio: _____

Fecha:

Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

1. Ninguno o nunca 2. Poco 3. Regular o algo 4. Mucho 5. Todo o siempre

Ítems	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
7. Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los colaboradores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejora las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					

32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La organización promueve el desarrollo personal.					
37. Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de la misión, visión y valores en la organización.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la organización.					
49. Se reconocen los avances en otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 3. Estadística de Fiabilidad

ALFA DE CROMBACH

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the 'Resultado' (Result) view for the variable 'ESCALA: ALL VARIABLES'. The 'Resumen de procesamiento de casos' (Case Processing Summary) table indicates that all 10 cases are valid. The 'Estadísticas de fiabilidad' (Reliability Statistics) table shows a Cronbach's Alpha of .966 based on 50 items.

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	50

ANEXO N° 4. Validación de Cuestionario por Juicio de Expertos

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar la adaptación del Cuestionario de Clima Laboral CL – SPL que forma parte de la investigación Programa de Outdoor Training para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES S.A.C. de la ciudad de Chiclayo.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombres y apellidos del juez: Moises David Reyes Pérez

Formación académica: Psicología + Ing. Industrial

Áreas de experiencia profesional: GTH- Administrativo

Tiempo: 6 años

Cargo actual: Director Ejecutivo

Institución: DACOR.

DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()


Mg. Moisés Reyes Pérez
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
Firma del Juez

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar la adaptación del Cuestionario de Clima Laboral CL – SPL que forma parte de la investigación Programa de Outdoor Training para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C. de la ciudad de Chiclayo.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombres y apellidos del juez: *ESHERALDA SUCLUPE BANCES*

Formación académica: *MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD*

Áreas de experiencia profesional: *CLÍNICA*

Tiempo: *12 años*

Cargo actual: *RESPONSABLE DE UNIDAD ADICCIONES - CESHC-CH.*

Institución: *CENTRO ESPECIALIZADO EN SALUD MENTAL COMUNITARIO - CHICLAYO*

DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
CHICLAYO
Esmeralda Suclupe Bances
PSICÓLOGA
E. P. 13305

Firma del Juez

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar la adaptación del Cuestionario de Clima Laboral CL – SPL que forma parte de la investigación Programa de Outdoor Training para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES S.A.C. de la ciudad de Chiclayo.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombres y apellidos del juez: *Cristina Lissett Capuñay Vives*
Formación académica: *Licenciada en Psicología, MBA - Administración de Negocios*
Áreas de experiencia profesional: *Reclutamiento, Capacitación*
Tiempo: *5 AÑOS*
Cargo actual: *Consultora Bolsa de Trabajo*
Institución: *Centro de Empleo Lambayeque - Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo*

DEL INSTRUMENTO A VALIDAR

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir

No aplicable ()



Cristina Lissett Capuñay Vives
PSICÓLOGA
C. P. P. 23519
Firma del Juez

ANEXO N° 5. Validación del Programa de Outdoor Training por Juicio de Expertos

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL "Vive, Experimenta y Aprende" el cual es parte de la tesis PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA HFE BERRIES PERÚ – CHICLAYO.

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

CRISTINA LISSETT CAPUÑA VINCES

FORMACIÓN ACADÉMICA:

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA / LICENCIADA EN PSICOLOGIA

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

RECRUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL / GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente programa:

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

Chiclayo, 15 de Noviembre del 2019


Dr. Cristina Lissett Capuña Vines
PSICOLOGA
C.R.P. 23519

FIRMA Y DNI

DNI: 73370396
C.R.P. 23519

Taller y Denominación	A	M	NA	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
"Contribuyendo a mi desarrollo personal"				Sesión N° 1. "CREA TU VALOR"	Identificar características y cualidades positivas de los colaboradores para fortalecer la valoración.	X			✓
				Sesión N° 2. "DESCUBRE TUS DESTREZAS Y HABILIDADES"	Reconocer la importancia de sentirse competentes dentro del entorno laboral.	X			✓
				Sesión N° 3. "INSIGHT COLECTIVO"	Indagar cuales son los pensamientos o actitudes negativas que obstaculizan un adecuado desarrollo y crecimiento dentro de la organización.	X			✓
				Sesión N° 4. "PENSAR FUERA DE LA CAJA"	Adquirir nuevos conocimientos y experiencias que permitan una acomodación del conocimiento y salir de la zona de confort.	X			✓
"Empoderamiento de equipos de trabajo"				Sesión N° 5. "CONSTRUIR UN EQUIPO BAJO UNA EMOCIÓN COMPARTIDA"	Desarrollar lazos de confianza entre los compañeros de trabajo.	X			✓
				Sesión N° 6. "SUPERANDO DESAFÍOS"	Lograr que los equipos trabajen bajo una misma sinergia.	X			✓
				Sesión N° 7. "FORMANDO EQUIPOS, MULTIPLICAMOS RESULTADOS"	Reconocer y evidenciar que trabajando en equipo se logran optimizar resultados.	X			✓

			Sesión 15. "RECEPCION DEL RIESGO"	Brindar información acerca de los riesgos ergonómicos que se presentan en el trabajo, y como prevenirlos.				
--	--	--	-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

LEYENDA	
A	Aplica
M	Modificar
NA	No Aplica

Chiclayo, 15 de Noviembre del 2019



FIRMA Y DNI

DNI: 73370596

EPS: 23519.

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL "Vive, Experimenta y Aprende" el cual es parte de la tesis PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA HFE BERRIES PERÚ – CHICLAYO.

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

Juliana Claudia Peña Noriega

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Mg. Gestión del talento humano

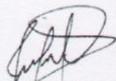
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Organizacional

El presente programa:

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

Chiclayo, 11 de Noviembre del 2019


Juliana Peña Noriega
PSICOLOGA
C.P. Nº 27-0001

FIRMA Y DNI

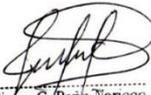
Taller y Denominación	A	M	NA	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
"Contribuyendo a mi desarrollo personal"				Sesión N° 1. "CREA TU VALOR"	Identificar características y cualidades positivas de los colaboradores para fortalecer la valoración.	X			
				Sesión N° 2. "DESCUBRE TUS DESTREZAS Y HABILIDADES"	Reconocer la importancia de sentirse competentes dentro del entorno laboral.	X			
				Sesión N° 3. "INSIGHT COLECTIVO"	Indagar cuales son los pensamientos o actitudes negativas que obstaculizan un adecuado desarrollo y crecimiento dentro de la organización.	X			
				Sesión N° 4. "PENSAR FUERA DE LA CAJA"	Adquirir nuevos conocimientos y experiencias que permitan una acomodación del conocimiento y salir de la zona de confort.	X			
"Empoderamiento de equipos de trabajo"				Sesión N° 5. "CONSTRUIR UN EQUIPO BAJO UNA EMOCIÓN COMPARTIDA"	Desarrollar lazos de confianza entre los compañeros de trabajo.	X			
				Sesión N° 6. "SUPERANDO DESAFÍOS"	Lograr que los equipos trabajen bajo una misma sinergia.	X			
				Sesión N° 7. "FORMANDO EQUIPOS, MULTIPLICAMOS RESULTADOS"	Reconocer y evidenciar que trabajando en equipo se logran optimizar resultados.	X			

			Sesión N° 8. “CONEXIÓN DE EQUIPOS”	Consolidar el sentimiento de pertenencia a un equipo y la cohesión del grupo.	X			
“Estableciendo reglas y procesos dentro del equipo”			Sesión N° 9. “CUMPLIMOS METAS, SIGUIENDO PROCESOS”	Identificar procedimientos prácticos y ágiles para llegar a la meta.	X			
			Sesión N° 10. “SUPERAMOS OBSTÁCULOS, RESPETANDO REGLAS”	Desarrollar la capacidad de comunicación y coordinación, mediante el seguimiento y control de las estrategias planteadas.	X			
“El arte de comunicarse”			Sesión N° 11. “ESCUCHANDO ENCONTRARAS SOLUCIONES”	Desarrollar la capacidad de escucha activa, con la finalidad de lograr transmitir el mensaje de forma correcta y que este sea entendido.	X			
			Sesión N° 12. “SI LO PIENSAS, PORQUE NO LO DICES”	Desarrollar la capacidad de expresar ideas, pensamientos y sentimientos con respeto y honestidad.	X			
			Sesión 13. “COMUNICA EFICAZMENTE”	Fomentar adecuadas relaciones interpersonales entre todos los niveles jerárquicos de la organización.	X			
“Tu seguridad es primero”			Sesión 14. “CUIDANDO DE TI”	Fomentar la confianza y el apoyo del equipo de trabajo frente a situaciones de riesgo a las que puedan enfrentar.	X			

				Sesión 15. "PERCEPCION DEL RIESGO"	Brindar información acerca de los riesgos ergonómicos que se presentan en el trabajo, y como prevenirlos.	X			
--	--	--	--	------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	--	--

LEYENDA	
A	Aplica
M	Modificar
NA	No Aplica

Chiclayo, 11 de noviembre del 2019


 Juliana C. Peña Noriega
 PSICOLOGA
 C.P.S.P. N° 25988

FIRMA Y DNI

CRITERIO DE JUEZ PARA VALIDAR UN PROGRAMA DE APLICACIÓN

Me es grato saludarlo y considerado como juez para evaluar y validar el programa aplicativo, denominado: PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL "Vive, Experimenta y Aprende" el cual es parte de la tesis PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA HFE BERRIES PERÚ - CHICLAYO.

La evaluación del respectivo programa, será de relevancia para obtener su validez de contenido y que los resultados, a partir de éstos, sean utilizados eficientemente.

