

## UNIDAD DE CONOCIMIENTO

# Outdoor Training

"Si quieres trabajadores creativos y eficientes, dales tiempo para jugar."

John Cleese (Monty Python)

## Sumario

¿Qué es? _____	1
Herramientas _____	2
El dato _____	3
Guía de Trabajo _____	3
La experiencia _____	4
Materiales _____	6
Bibliografía básica _____	6
Materiales en línea _____	6

## ¿Qué es?

- ✓ El **outdoor training**, expresión que podemos traducir como formación al aire libre, es una modalidad formativa que consiste en desarrollar habilidades y aptitudes organizativas en un entorno natural **mediante la reflexión a partir de la realización de actividades** propias de los deportes de aventura y de otros contextos lúdicos.
- ✓ No se debe confundir con las salidas del ambiente organizativo que sólo tienen un propósito **meramente lúdico** o recreativo, como los juegos de guerra. Las actividades propias del *outdoor training* están **estructuradas y pautadas**, es decir, están diseñadas y conducidas de manera que se reflexione sobre conceptos como el trabajo en equipo y la iniciativa.
- ✓ Su eficacia formativa se basa en proporcionar un **contexto radicalmente diferente** de aquél al que los participantes están habituados. El hábito es la fuerza que cimienta las malas actitudes. El *outdoor training* supone un proceso de extrañamiento que permite ver bajo una nueva luz las estructuras grupales y los hábitos del día a día. Las **situaciones de**

**incertidumbre** permiten aflorar elementos de la personalidad que no suelen manifestarse en el entorno corporativo habitual.

- ✓ Los críticos de esta aproximación la presentan como una excusa para realizar salidas en un ambiente distendido. Algunas empresas de deportes de aventura abonan esta imagen al no contar con el rigor necesario para poder ofrecer una formación estructurada. Sin negar que podemos estar ante una moda, hay que tener en cuenta que **la comunicación informal** que propicia es un elemento más de la formación. Si bien no es una actividad lúdica, no tiene sentido negar que el componente lúdico está bien presente.
- ✓ En términos generales, es apropiado para:
  - Niveles directivos.
  - Equipos con un alto grado de autorregulación y responsabilidad.
  - Equipos faltos de cohesión.
  - La transmisión de valores corporativos.

## Herramientas

La finalidad del *outdoor training* no es aprender a escalar, a tirar con arco o cualquiera de las múltiples actividades de que puede servirse. La finalidad es la **reflexión** a partir de estas actividades y la derivación de enseñanzas que puedan servirnos para el desarrollo profesional. Las diversas actividades suelen tener unos aspectos en común:

- ✓ Permitir la discusión y la **elaboración de estrategias**: la discusión grupal permite visualizar la responsabilidad de todos en el resultado y hace patente la irrupción de líderes y de corrientes de opinión dispares.
- ✓ Cambios repentinos de las **normas del juego**: permite ver la reacción a un cambio en las condiciones ambientales, como se gestiona la nueva situación de incertidumbre y como se revisan las estrategias antiguas.
- ✓ La **dificultad** es **gradual**: no causa frustración y se resuelve en la consecución de algún objetivo tangible o de diversos hitos que van proporcionando satisfacción y estímulo continuo.
- ✓ Dejan **espacio para la reflexión** de los participantes: hace falta que el participante haga una **analogía** entre la experiencia vivida y el ámbito laboral. Para facilitararlo:
  - Se establecen **tiempos y espacios** para la reflexión individual y grupal. Se repasan las acciones y estrategias adoptadas y su efectividad. Suele hacerse en un aula o espacio cerrado poco

tiempo después de acabada la actividad o en los días inmediatamente posteriores. Eso implica una distinción clara de los roles del **monitor** de la actividad y del **consultor**.

- El consultor les ofrece un **feedback externo**, en tono constructivo pero centrado en las dificultades y las posibilidades de mejora. Facilita la reflexión y la transición de la inmediatez de la experiencia a la analogía laboral.
- A menudo también puede realizarse un **feedback en caliente** durante la realización de la actividad. Su propósito es animar y estimular la mejora continua reforzando la confianza de los participantes en sus posibilidades de éxito.