Agradezco su aporte.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

Alex Andrés Avila Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Psicólogo

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Organización

El presente programa:

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

Chiclayo, 13 de Noviembre del 2019


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

FIRMA Y DNI

Taller y Denominación	A	M	NA	Sesión y Denominación	Objetivo de la Sesión	A	M	NA	Observaciones
"Contribuyendo a mi desarrollo personal"				Sesión N° 1. "CREA TU VALOR"	Identificar características y cualidades positivas de los colaboradores para fortalecer la valoración.	✓			
				Sesión N° 2. "DESCUBRE TUS DESTREZAS Y HABILIDADES"	Reconocer la importancia de sentirse competentes dentro del entorno laboral.	✓			
				Sesión N° 3. "INSIGHT COLECTIVO"	Indagar cuales son los pensamientos o actitudes negativas que obstaculizan un adecuado desarrollo y crecimiento dentro de la organización.	✓			
				Sesión N° 4. "PENSAR FUERA DE LA CAJA"	Adquirir nuevos conocimientos y experiencias que permitan una acomodación del conocimiento y salir de la zona de confort.	✓			
"Empoderamiento de equipos de trabajo"				Sesión N° 5. "CONSTRUIR UN EQUIPO BAJO UNA EMOCIÓN COMPARTIDA"	Desarrollar lazos de confianza entre los compañeros de trabajo.	✓			
				Sesión N° 6. "SUPERANDO DESAFÍOS"	Lograr que los equipos trabajen bajo una misma sinergia.	✓			
				Sesión N° 7. "FORMANDO EQUIPOS, MULTIPLICAMOS RESULTADOS"	Reconocer y evidenciar que trabajando en equipo se logran optimizar resultados.	✓			

				Sesión N° 8. “CONEXIÓN DE EQUIPOS”	Consolidar el sentimiento de pertenencia a un equipo y la cohesión del grupo.	/			
“Estableciendo reglas y procesos dentro del equipo”				Sesión N° 9. “CUMPLIMOS METAS, SIGUIENDO PROCESOS”	Identificar procedimientos prácticos y ágiles para llegar a la meta.	/			
				Sesión N° 10. “SUPERAMOS OBSTÁCULOS, RESPETANDO REGLAS”	Desarrollar la capacidad de comunicación y coordinación, mediante el seguimiento y control de las estrategias planteadas.	/			
“El arte de comunicarse”				Sesión N° 11. “ESCUCHANDO ENCONTRARAS SOLUCIONES”	Desarrollar la capacidad de escucha activa, con la finalidad de lograr transmitir el mensaje de forma correcta y que este sea entendido.	/			
				Sesión N° 12. “SI LO PIENSAS, PORQUE NO LO DICES”	Desarrollar la capacidad de expresar ideas, pensamientos y sentimientos con respeto y honestidad.	/			
				Sesión 13. “COMUNICA EFICAZMENTE”	Fomentar adecuadas relaciones interpersonales entre todos los niveles jerárquicos de la organización.	/			
“Tu seguridad es primero”				Sesión 14. “CUIDANDO DE TI”	Fomentar la confianza y el apoyo del equipo de trabajo frente a situaciones de riesgo a las que puedan enfrentar.	/			

				Sesión 15. " RCEPCION DEL RIESGO "	Brindar información acerca de los riesgos ergonómicos que se presentan en el trabajo, y como prevenirlos.				
--	--	--	--	-----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

LEYENDA	
A	Aplica
M	Modificar
NA	No Aplica

Chiclayo, 13 de Noviembre del 2019


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

FIRMA Y DNI

ANEXO N° 6. Autorización del desarrollo de Proyecto de Tesis

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

Chiclayo 19 de Julio del 2019

Sra: Carla Isabel Acuña Lecca
Encargada de Desarrollo Humano
HFE BERRIES PERÚ SAC.

ASUNTO: Autorización de Proyecto de Tesis

Es sumamente grato dirigirme a usted, expresándole mi cordial saludo, como estudiante de la Universidad César Vallejo, de la Facultad de Humanidades, de la Carrera Profesional de Psicología Organizacional; identificándome como Yrigoin Diaz Diana Yanet con DNI 73109108, solicitando autorización para el desarrollo de un trabajo de investigación titulado "Programa de Outdoor Training para Mejorar el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ SAC - CHICLAYO"

Agradeciéndole anticipadamente las facilidades que me brindará para la realización de esta investigación. Reitero mi especial consideración.

Atentamente;



Yrigoin Dfaz Diana Yanet

DNI 73109108

HFE BERRIES PERÚ SAC.

Carla Isabel Acuña Lecca
ENCARGADA DE DESARROLLO HUMANO

ANEXO N° 7. Programa de outdoor training para mejorar el clima organizacional

PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HFE BERRIES PERÚ S.A.C. – CHICLAYO.

VIVE, EXPERIMENTA Y APRENDE

I. DATOS GENERALES

- Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- Participantes : 25 colaboradores
- Duración : 6 semanas
- Sesiones : 12 sesiones
- Lugar : Olmos
- Responsable : Yrigoin Diaz Diana Yanet

II. OBJETIVOS

2.1. General

Aplicar el Programa de Outdoor Training para mejorar el clima organizacional y generar aprendizaje experiencial mediante ejercicios lúdicos en campo abierto.

2.2. Específicos

1. Promover la canalización del cambio a través del autodesarrollo y la actitud positiva dentro de su entorno laboral.
2. Desarrollar la capacidad para construir equipos de alto impacto y con el fin superar metas y desafíos de manera conjunta.
3. Promover adecuados canales de comunicación para generar un clima de confianza entre todos los niveles jerárquicos de la organización.
4. Fortalecer la capacidad de colaboración y contribución para hacer que el trabajo sea dinámico y compartido.

III. FUNDAMENTACIÓN

El presente programa está direccionado a desarrollar estrategias fundamentadas en la metodología Outdoor Training, para mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C – Chiclayo.

Puesto que, se sustenta en acciones enfocadas al aspecto socioemocional de los colaboradores para generar adecuados espacios de interacción dentro del ambiente laboral. Lo cual es de suma importancia para lograr equipos de alto impacto dentro la organización.

Por lo tanto, para el desarrollo y elaboración de las sesiones se utilizará una metodología innovadora que permita a los colaboradores mejorar sus relaciones interpersonales, desarrollar sus competencias y aprender de manera práctica y didáctica. Permitiendo a los mismos, demostrar sus conocimientos, habilidades y actitudes durante la ejecución de los ejercicios. Una particularidad de esta metodología es que se realizarán en contacto con la naturaleza, debido a que, el ser humano tiende a manifestar mayor apertura y conseguir estados de relajación activa al encontrarse en estos ambientes. Según Reinoso (2009), el outdoor training es una herramienta de formación novedosa que se utiliza en las empresas para formar y generar aprendizaje en los colaboradores.

Por último, la pertinencia de este programa, es contribuir al desarrollo organizacional y crecimiento del talento humano utilizando estrategias orientadas a mejorar el involucramiento laboral, el trabajo en equipo, establecimiento de vínculos, y canalización del cambio para asumir nuevos retos en la organización.

IV. TEMÁTICA A DESARROLLAR

Nº del taller	Denominación del taller	Objetivo del taller	Fecha de aplicación
01	“Construyendo un nuevo ideal”	Promover el crecimiento y desarrollo personal de los colaboradores, mediante actitudes que permitan generar un impacto positivo dentro de su entorno laboral.	15/11/19 16/11/19
02	“Conectando como equipo”	Mejorar las destrezas personales para construir equipos de alto impacto y desarrollar sinergia entre los mismos, con la finalidad de optimizar el desempeño dentro de la organización.	27/11/19 06/12/19
03	“El arte de comunicarse”	Promover adecuados canales de comunicación bidireccional para contribuir a generar un clima de confianza entre todos los niveles jerárquicos de la organización.	06/12/19 11/12/19
04	“El apoyo, mejora los procesos”	Fortalecer la capacidad de supervisión efectiva y control de las tareas o actividades que conllevan a un desempeño exitoso dentro del puesto de trabajo.	17/12/19

V. RECURSOS

Humanos

- Practicante Pre Profesional de Psicología Organizacional
- Colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C

Materiales

- Útiles de escritorio: Papel bond, post it, papelotes, plumones simples, lapiceros, cinta, tarjetas, caja, cartón dúplex, papelotes.

Tecnología

- Laptop
- Parlantes
- Proyector

VI. PRESUPUESTO

N° TALLER	DETALLE	Soles
PRIMER TALLER	Impresiones Hoja Bond Sillas. Globos de diversos colores. Plumones Vendas de color negro Estampas Caja pequeña de cartón. Plumones Post-it Cinta scotch Hojas bond de colores Papelotes	S/150
SEGUNDO TALLER	Plumones Papel sabana Rafias de colores Tijeras Cuerda de cordel Pañuelo rojo Cinta mistake Listones Pelotas ping pong Canastas o cestos Cinta adhesiva Malvavisco	S/120
TERCER TALLER	Cartón dúplex Canicas Botellas Cuerdas Vendas para ojos	S/100
CUARTO TALLER	Ovillo de lana Globos Vendas Ovillo de lana color amarillo Sillas Vendas para ojos Ula ula	S/100
QUINTO TALLER	Impresiones en cartón hilo	S/30
TOTAL		S/500

VI. FINANCIAMIENTO

- Practicante Pre Profesional de Psicología organizacional.

VII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se presenta las fechas tentativas para el desarrollo del Programa de Outdoor Training, las cuales son flexibles y pueden ser modificadas en relación a la disponibilidad de la empresa.

PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING “VIVE, EXPERMIENTA Y APRENDE”										
Dimensiones	Sesiones	Cronograma								Instrumentos de evaluación
		NOVIEMBRE				DICIEMBRE				
		1	2	3	4	1	2	3	4	
Canalización del cambio.	“Desarrollando mi potencial”		15 nov							Lista de cotejo Encuesta de satisfacción Flujo de talleres
	“Protege lo mejor que tienes”		15 nov							
	“Tras las huellas del éxito”			19 nov						
	“Compite dando lo mejor de ti”			19 nov						
Trabajo en equipo.	“Superando desafíos”				27 nov					Lista de cotejo Encuesta de satisfacción
	“Formando equipos, multiplicamos resultados”				27 nov					
	“Conexión de equipos”					06 dic				
Establecimiento de vínculos.	“Escuchando encontraras soluciones”					06 dic				Lista de cotejo Encuesta de satisfacción
	“Si lo piensas, porque no lo dices”						11 dic			
	“Comunica eficazmente”						11 dic			
Colaboración	“Cumplimos metas, siguiendo procesos”							17 dic		Lista de cotejo Encuesta de satisfacción Post test
	“Percepción del riesgo”							17 dic		

PRIMER TALLER: “CONSTRUYENDO UN NUEVO IDEAL”

N°	Actividad	Objetivo	Metodología	Responsable	Documentos
1	“Desarrollando mi potencial”	Demostrar las cualidades positivas de los colaboradores para fortalecer la valoración personal.			
2	“Protege lo mejor que tienes”	Reconocer la importancia de sentirse competentes dentro del equipo de trabajo.	Se utilizará una metodología de acción participativa. En donde los		Lista de asistencia. (ver anexo 1)
3	“Tras las huellas del éxito”	Expresar aquellas motivaciones que impulsan un adecuado crecimiento personal.	colaboradores darán a conocer sus actitudes y aptitudes que construyen a su desarrollo personal.	Practicante de psicología.	Evaluación del taller. (ver anexo2)
4	“Compite dando lo mejor de ti”	Desarrollar la capacidad de ser competitivos dentro de un ambiente armonioso.			Guía de observación (ver anexo 7)

SEGUNDO TALLER: “CONECTANDO COMO EQUIPO”

N°	Actividad	Objetivo	Metodología	Responsable	Documentos
1	“Superando desafíos como equipo”	Desarrollar lazos de confianza entre los compañeros de trabajo para el logro de objetivos.	Se utilizará una metodología de acción participativa. En donde los colaboradores	Practicante de psicología.	Lista de asistencia. (ver anexo 1) Evaluación del taller. (ver anexo3)
2	“Formando equipos, multiplicamos resultados”	Promover la participación y colaboración para ejecutar las tareas de manera conjunta.	podrán construir el concepto de trabajo en equipo mediante el desarrollo de		
3	“Conexión de equipos”	Fomentar la capacidad de planificación y organización entre los equipos de trabajo.	ejercicios lúdicos.		

TERCER TALLER: “EL ARTE DE COMUNICARSE”

N°	Actividad	Objetivo	Metodología	Responsable	Documentos
1	“Escuchando encontraras soluciones”	Dar a conocer la importancia de la buena comunicación a través de la escucha activa.	El desarrollo de la sesión tendrá un carácter activo participativo, centrado en la aplicación de experiencias y conocimientos previos de los participantes.	Practicante de psicología.	Lista de asistencia. (ver anexo 1) Evaluación del taller. (ver anexo 5)
2	“Si lo piensas, porque no lo dices”	Desarrollar la capacidad de expresar ideas, pensamientos y sentimientos con respeto y honestidad.			
3	“Comunica eficazmente”	Fomentar adecuadas relaciones interpersonales entre todos los niveles jerárquicos de la organización.			

CUARTO TALLER: “EL APOYO, MEJORA LOS PROCESOS”

N°	Actividad	Objetivo	Metodología	Responsable	Documentos
1	“Cumplimos metas, siguiendo procesos”	Fomentar la confianza y el apoyo del equipo de trabajo frente a situaciones de riesgo a las que puedan enfrentar.	El desarrollo de la sesión tendrá un carácter activo participativo, centrado en la aplicación de experiencias	Practicante de psicología.	Lista de asistencia. (ver anexo 1)
2	“Percepción del riesgo”	Brindar información acerca de los riesgos ergonómicos que se presentan en el trabajo, y como prevenirlos.	y conocimientos previos de los participantes.		Evaluación del taller. (ver anexo 6)

TALLER 1

“CONSTRUYENDO UN NUEVO IDEAL”

I. DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Sesiones : 4 sesiones
- ✓ Dirección : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

II. OBJETIVO DE TALLER

Promover el crecimiento y desarrollo personal de los colaboradores, mediante actitudes que permitan generar un impacto positivo dentro de su entorno laboral.

III. FUNDAMENTACIÓN

El desarrollo personal es uno de los aspectos que está muy ligado a la superación y compromiso que tiene cada individuo para cumplir metas y superar obstáculos que suelen presentarse a lo largo de la vida. Muchas veces, lograr un crecimiento personal implica un cambio, es decir adquirir nuevas experiencias, reacomodar esquemas mentales y modificar actitudes. Dichos factores requieren de perseverancia y paciencia para lograr identificar la esencia y razón de ser del individuo, y motivación para superar las propias limitaciones, así como también reforzar los puntos fuertes que contribuyen a un proyecto de vida consistente en el tiempo.

Según Peter Drucker (2005), el desarrollo personal implica asumir retos o desafíos que permitan superar barreras, en donde se necesita tener un conocimiento profundo de las capacidades, la actitud ante la vida y conocer las posibilidades que tiene cada individuo para ser exitoso. Puesto que en el transcurso de la vida es necesario aprender a mantenerse dentro del lugar que se ha cultivado y también aprender a cambiar de rumbo cuando se necesita hacerlo.

Es por ello, que dentro de un sistema empresarial se debe trabajar este tema de desarrollo y crecimiento personal, ya que en definitiva mejora la calidad de vida laboral y permite la aceptación de cambios que se darán a partir de las vivencias y de acuerdo a ello se van a regir los comportamientos dentro del entorno laboral y personal.

IV. MATERIALES

- Hojas impresas
- Lapiceros
- 5 jabones
- 5 cutter
- 2 paquetes de post-it.
- 20 plumones.
- 30 globos de colores.
- 4 cinta scotch grande.
- 2 cucharas

30 limones

V. EVALUACIÓN

En cuanto a la evaluación de los talleres aplicará una encuesta a los participantes para medir la eficacia de las sesiones ejecutadas.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 1

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“DESARROLLO MI POTENCIAL”	Demostrar las cualidades positivas de los colaboradores para fortalecer la valoración personal.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se presenta el facilitador y da la respectiva bienvenida al programa de outdoor training denominado: “vive, experimenta y aprende”. - Se da a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. - Se aplica un pre-test, con preguntas enfocadas en el tema a tratar. 	Hojas impresas Lapiceros	20'	Yrigoin Diaz Diana
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> - se hace entrega de un tríptico, en donde se detalla la importancia del desarrollo y crecimiento personal. 	Trípticos	30'	
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “El escultor”. 	5 jabones 5 cutter Hojas impresas	60'	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación de la dinámica realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Pastillas psicológicas	20'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 1

“DESARROLLANDO MI POTENCIAL”

DATOS GENERALES:

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas
- ✓ Sesiones : 1 sesión
- ✓ Dirección : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE INICIO

• PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA

El facilitador se presentará y dará la bienvenida al programa de outdoor training denominado “vive, experimenta y aprende”. Luego, explicará de manera detallada en que consiste el programa, la metodología a seguir, y los beneficios que obtendrán como participantes. Asimismo, se procederá a la aplicación del pre-test, el cual es compuesto por preguntas enfocadas en el tema a tratar.

II. ETAPA DE DESARROLLO DEL TEMA

¿Qué es el desarrollo personal?

Según Brito Challa, especialista en relaciones humanas menciona que el desarrollo personal está relacionado a las experiencias que tiene el individuo a nivel personal y grupal, en donde los sujetos no solo dan a conocer sus destrezas o habilidades si no también es posible mejorarlas y potencializarlas para mejorar la comunicación intrapersonal e interpersonal, y sobre todo aprender a tomar decisiones que aporten a crecimiento personal. Lo cual permite que el individuo llegue a conocerse mejor así mismo y a sus compañeros con la finalidad de mejorar su calidad de vida y convertirse en un ser íntegro y con autonomía.

Importancia del crecimiento personal

Según Morales (2019), El crecimiento personal es una de las aspiraciones propias del ser humano, en donde abarcan aspectos como el estado emocional, mental y espiritual, estos estados permiten poder conocerse a sí mismo y lo que estamos dispuestos a alcanzar, cuales con son nuestras debilidades y cuales con nuestras fortalezas. Es por ello que el

crecimiento personal cobra relevancia dentro de la vida del ser humano, puesto que permite el autodescubrimiento, las motivaciones intersecas y extrínsecas.

Diferencias entre la motivación intrínseca y extrínseca

Sáez (2019), establece que la motivación intrínseca es la fuerza impulsadora que permite hacer las cosas por el simple gusto de hacerlas. Es decir, la propia ejecución de las tareas o actividades genera satisfacción por lo tanto son vistas como una recompensa el hecho de estar realizando alguna actividad que permita contribuir a su desarrollo personal. Por otro lado, la motivación extrínseca solo funciona hasta que conseguimos cubrir un nivel de vida que consideramos aceptable. Es decir, este tipo de motivación suele ser a corto plazo, ya que cuando las necesidades básicas no son cubiertas en su totalidad, el individuo comienza a experimentar cierta disminución de la felicidad ya sea a nivel personal o profesional.

Hábitos que te ayudaran a mejorar el desarrollo personal

Según Ramos (2019), establece 6 hábitos para mejorar el desarrollo personal.

1. Establece adecuadamente tus prioridades y lo que es importante para ti desarrollar.
2. Crea pequeños hábitos, los cuales te ayuden a mejorar tu calidad de vida.
3. Meten un estado emocional positivo, físicamente activo y con una actitud de éxito.
4. Estable metas y objetivos al menos cada año.
5. Sé responsable de tu vida y de tu mismo.
6. Sé agradecido y reconoce tu propio valor.

III. DINÁMICA OUTDOOR “EL ESCULTOR”

Objetivo

Reconocer el valor e importancia que tiene cada compañero para alcanzar metas y objetivos de manera eficiente.

Procedimiento

Los participantes deberán realizar los siguientes pasos:

Paso 1: Dinámica “Dale Forma”

Los participantes formaran equipos de 5 integrantes, luego el facilitador entregará una barra de jabón y un cutter a cada equipo. En donde, tendrán que dar una forma u estructura a dicha barra de jabón. Cabe mencionar que la estructura formada tendrá que ser representativa de su equipo.

Consigna:

El equipo que termine primero será el ganador.

Paso 2: “Cuadro del reconocimiento”

Luego, a cada equipo se entregará impreso el siguiente cuadro:

CUADRO DEL RECONOCIMIENTO					
Usted tendrá que asignar una puntuación del del 1 al 5, en donde 1 es menos significativo y 5 muy significativo. (Marcar con un aspa)					
COMPETENCIAS	PUNTAJE				
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS CON MAYOR SIGNIFICANCIA					

Fuente: Elaboración Propia

En donde deberán identificar 5 competencias que necesitaron aplicar para realizar la dinámica que se menciona en el paso 1. Además, tendrán que atribuir un valor a cada competencia, en donde 1 es menos significativo y 5 muy significativo. Luego deberán escoger las competencias con mayor significancia, con la finalidad de identificar que competencias lograron trabajar con éxito dentro de equipo.

Preguntas de reflexión:

¿Cómo se sintieron al realizar la dinámica? ¿Qué aprendieron durante la dinámica? cada equipo deberá comentar brevemente sus sensaciones y como lo vivió.

IV. ETAPA DE CIERRE

El facilitador tendrá que hacer énfasis en la importancia de identificar las habilidades y competencias que posee cada compañero de trabajo, con el fin de lograr desarrollar al máximo el potencial que posee cada uno de ellos.

Se hace entrega de las pastillas psicológicas.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 2

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“PROTEGE LO MEJOR QUE TIENES”	Reconocer la importancia de sentirse competentes dentro del equipo de trabajo.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida a la sesión. - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	10'	Yrigoin Diaz Diana
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> - Se da la explicación del tema basado en la “Autovaloración”. - Se presentará un video de reflexión enfocado en el tema – “Desafío de gigantes” - Dinámica individual: “Escudo identitario” 	Proyector multimedia Hojas bond Plumones	30'	
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “Salvaguarda tu don”. 	30 globos de colores. 4 cinta scotch grande.	60'	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación de la dinámica realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Pastillas psicologcas	20'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 2

“PROTEGE LO MEJOR QUE TIENES”

DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas
- ✓ Sesiones : 1 sesión
- ✓ Dirección : Olmos
- ✓ Responsables: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE INICIO

• BIENVENIDA

Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo de la sesión.

II. ETAPA DE DESARROLLO DEL TEMA

• EXPLICACIÓN DEL TEMA

La explicación del tema se basará en la teoría de Gonzales (1983), quien menciona que la autovaloración está constituida por un componente emocional en donde influyen aspectos tales como: el concepto que tiene el individuo de sí mismo, de sus capacidades, intereses y motivaciones internas, las cuales van orientando su personalidad y definiendo el cumplimiento de sus metas o aspiraciones. Es decir, el individuo actuará en base a su sistema de creencias y valoraciones que tiene respecto a sus capacidades, y expectativas las cuales pueden ser de éxito o de fracaso, dichas expectativas suelen influir tanto en la motivación del individuo como en su desempeño laboral.

• VIDEO: DESAFÍO DE GIGANTES.

Este video se presentará con la finalidad de generar un ambiente de reflexión y aprendizaje entre los participantes.

https://youtu.be/F5pbHSO9_1g

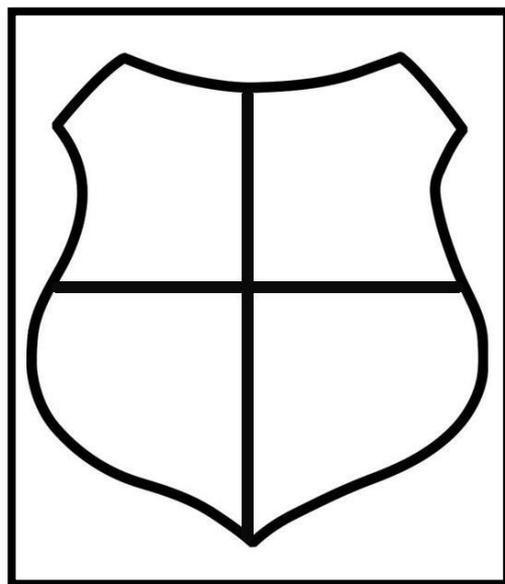
• DINÁMICA INDIVIDUAL: “ESCUDO IDENTITARIO”

Objetivo de la dinámica:

Desarrollar en los participantes la capacidad para mostrar cuales con sus fuentes de motivación y su grado de identificación con las mismas.

Procedimiento

El facilitador procederá a entregar una hoja, en donde se encuentra impreso un escudo dividido en cuatro partes, tal y como se muestra en la siguiente imagen.



El facilitador deberá asegurarse que todos los participantes tengan su escudo identitario y un plumón, luego se realizará la siguiente consigna:

“Si tuvieran que presentarse con su escudo o con su linaje, cuáles serían los cuatro símbolos fundamentales que les representaría a sí mismos”.

Es decir, mostrar su identidad, cuáles son las cuatro cuestiones claves de su vida que configuran su identidad y que quieren transmitir a los demás.

Recomendación:

Es importante que cada participante describa y comente su escudo identitario.

III. DINÁMICA OUTDOOR: “SALVAGUARDA TU DON”

Objetivo:

Fortalecer la autovaloración y capacidad para reconocer las competencias de su equipo.

Procedimiento

El facilitador tendrá que otorgar un globo a cada participante. Una vez que tienen los globos inflados, deberán escribir su mejor competencia que tienen y que les permite ser óptimos en su trabajo, luego tendrán que pegarlos en su tobillo, asegurándose que este bien sujetado. Cada participante tendrá que buscar cualquier tipo de estrategia para

proteger a su globo y que este no se reventado por sus compañeros. El participante que no deajo reventar su globo será el ganador.

Consigna:

El ejercicio se realizar con el mayor cuidado posible, es decir sin invadir el espacio personal de su compañero y evitar comportamientos bruscos.

Preguntas de reflexión

¿Cómo se sintieron realizando el ejercicio? ¿Qué le gusto y que no le gusto? ¿Qué logro entender mediante el ejercicio? ¿Qué aprendió?

IV. ETAPA DE CIERRE

El facilitador hará énfasis en la importancia de cuidar y fortalecer las competencias, ya que estas conllevan a realizar un trabajo óptimo y ser más competente dentro del área que se desempeña.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 3

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“TRAS LAS HUELLAS DEL ÉXITO”	Expresar aquellas motivaciones que impulsan un adecuado crecimiento personal.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida a la sesión - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	10'	Yrigoin Diaz Diana
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> - Se da la explicación del tema basado en la “Importancia de la automotivación, para lograr construir un adecuado crecimiento personal” 	Proyector multimedia	20'	
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - Se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “Bingo humano” 	Hojas impresas Lapiceros o lapices	60	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación de la dinámica realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Frasas motivadoras	30'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 3

“TRAS LAS HUELLAS DEL ÉXITO”

DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas
- ✓ Sesiones : 1 sesión
- ✓ Dirección : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE INICIO

- **BIENVENIDA**

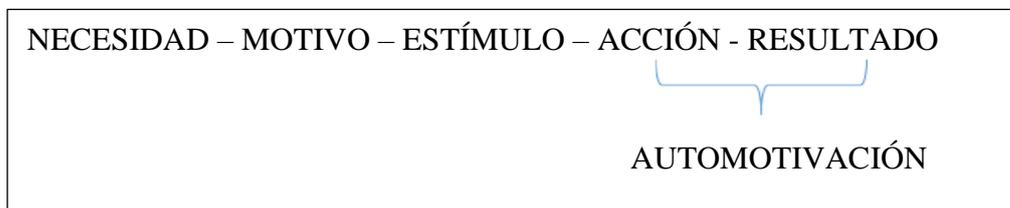
Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo de la sesión.

II. ETAPA DE DESARROLLO DEL TEMA

- **EXPLICACIÓN DEL TEMA**

La explicación del tema se basará en el modelo de la inteligencia emocional de Goleman y Weisinger, quien sustenta que el individuo al lograr el autoconocimiento y el control de sí mismo, procederá a la búsqueda de la automotivación en donde pasar por un proceso de análisis interno para encontrar su fuente de motivación y está la conlleva a la acción.

Para dichos autores el proceso transitorio para llegar hasta la automotivación es el siguiente:



III. DINÁMICA OUTDOOR: “BINGO HUMANO”

Objetivo:

Identificar los gustos, preferencias y motivaciones que permiten seguir creciendo a nivel personal.

Procedimiento

El facilitador deberá reunir a todos los participantes, para luego, hacer entrega del bingo y lapiceros. Una vez que los participantes cuentan con los materiales requeridos, el facilitador indicará que todos se realicen una entrevista en donde se harán preguntas relacionadas enfocadas a las premisas que se presenta el bingo. Cada persona que es entrevistada pondrá su nombre en el casillero correspondiente.

A continuación, se presenta el siguiente cuadro en donde se detalla las premisas para la realización de la dinámica:

B	I	N	G	O
1 Le gusta ir al cine.	2 Siempre busca ser el mejor para sí mismo.	3 No le gustan los idiomas.	4 Le falta poco para obtener otro grado académico.	5 Tiene un buen sentido del humor.
6 Se preocupa por el bienestar de sus compañeros.	7 Le fascina bailar.	8 Es amable con las personas.	9 Le gusta escuchar a los demás.	10 Le gustaría trabajar en el extranjero.
11 Le gusta pasar tiempo con su familia.	12 Se esfuerza mucho para lograr sus metas.	12 A pesar de las adversidades siempre se muestra feliz.	14 Le gusta mucho los deportes.	15 Es un ejemplo de vida de vida para muchos.
16 Le gusta mantener un buen físico.	17 Es puntual en su trabajo.	18 Le gusta asumir retos.	19 Se esfuerza por dar lo mejor a su familia.	20 Siempre ama lo que hace.

Fuente: Elaboración propia

Consigna:

El facilitador deberá indicar que la socialización es una obligación para todos los que están participando de la dinámica. Además, el ganador será que tenga todos los casilleros del formulario con los nombres de las personas que entrevisto.

Preguntas de reflexión

¿Cómo se sintieron realizando el ejercicio? ¿Qué le gusto y que no le gusto? ¿Qué logro entender mediante el ejercicio? ¿Qué aprendió?

IV. ETAPA DE CIERRE

El facilitador hará énfasis en la importancia que tiene conocer a fondo las motivaciones de cada compañero de trabajo, ya que ello permite descubrir la razón de ser de cada individuo e identificar cuáles son los factores determinantes impulsadores del desarrollo personal.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 4

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“COMPITE DANDO LO MEJOR DE TÍ”	Desarrollar la capacidad de ser competitivos dentro de un ambiente armonioso.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida a la sesión - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	10'	Yrigoin Diaz Diana
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción al tema: se explicará de forma detallada a la importancia de aprender a competir 	Proyector multimedia	25'	
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - Se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “El limón y la cuchara” 	2 cucharas 30 limones	60'	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación de la dinámica realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Pastillas psicologicas	25'	
		Evaluación del taller	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplicará una encuesta para medir la satisfacción del taller. 	Formato de evaluación	25'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 4:
“COMPITE DANDO LO MEJOR DE TÍ”

DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas y 25 min
- ✓ Sesiones : 1 sesión
- ✓ Dirección : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE MOTIVACIÓN

• **BIENVENIDA**

Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo de la sesión. Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión.

II. DINÁMICA OUTDOOR “EL LIMÓN Y LA CUCHARA”

Objetivo:

Aprende no solo a celebrar el éxito personal, sino también el triunfo de los demás.

Procedimiento

Paso 1

Los participantes deberán formar dos equipos. Cada equipo tendrá una línea de partida, la cual será señalada por el facilitador con una cinta mistake de color amarillo.

Paso 2

A cada equipo se hará entrega de los siguientes materiales: 10 limones y 1 cuchara.

Los participantes deberán trasladar todos los limones con la cuchara en la boca hasta la canasta que se encontrara a una cierta distancia.

Paso 3

El grupo que se declare ganador. El facilitador tendrá que constatar que en la canasta se encuentran los 10 limones. Para evitar alguien reclamo por el equipo adversario.

Consigna:

El equipo que ingrese todos los limones en la canasta en menos tiempo, será el ganador.

Preguntas de reflexión

¿Cómo se sintieron realizando el ejercicio? ¿Qué dificultades experimentaron? ¿Qué logro entender mediante el ejercicio? ¿Qué aprendió?

III. ETAPA DE CIERRE

Al finalizar la sesión, el facilitador dará a conocer la importancia de desarrollar la creatividad y nuevas formas de pensamiento, no solo dentro del área de trabajo, sino en todo lo que se pueda emprender. Ya que, salir de zona de confort no solo nos permite aprender si no también innovar.

IV. EVALUACIÓN DEL TALLER

Se aplicará una encuesta para medir el nivel de satisfacción del taller.

TALLER 2

“CONECTANDO COMO EQUIPO”

I. DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Sesiones : 3 sesiones
- ✓ Lugar : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

II. OBJETIVO DE TALLER

Mejorar las destrezas personales para construir equipos de alto impacto y desarrollar sinergia entre los mismos, con la finalidad de optimizar el desempeño dentro de la organización.

III. FUNDAMENTACIÓN

Los equipos de trabajo dentro de una organización permiten generar mayor cohesión, aumentar la confianza entre los colaboradores y promueve espacios de colaboración en cuanto a la ejecución de las tareas y/o actividades que se desarrollan dentro de las diferentes áreas de la organización.

Es por ello que Palomo (2011), sustenta que el trabajo en equipo implica unificar las metas y objetivos, las funciones, el sistema de dirección y el tipo de comunicación que se usa en la organización, esto con el objetivo que se logren desarrollar equipos de alto impacto. De acuerdo al autor, se puede decir que la conformación de equipos de trabajo contribuye al éxito de la organización, puesto que las metas organizacionales son tomadas como parte de cada colaborador, por lo tanto, su desempeño estará orientado a garantizar altos estándares de rendimiento.

De acuerdo con lo citado anteriormente, es de crucial importancia lograr que los colaboradores trabajen como equipo, ya que de esta manera logran desarrollar su máximo potencial, además de satisfacer la necesidad de afiliación o sentido pertenencia y además se estimula la capacidad de cooperación, y creatividad.

IV. MATERIALES

- Cartulinas
- 2 cintas scorch
- 2 rafias
- 2 tijeras
- 2 plumones
- 1 cuerda 16 metros de largo.
- 1 pañuelo de color rojo.
- 1 cinta mistake
- 20 listones.
- 10 pelotas de ping pong.
- 2 canastas.
- 20 espaguetis crudos.
- 1 metro de cinta adhesiva.
- 1 metro de cuerda.
- 1 malvavisco (nube de golosina).

V. EVALUACIÓN

En cuanto a la evaluación de los talleres aplicará una encuesta a los participantes para medir la eficacia de las sesiones ejecutadas.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 1

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“SUPERANDO DESAFÍOS COMO EQUIPO”	Desarrollar lazos de confianza entre los compañeros de trabajo para el logro de objetivos.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida al taller - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	10'	Yrigoin Diaz Diana
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> - Se da la explicación del tema basado en “Las diferencias de trabajar en equipo y en grupo”. 	Cartulinas	20'	
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - Se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “Emoción compartida”. - Paso 1: “Encintados” - Paso 2: “El pulpo” 	2 cintas scorch 2 rafias 2 tijeras 2 plumones	60'	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación de la dinámica realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Pastillas psicológicas	30'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 1
“SUPERANDO DESAFÍOS COMO EQUIPO”

DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas
- ✓ Sesiones : 1 sesión
- ✓ Dirección : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE INICIO

• **BIENVENIDA**

Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo de la sesión. Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión.

II. ETAPA DE DESARROLLO DEL TEMA

• **EXPLICACIÓN DEL TEMA**

La explicación de tema se basará en el Faria de Mello (1998), quien sustenta que un grupo se refiere a un conjunto de personas que actúan de manera interdependiente para alcanzar metas y objetivos comunes. Mientras que un equipo de trabajo es altamente efectivo debido a que los objetivos y metas son compartidas y todos trabajan para cumplirlas. Además, actúan de forma unificada, organizada y efectiva.

III. DINÁMICA OUTDOOR: “EMOCIÓN COMPARTIDA”

Objetivo:

Desarrollar la capacidad de coordinación y colaboración entre compañeros de trabajo.

Procedimiento:

Los participantes deberán dividirse en dos equipos para realizar los siguientes pasos:

Paso 1: “Encintados”

El facilitador deberá formar dos equipos de trabajo, esto con la finalidad de que los participantes no se unan por afinidad. Luego, los participantes se ubicarán en la línea de partida para ser encintados desde las rodillas hasta la altura de los hombros. Cuando el

facilitador de inicio a la partida de cada equipo, los participantes deberán caminar encintados hasta la línea de meta. En donde, encontraran una tijera.

Paso 2: “El pulpo”

Luego, deberán quitarse la cinta, con la finalidad de que puedan coordinar y establecer un nombre creativo para su equipo de trabajo. A cada equipo se otorgará una cartulina, un plumón, una rafia y tijeras. En donde, los participantes tendrán que escribir el nombre que han elegido, pero sin tocar el plumón, es decir tendrán que buscar estrategias haciendo uso de los materiales brindados.

Consigna:

El equipo que culmine en menor tiempo todos los pasos mencionados, será el ganador.

Preguntas de reflexión:

¿Cómo se sintieron al realizar el ejercicio? cada persona deberá comentar brevemente sus sensaciones y como lo vivió. ¿Cómo puede trasladar este ejercicio en su vida laboral?

IV. ETAPA DE CIERRE

A partir del ejercicio vivenciado el facilitador deberá resaltar la importancia de la coordinación y distribución del trabajo. También, poner énfasis en que todos los participantes deben trabajar bajo una emoción compartida para obtener buenos resultados a largo plazo.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 2

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“FORMANDO EQUIPOS, MULTIPLICAMOS RESULTADOS”	Promover la participación y colaboración para ejecutar las tareas de manera conjunta.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida a la sesión - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	25'	Yrigoin Diaz Diana
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> - Se da la explicación del tema basado en “La importancia de la formación de equipos”. 	Proyector multimedia	20'	
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - Se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “El reto” - Paso 1: “Tiro de cuerda” - Paso 2: “Listones de transporte” 	1 cuerda 16 metros de largo. 1 pañuelo de color rojo. 1 cinta mistake 20 listones. 10 pelotas de ping pong. 2 canastas.	60'	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación de la dinámica realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Pastillas psicológicas	15'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 2

“FORMANDO EQUIPOS, MULTIPLICAMOS RESULTADOS”

DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas
- ✓ Sesiones : 1 sesión
- ✓ Dirección : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE MOTIVACIÓN

BIENVENIDA

Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo de la sesión. Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión.

II. DINÁMICA OUTDOOR: “ALL READY”

Objetivo:

Reconocer la importancia de trabajo en equipo para lograr resultados satisfactorios.

Procedimiento:

Los participantes deberán dividirse en dos equipos para realizar los siguientes pasos:

Paso 1: “tiro de cuerda”

Los participantes deberán formar dos columnas en donde tienen que estar frente a frente, para que luego, el facilitador pueda establecer la línea divisora entre ambos equipos, dicha línea será marcada con una cinta mistake. Luego, se le brindará una cuerda la cual será para ambos equipos. Finalmente, el facilitador dará la orden para que los equipos empiecen a jalar la cuerda. El equipo pase la línea marcada será el perdedor.

Paso 2: “listones de transporte”

Luego los participantes tendrán que correr y trasladar la mayor cantidad de pelotas haciendo uso de listones, hasta llegar a insertarla en su canasta respectiva. El equipo que logre insertar las 10 pelotas en la canasta será el ganador.

Preguntas de reflexión:

¿Cuál fue su mejor estrategia para lograr ganar? ¿Cuál fue la mayor dificultad que pudieron experimentar? ¿Cómo se puede comparar esta actividad con la vida cotidiana?

III. ETAPA DE CIERRE

El facilitador hará énfasis, en lo indispensable que es el soporte y apoyo de los compañeros de trabajo para lograr cumplir con los objetivos tanto del área como de toda la organización.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 3

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“CONEXIÓN DE EQUIPOS”	Fomentar la capacidad de planificación y organización entre los equipos de trabajo.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida a la sesión - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	10'	Yrigoin Diaz Diana
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> - Se da la explicación del tema basado en “La importancia de la cohesión de equipos”. 	Proyector multimedia	25'	
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - Se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “Reto del Malvavisco” 	Cada grupo debe contar con el siguiente material: 20 espaguetis crudos. 1 metro de cinta adhesiva. 1 metro de cuerda. 1 malvavisco (nube de golosina).	30'	

		Cierre	- Se realiza una reflexión y retroalimentación de la dinámica realizado y se invita a la siguiente sesión.	Pastillas psicológicas	30'	
		Evaluación del taller	- Se aplicará una encuesta para medir la satisfacción del taller.	Formato de evaluación	25'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 3

“CONEXIÓN DE EQUIPOS”

DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas
- ✓ Sesiones : 1 sesión
- ✓ Dirección : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE INICIO

• BIENVENIDA

Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo de la sesión. Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión.

II. ETAPA DE DESARROLLO DEL TEMA

• EXPLICACIÓN DEL TEMA

la explicación del tema se desarrolla en base a López (2016), menciona que la cohesión de grupo es un proceso dinámico en donde el individuo siente esa atracción de pertenecer a un grupo y contribuir a los objetivos del mismo.

III. DINÁMICA OUTDOOR: “RETO DEL MALVAVISCO”

Objetivo:

Fomentar la capacidad de conectar con otros, mediante la escucha activa, el dialogo y la exposición de ideas para cumplir el con el reto de forma conjunta.

Procedimiento:

El facilitador tendrá que formar grupos de 4-5 personas y presentarles el siguiente desafío: deberán construir una torre en 18 minutos con recursos limitados. El único requisito para convertirse en el equipo ganador es crear y construir una estructura sólida con el malvavisco en el más alto de la torre.

Consigna:

Los participantes tienen 18 minutos para construir una torre con los materiales brindados.

Preguntas de reflexión:

¿Qué estrategias usaron para diseñar la torre? ¿Les gusto el resultado que obtuvieron?

¿Qué dificultades se presentaron durante el ejercicio?

IV. ETAPA DE CIERRE

El facilitador dará a conocer la importancia de distribuir actividades, fomentar la innovación, y sobre todo capacidad para desarrollar in liderazgo compartido dentro del equipo de trabajo.

V. EVALUACIÓN DEL TALLER

Se aplicará una encuesta para medir el nivel de satisfacción del taller.

TALLER 3

“EL ARTE DE COMUNICAR”

I. DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Sesiones : 3 sesiones
- ✓ Lugar : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

II. OBJETIVO DE TALLER

Promover adecuados canales de comunicación bidireccional para contribuir a generar un clima de confianza entre todos los niveles jerárquicos de la organización.

III. FUNDAMENTACIÓN

La comunicación interna debe ser gestionada intencionalmente, es decir que se produzca con una previa planificación. Para ello deberá tener objetivos y resultados claros y concretos. La comunicación interna debe ser una herramienta sistémica organizativa que permitirá ser más eficientes y efectivos.

De acuerdo a García (1998) sustenta que invertir en comunicación interna es invertir en capital humano, lograr beneficios intangibles a largo plazo, y esta inversión supone beneficio organizacional generando pertenencia, unidad, participación e identidad; tan igual que a las organizaciones privadas.

La comunicación oficial debe ser siempre la primera en llegar a los trabajadores para minimizar el impacto de la comunicación informal y el rumor.

La comunicación interna es el alma y espíritu de la organización. Es el sistema nervioso central de toda institución y organización. La inexistencia de una verdadera comunicación interna, la rumorología y el secretismo son otros de los inconvenientes con los que se tiene que lidiar en toda institución pública, lo que conlleva a desmotivar y generar conflictos entre los propios trabajadores.

IV. MATERIALES

- 20 vendas para ojos de color negro.
- 2 globos.
- 1 ovillo de cuerda.
- 1 ovillo de lana de color amarillo.
- Lapiceros
- Pelotas
- Agendas
- Cartulinas
- Plumones

V. EVALUACIÓN

En cuanto a la evaluación de los talleres aplicará una encuesta a los participantes para medir la eficacia de las sesiones ejecutadas.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 1

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“ESCUCHANDO ENCONTRARAS SOLUCIONES”	Dar a conocer la importancia de la buena comunicación a través de la escucha activa.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida a la sesión - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	No se necesita materiales	10'	Yrigoin Diaz Diana
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> - Se da la explicación del tema basado en “La escucha activa”. 	Proyector multimedia	20'	
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - Se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “El gran rescate” 	20 vendas para ojos de color negro. 2 globos. 1 ovillo de cuerda.	60'	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación de la dinámica realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Pastillas psicológicas	30'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 1

“ESCUCHANDO ENCONTRARAS SOLUCIONES”

DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas
- ✓ Sesiones : 1 sesiones
- ✓ Lugar : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE INICIO

• BIENVENIDA

Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo del taller. Asimismo, se dará a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión.

II. ETAPA DE DESARROLLO DEL TEMA

• EXPLICACIÓN DEL TEMA

La explicación del tema se basará en la teoría humanista de Carl Rogers, quien menciona que la escucha activa es un tipo de comunicación que produce un efecto positivo en las personas que lo aplican puesto que, tienden a brindar atención para luego emitir un juicio u opinión, además dan a conocer sus pensamientos, sentimientos y emociones de manera adecuada mostrando un equilibrio emocional a pesar de que la situación sea conflictiva (citado por Cabrera 2014).

III. DINÁMICA OUTDOOR: “EL GRAN RESCATE”

Objetivo:

Mejorar la capacidad de escucha y coordinación entre los equipos.

Procedimiento:

Los participantes tendrán que dividirse en dos equipos para realizar los siguientes pasos:

paso 1:

Deberán amarrarse pies y caminar una cierta distancia, tal y como se muestra en la figura 1.

Figura 1



Paso 2:

Luego deberán desatarse y armar una pirámide humana de tres pisos. Como ejemplo se presenta la figura 2.

Figura 2



Paso 3:

Después tendrán que cantar una canción durante 15 segundos.

Paso 4:

Luego una de las personas del equipo tomara el papel de accidentado, el resto del equipo se vendará los ojos y tendrán que trasladar al accidentado tomándolo con las manos hasta donde el facilitador lo indique. Como ejemplo se mostrará la figura 4.

Figura 4



Finalmente, el equipo deberá inflar un globo, y sin tocarlo con ninguna parte del cuerpo debe desplazarlo hasta donde lo indique el facilitador.

Consigna

El primer equipo que culmine en realizar todos los pasos mencionados anteriormente será el ganador.

Preguntas de reflexión:

¿Qué dificultades se han percibido? ¿Cómo se sintieron? ¿Cómo trasladar esta experiencia en el ámbito laboral? ¿Qué aprendieron?

IV. ETAPA DE CIERRE

El facilitador inducirá a una lluvia de ideas bajo el tema de comunicación y escucha activa en la organización. Además, conducirá a la reflexión del equipo sobre cómo se está comunicando a nivel personas, social y laboral

MATRÍZ DE LA SESIÓN 2

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“SI LO PIENSAS, PORQUE NO LO DICES”	Desarrollar la capacidad de expresar ideas, pensamientos y sentimientos con respeto y honestidad.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida a la sesión - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	10'	Yrigoin Diaz Diana
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - Se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “Telaraña”. 	1 ovillo de lana de color amarillo.	60'	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación de la dinámica realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Pastillas psicológicas	20'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 2

“SI LO PIENSAS, PORQUE NO LO DICES”

DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 1 hora y 30 min
- ✓ Sesiones : 1 sesiones
- ✓ Lugar : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE INICIO

• BIENVENIDA

Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo la sesión.

II. DINÁMICA OUTDOOR: “TELARAÑA”

Objetivo:

Aprender a expresar ideas, pensamientos o formas sentir de manera asertiva, ya que, esta es la clave para establecer vínculos socioemocionales.

Procedimiento:

Los participantes deberán sentarse formando un círculo, luego el facilitador escogerá al azar a una persona que tome el ovillo de lana, y exprese lo que piensa en base a las siguientes preguntas: ¿cuál es su nombre? ¿cuál es su cargo en la empresa? ¿Qué cantidad de tiempo tiene en la empresa? ¿Cuál fue su momento más agradable o satisfactorio que ha podido experimentar en la empresa? ¿Cuál es su sueño a nivel personal? luego de haber respondido a las preguntas, tendrá que arrojar el ovillo al otro participante sin soltar una parte de la lana. Quien recibe el ovillo tendrá que repetir la misma acción.

Una vez que todos los participantes han concluido, quedara como representación de una telaraña, en donde todos están interconectados. Para desarmar la telaraña, deberán lanzar el ovillo de manera regresiva, pero esta vez diciendo la frase “Me comprometo a.....”.

Consigna:

Se recomienda que cuando el compañero este expresado lo que piensa, todos deberán expresar respeto y prestar la debida atención.

Preguntas de reflexión:

¿Qué dificultades han podido experimentar para realizar el ejercicio? ¿Que han aprendido del ejercicio? ¿Cómo trasladar esta experiencia en el ámbito laboral?

III. ETAPA DE CIERRE

El facilitador hará énfasis en la importancia que tiene la comunicación y la capacidad de ponerse en el lugar del compañero, para lograr establecer adecuadas relaciones interpersonales dentro del equipo.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 3

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“COMUNICA EFICAZMEN TE”	Fomentar adecuadas relaciones interpersonales entre todos los niveles jerárquicos de la organización.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida a la sesión - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	10'	Yrigoin Diaz Diana
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> - Se da la explicación del tema basado en “La importancia de la comunicación asertiva”. 	Proyector multimedia	20'	
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - Se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “La piscina” 	Lapiceros Pelotas Agendas Cartulinas Plumones	60'	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación de la dinámica realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Pastillas psicológicas	25'	

		Evaluación del taller	- Se aplicará una encuesta para medir la satisfacción del taller.	Formato de evaluación	25'	
--	--	-----------------------	-------------------------------------------------------------------	-----------------------	-----	--

DESARROLLO DE LA SESIÓN 3

“COMUNICA EFICAZMENTE”

DATOS GENERALES:

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas y 20 min
- ✓ Sesiones : 1 sesiones
- ✓ Lugar : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE INICIO

• BIENVENIDA

Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo la sesión.

II. ETAPA DE DESARROLLO DEL TEMA

• EXPLICACIÓN DEL TEMA

La explicación del tema se basará en el autor Remor, (2013), quien sustenta que la comunicación asertiva fomenta un adecuado clima laboral debido a que, se ponen en práctica la empatía al momento de comunicar una idea o pensamiento, es decir se expresan con honestidad, sinceridad y coherencia. Cabe mencionar, que con este tipo de comunicación se respeta las creencias y percepciones de cada persona evitando un tipo de comunicación agresiva o pasivo.

III. DINÁMICA OUTDOOR: “LA PISCINA”

Objetivo:

Fortalecer la comunicación y colaboración entre los equipos formados, con la finalidad de que estos puedan funcionar como sistemas abiertos.

Procedimiento:

Los participantes deberán formar dos equipos y realizar los siguientes pasos:

Paso 1

Cada equipo deberá formar un círculo y tomarse de mano, el objetivo es pasar el ula ula de un extremo hacia el otro. Si una persona suelta la mano de la otra, volverán a realizar el ejercicio.

Paso 2:

El facilitador dibujara con la cinta mistake una piscina, en donde ingresara objetos dentro de ella.

Paso 3:

Luego deberán buscar alguna estrategia para sacar los objetos que se encuentran dentro de piscina.

Consigna:

Los participantes deberán sacar los objetos de la piscina, sin chocar la cinta mistake. El equipo que logre sacar más objetos será el ganador.

Preguntas de reflexión:

¿Cómo se sintió realizando el ejercicio? ¿Que han aprendido del ejercicio? ¿Cómo trasladar esta experiencia en el ámbito laboral?

IV. ETAPA DE CIERRE

El facilitador hará énfasis en la importancia que tiene alinear las metas y objetivos organizacionales, para lograr una adecuada comunicación sin importar el nivel jerárquico que tiene la empresa.

V. EVALUACIÓN DEL TALLER

Se aplicará una encuesta para medir la satisfacción del taller.

TALLER 4

“EL APOYO, MEJORA LOS PROCESOS”

I. DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Sesiones : 2 sesiones
- ✓ Lugar : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

II. OBJETIVO DE TALLER

Fortalecer la capacidad de supervisión efectiva y control de las tareas o actividades que conllevan a un desempeño exitoso dentro del puesto de trabajo.

III. FUNDAMENTACIÓN

Una de las dificultades de las empresas es lograr una adecuada gestión del personal y para ello se necesita que los jefes o supervisores no solo asignen responsabilidades, si no también asegurarse que la información brindada haya sido recibida de manera correcta, para evitar errores o accidentes dentro del trabajo. Otro aspecto que cobra mucha relevancia dentro de la gestión del personal es la retroalimentación que se brinda en las diferentes áreas de la organización.

Según Ruiz (2000), menciona que el feedback dentro del proceso de enseñanza o aprendizaje es muy importante debido a que, la información brindada por el emisor es clara y precisa, por lo tanto, la comunicación dentro de este proceso es positiva. Además, un adecuado feedback genera un adecuado desempeño del colaborador en su puesto de trabajo.

Por lo tanto, el adecuado seguimiento y monitoreo permite llevar un control de las actividades realizadas por el personal y de cierta manera, lograr implicarse activamente en la mejora del propio aprendizaje y desempeño dentro del trabajo.

IV. MATERIALES

- Cartón dúplex
- Canicas
- Botellas
- Cuerdas
- Vendas para ojos

V. EVALUACIÓN

En cuanto a la evaluación de los talleres aplicará una encuesta a los participantes para medir la eficacia de las sesiones ejecutadas.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 1

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“CUMPLIMOS METAS, SIGUIENDO PROCESOS”	Fomentar la confianza y el apoyo del equipo de trabajo frente a situaciones de riesgo a las que puedan enfrentar.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida a la sesión - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	10'	Yrigoin Diaz Diana
		Presentación de video	<ul style="list-style-type: none"> - Se presentará un video relacionado al tema: “Los fugitivos” 	Proyector multimedia	20'	
		Dinámica outdoor	<ul style="list-style-type: none"> - Se lleva a cabo la dinámica outdoor denominado: “Tobogán estrella” 	5 planchas de cartón dúplex. 20 canicas. 2 botellas.	60'	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación del ejercicio realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Pastillas psicológicas	30'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 1

“CUMPLIMOS METAS, SIGUIENDO PROCESOS”

DATOS GENERALES

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas
- ✓ Sesiones : 1 sesión
- ✓ Lugar : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE INICIO

• BIENVENIDA

Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo de la sesión.

II. PRESENTACIÓN DE VIDEO: “LOS FUGITIVOS”

Este video se presentará con la finalidad de generar un ambiente de reflexión y aprendizaje entre los participantes.

<https://youtu.be/Br0LNJgg2ik>

III. DINÁMICA OUTDOOR: “EL TOBOGÁN”

Objetivo:

Fomentar la capacidad de análisis y coordinación para elaborar el proceso y la secuencia a seguir, con el fin de conseguir la meta.

Procedimiento:

Los participantes formaran dos equipos. Para luego, elaborar un tobogán con los siguientes materiales: cada equipo tendrá 2 cartones dúplex, el cual deberá ser dividido en 10 partes, para ello se le brindará una tijera. Una vez elaborado el tobogán, se pondrá la canica para que esta realice su respectivo recorrido. Cabe mencionar que, la canica deberá ser insertada dentro de una botella, por lo tanto, se requiere de mucha precisión y coordinación durante el proceso.

Consigna:

Los equipos tendrán que realizar el ejercicio repenado el proceso y las instrucciones dichas por el facilitador. El grupo que inserte el mayor número de canicas será el ganador.

Preguntas de reflexión:

¿Qué estrategias usaron para la elaboración? ¿Qué proceso siguieron para cumplir con el objetivo? ¿Qué dificultades se presentaron para seguir con el procedimiento establecido?

IV. ETAPA DE CIERRE

El facilitador realizara una retroalimentación en cuanto a la importancia que tiene seguir los procesos no solo en el momento de ejecutar el ejercicio, sino también, lo indispensable que es seguir procesos dentro la organización para evitar surgimiento de problemas o accidentes.

MATRÍZ DE LA SESIÓN 2

Denominación	Objetivo	Etapas	Detalle	Materiales	T	Responsable
“PERCEPCIÓN DEL RIESGO”	Brindar información acerca de los riesgos ergonómicos que se presentan en el trabajo, y como prevenirlos.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Se dará la bienvenida a la sesión - Dar a conocer los objetivos y la finalidad de la sesión. 	10'	Yrigoin Diaz Diana
		Desarrollo del tema	<ul style="list-style-type: none"> - Se da la explicación del tema basado en “Seguridad basada en el comportamiento”. 	Proyector multimedia	20	
		Dinámica grupal	<ul style="list-style-type: none"> - Se lleva a cabo la dinámica grupal denominada: “La charla” 	Fichas informativas	45'	
		Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una reflexión y retroalimentación del ejercicio realizado y se invita a la siguiente sesión. 	Pastillas psicológicas	20'	
		Evaluación del taller	<ul style="list-style-type: none"> - Se aplicará una encuesta para medir la satisfacción del taller. 	Formato de evaluación	25'	

DESARROLLO DE LA SESIÓN 2

“PERCEPCIÓN DEL RIESGO”

DATOS GENERALES:

- ✓ Dirigido a : A colaboradores de la empresa HFE BERRIES PERÚ S.A.C
- ✓ Cantidad : 25 colaboradores
- ✓ Duración : 2 horas
- ✓ Sesiones : 1 sesión
- ✓ Lugar : Olmos
- ✓ Responsable: Yrigoin Diaz Diana Yanet

I. ETAPA DE MOTIVACIÓN

• BIENVENIDA

Se dará la bienvenida a los colaboradores y a la vez se explicará los objetivos, la finalidad y la metodología que se usará para el desarrollo en el taller y en la sesión.

II. DINÁMICA GRUPAL: “LA CHARLA”

Objetivo:

Brindar información acerca de los riesgos que pueden ocurrir durante el trabajo.

Procedimiento:

Los participantes se van a dividir en dos equipos, al equipo A se les brindará unas fichas informativas y al equipo B será apartado del equipo por un tiempo de 10 minutos. Pasado ese tiempo, el equipo A dará a conocer al equipo B todo lo que entendido de las fichas leídas. Los integrantes del B se encargarán de verificar que lo que dice su compañero esta acorde con la ficha.

Fichas del equipo A

¿Qué es el riesgo laboral?
Riesgo laboral y la norma OHSAS 18001Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. La mejor forma de evitar los riesgos laborales es a través de su prevención mediante la implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, cuyos requisitos se encuentran establecidos por la norma OHSAS 18001. Fuente: https://www.isotoools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/

Factores de riesgo

Los factores de riesgo tienen una relación o dependencia directa de las condiciones de seguridad. Éstas siempre tendrán su origen en alguno de los cuatro aspectos del trabajo siguientes:

Local de trabajo: instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc.

Organización del trabajo: carga física y/o mental, organización y planificación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación y aportación de ideas, turnicidad, etc.

Tipo de actividad: en este factor influyen tanto los equipos de trabajo utilizados como la labor a realizar, como por ejemplo la manipulación de cargas o las posturas repetitivas.

Materias primas: materiales inflamables, productos químicos peligrosos, etc.

Fuente: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>

Medidas para prevenir los riesgos ergonómicos

- Respetar los límites de peso manipulado, y utilizar unas técnicas adecuadas en el manejo de cargas si se va a manipular la carga manualmente.
- Establecer medidas organizativas, como, por ejemplo, la rotación de puestos de trabajo si la tarea a realizar es demasiado pesada.
- Realizar pausas en el trabajo para cambiar de postura y cambiar de postura periódicamente, si el esfuerzo requiere movimientos excesivamente repetitivos.
- Adaptar el mobiliario y la distancia de alcance de los materiales a las características intrínsecas del propio empleado. En definitiva, tener en cuenta el diseño ergonómico del puesto de trabajo.

Fuente: <http://www.ergoibv.com/blog/riesgos-ergonomicos-medidas-para-prevenirlos/>

5 REGLAS PARA UNA POSTURA CORRECTA EN EL TRABAJO

1. Adoptar una buena postura

Tener una buena postura pasa por mantener una posición recta. La espalda debe estar lo más derecha posible y bien pegada al respaldo para que no haya huecos a la altura de la zona lumbar.

2. Escoger un asiento ergonómico

Deberás tener un asiento que te permita regular la altura y mantener la distancia adecuada entre tu cuerpo y la pantalla. Para determinar la altura de tu asiento, los pies deben estar en contacto con el suelo y las rodillas deben formar un ángulo recto, manteniéndose a la altura de las caderas. Para un apoyo lumbar óptimo, la parte baja del respaldo debe alinearse con la curva natural de la parte baja de la espalda.

3. Optimizar la superficie de trabajo

Para evitar molestias musculares, es recomendable mantener los objetos que más utilices cerca de ti. Al alcance de tu mano. Si tienes que hacer un trabajo que requiera manejar documentos en papel, sitúalos entre la pantalla y el teclado.

4. Adaptar la posición de tu pantalla

Es indispensable posicionar bien la pantalla para minimizar los problemas de fatiga visual. Colócala a la altura de tus ojos y ligeramente orientada hacia atrás.

5. Verificar tu ergonomía en el trabajo

Para comprobar que tu postura es confortable, hazte 5 preguntas:

¿La espalda está derecha y tienes los hombros echados hacia atrás?

¿La altura del teclado mantiene el brazo y el antebrazo en ángulo recto?

¿Las rodillas forman un ángulo recto?

¿Tienes al alcance de tu mano todos los objetos que usas habitualmente?

¿Realizas pausas para estirar y moverte regularmente?

Fuente: <https://www.up-spain.com/blog/ergonomia-en-el-trabajo-5-reglas-para-una-postura-correcta-en-el-trabajo/>

Preguntas de reflexión:

¿Cómo se sintió realizando el ejercicio? ¿Que han aprendido del ejercicio? ¿Cómo trasladar esta experiencia en el ámbito laboral?

III. ETAPA DE CIERRE

El facilitador hará énfasis en la importancia que tiene alinear las metas y objetivos organizacionales, para lograr una adecuada comunicación sin importar el nivel jerárquico que tiene la empresa.

IV. EVALUACIÓN DEL TALLER

Se aplicará una encuesta para medir la satisfacción del taller.

REFERENCIAS

- Sáenz, F. (2019). Motivación intrínseca. [Blog]. Recuperado de: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>.
- Ramos, A. (2019). 6 hábitos para mejorar tu desarrollo personal. [Blog]. Recuperado de: <https://habitosexitosos.com/desarrollo-personal/6-habitos-para-mejorar-tu-desarrollo-personal/>.
- González, F. (1983). Motivación moral en adolescentes y jóvenes. La Habana: Editorial Científico Técnica.
- Palomo, M. (2011). Liderazgo y motivacion de los equipos de trabajo 7ma. ed. Mexico: Alfa Omega.
- Faria de Mello, F. (1998). Desarrollo organizacional. Enfoque integral. México D.F: Grupo Noriega Editores.
- López, H. (17 de junio de 2016). La cohesión grupal, un estudio observacional de su incidencia en educación física. [Revista]. Recuperado de Agora: https://www5.uva.es/agora/revista/13_3/agora13_3i_lopez_et_al
- García, J. (1998) La Comunicación Interna. Madrid: Editorial Díaz de Santos.
- Cabrera, S. (2014). Escucha activa. [Blog]. Recuperado de: <https://silviacabrerapsicologia.com/2014/10/05/escucha-activa/>.
- Remor, E. y Amorrós, G. (2013). Empatía. Bogotá, Colombia: Editor Delta Publicaciones.
- Ruiz, A. (2000). Evaluación Del Programa De Liderazgo Para El Manejo De Conflictos. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Codina, A. (2016, agosto, 5). La automotivación en la inteligencia emocional. [Blog]. Recuperado de: <http://www.marianoramosmejia.com.ar/la-automotivacion-en-la-inteligencia-emocional/>.
- Manual, J. (2019, febrero, 21). Desarrollo personal. [Blog]. Recuperado de: <https://degerencia.com/tema/habilidades/desarrollo-personal/>.
- Morales, N. (2019, junio, 27). ¿Cuál es la importancia del desarrollo y crecimiento personal?. [Blog]. Recuperado de: <https://medium.com/@nubia.morales/cu%C3%A1l-es-la-importancia-del-desarrollo-y-crecimiento-personal-bc2a709e2e74>.

ANEXOS DEL PROGRAMA

Anexo 1: Ficha de asistencia

N ^o	NOMBRES Y APELLIDOS	SEXO		FIRMA
		F	M	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

21				
22				
23				
24				
25				

Yrigoin Diaz Diana
Responsable de la ejecución del programa

Anexo 2:

FORMATO DE SATISFACIÓN DE TALLERES		
INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales debe responder con sinceridad y de acuerdo a su percepción, por favor marque con una (X) su respuesta.		
NOMBRES Y APELLIDOS:		FECHA: / /
Valore del 1 AL 5 (1: Insatisfacción total - 5: Satisfacción total)		
	ÍTEMS	PUNTAJE
Contenido	1. Importancia de las sesiones desarrolladas.	① ② ③ ④ ⑤
	2. Los contenidos desarrollados han cubierto sus expectativas.	① ② ③ ④ ⑤
Metodología Organización	3. La metodología está acorde con los contenidos.	① ② ③ ④ ⑤
	4. Los ambientes han sido los apropiados para el desarrollo de las sesiones.	① ② ③ ④ ⑤
Domino del tema	5. Los facilitadores han mostrado dominio del tema.	① ② ③ ④ ⑤
	6. Los contenidos han sido expuestos con claridad.	
Valoración Sugerencias	7. El taller que ha recibido es útil para su desarrollo personal.	① ② ③ ④ ⑤
	8. Señale algunas sugerencias que considere conveniente para la mejora continua de esta acción formativa.	

Gracias por su colaboración

Anexo 3:

FORMATO DE SATISFACIÓN DE TALLERES		
INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales debe responder con sinceridad y de acuerdo a su percepción, por favor marque con una (X) su respuesta.		
NOMBRES Y APELLIDOS:		FECHA: / /
Valore del 1 AL 5 (1: Insatisfacción total - 5: Satisfacción total)		
	ÍTEMS	PUNTAJE
Contenido	1. Importancia de las sesiones desarrolladas.	① ② ③ ④ ⑤
	2. Los contenidos desarrollados han cubierto sus expectativas.	① ② ③ ④ ⑤
Metodología Organización	3. La metodología está acorde con los contenidos.	① ② ③ ④ ⑤
	4. Los ambientes han sido los apropiados para el desarrollo de las sesiones.	① ② ③ ④ ⑤
Domino del tema	5. Los facilitadores han mostrado dominio del tema.	① ② ③ ④ ⑤
	6. Los contenidos han sido expuestos con claridad.	
Valoración Sugerencias	7. El taller que ha recibido es útil para lograr trabajar en equipo.	① ② ③ ④ ⑤
	8. Señale algunas sugerencias que considere conveniente para la mejora continua de esta acción formativa.	

Gracias por su colaboración

Anexo 4:

FORMATO DE SATISFACIÓN DE TALLERES		
INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales debe responder con sinceridad y de acuerdo a su percepción, por favor marque con una (X) su respuesta.		
NOMBRES Y APELLIDOS:		FECHA: / /
Valore del 1 AL 5 (1: Insatisfacción total - 5: Satisfacción total)		
	ÍTEMS	PUNTAJE
Contenido	1. Importancia de las sesiones desarrolladas.	① ② ③ ④ ⑤
	2. Los contenidos desarrollados han cubierto sus expectativas.	① ② ③ ④ ⑤
Metodología Organización	3. La metodología está acorde con los contenidos.	① ② ③ ④ ⑤
	4. Los ambientes han sido los apropiados para el desarrollo de las sesiones.	① ② ③ ④ ⑤
Domino del tema	5. Los facilitadores han mostrado dominio del tema.	① ② ③ ④ ⑤
	6. Los contenidos han sido expuestos con claridad.	
Valoración Sugerencias	7. El taller que ha recibido es útil para aprender a seguir reglas y proceso en el trabajo diario.	① ② ③ ④ ⑤
	8. Señale algunas sugerencias que considere conveniente para la mejora continua de esta acción formativa.	

Gracias por su colaboración

Anexo 5:

FORMATO DE SATISFACIÓN DE TALLERES		
INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales debe responder con sinceridad y de acuerdo a su percepción, por favor marque con una (X) su respuesta.		
NOMBRES Y APELLIDOS:		FECHA: / /
Valore del 1 AL 5 (1: Insatisfacción total - 5: Satisfacción total)		
	ÍTEMS	PUNTAJE
Contenido	1. Importancia de las sesiones desarrolladas.	① ② ③ ④ ⑤
	2. Los contenidos desarrollados han cubierto sus expectativas.	① ② ③ ④ ⑤
Metodología Organización	3. La metodología está acorde con los contenidos.	① ② ③ ④ ⑤
	4. Los ambientes han sido los apropiados para el desarrollo de las sesiones.	① ② ③ ④ ⑤
Domino del tema	5. Los facilitadores han mostrado dominio del tema.	① ② ③ ④ ⑤
	6. Los contenidos han sido expuestos con claridad.	① ② ③ ④ ⑤
Valoración Sugerencias	7. El taller que ha recibido es útil para lograr comunicarse de manera adecuada.	① ② ③ ④ ⑤
	8. Señale algunas sugerencias que considere conveniente para la mejora continua de esta acción formativa.	

Gracias por su colaboración

Anexo 6:

FORMATO DE SATISFACIÓN DE TALLERES		
INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales debe responder con sinceridad y de acuerdo a su percepción, por favor marque con una (X) su respuesta.		
NOMBRES Y APELLIDOS:		FECHA: / /
Valore del 1 AL 5 (1: Insatisfacción total - 5: Satisfacción total)		
	ÍTEMS	PUNTAJE
Contenido	1. Importancia de las sesiones desarrolladas.	① ② ③ ④ ⑤
	2. Los contenidos desarrollados han cubierto sus expectativas.	① ② ③ ④ ⑤
Metodología Organización	3. La metodología está acorde con los contenidos.	① ② ③ ④ ⑤
	4. Los ambientes han sido los apropiados para el desarrollo de las sesiones.	① ② ③ ④ ⑤
Domino del tema	5. Los facilitadores han mostrado dominio del tema.	① ② ③ ④ ⑤
	6. Los contenidos han sido expuestos con claridad.	
Valoración Sugerencias	7. El taller que ha recibido es útil para mejorar las condiciones laborales dentro del trabajo.	① ② ③ ④ ⑤
	8. Señale algunas sugerencias que considere conveniente para la mejora continua de esta acción formativa.	

Gracias por su colaboración

Anexo 7:

GUÍA DE OBSERVACIÓN	
Grupo:	
Fecha:	
Nombre de la sesión:	
ASPECTOS A OBSERVAR	DESCRIPCIÓN DE LO QUE SE OBSERVA
se muestran participativos en la realización de la dinámica.	
Coordinan para ejecutar la dinámica.	
Sigue las instrucciones que brindar el facilitador	
Hacen uso adecuado de los materiales para realizar la dinámica.	
Ponen en práctica sus conocimientos para realizar la dinámica.	
Expresan sus ideas con seguridad.	
Se esfuerzan por cumplir con la meta.	

Anexo 8:

Formato de invitación al programa de outdoor training



Anexo 9:

Formato de flujograma para talleres



Anexo 10:

Formato de tarjeta de identificación



FOTOS DEL PROGRAMA.



sesión 1 "Desarrollando mi potencial"



sesión 1 "Entrega de trípticos"



Taller 1. sesión 2. Dinámica “Escudo identitario”



sesión 2. Dinámica outdoor “Salvaguarda tu don”



sesión 3. Dinámica outdoor “Bingo humano”



taller 2. Sesión 1. “superando desafíos”



taller 3. Explicación del tema “comunicación asertiva”



Taller 3. Sesión 3. Dinámica outdoor. “La piscina”



Taller 4. Sesión 1. Dinámica outdoor “El tobogán”



Taller 4. Dinámica outdoor “La charla”



Despedida del programa



Despedida del programa