## El dato

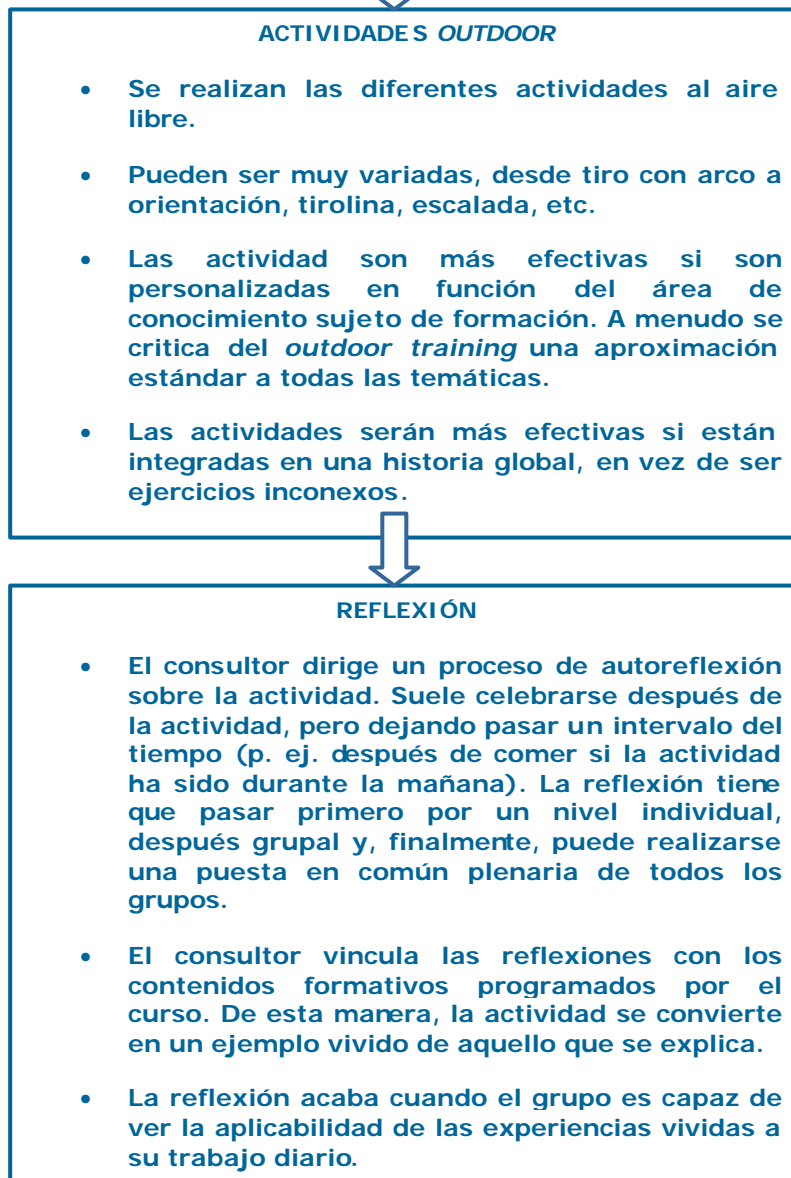
El 90 por ciento de los participantes en *outdoor training* afirma haber mejorado su rendimiento individual y colectivo como resultado de esta actividad. Lamentablemente, no sabemos si esta alta tasa de satisfacción es sincera o se debe a la voluntad de incentivar la repetición de actividades lúdicas en el futuro.

Lo que sí está contrastado por diversos estudios es la **eficacia pedagógica** de las metodologías de **aprendizaje experimental o vivencial**, de las cuales forma parte el *outdoor training*.

## Guía de Trabajo

### PRESENTACIÓN E INSTRUCCIONES

- El consultor responsable de la actividad se presenta y se asegura de que todo el mundo se presente. Explica la metodología que seguirán y cómo se divide el calendario entre actividades *outdoor* y reflexión *indoor*.
- Los monitores supervisores de las actividades explican las normas de seguridad y el funcionamiento.



## La experiencia



- ✓ Los trabajadores del grupo farmacéutico *Grünenthal* realizaron actividades de *outdoor training* en la playa del Hotel Bahía del Duque (Tenerife) de la mano del Instituto de Formación Avanzada.
- ✓ La experiencia pretendía proyectar la destreza, sinergia y liderazgo, entre otras aptitudes de los participantes de manera que más adelante pudieran aplicarlas en sus puestos de trabajo.

- ✓ La prueba en la cual participaron más de trescientos trabajadores divididos en veinte grupos, consistió en el montaje, por parte de cada uno de estos equipos de una **barca capaz de navegar**. Contaron como material con: tablonces, cuerdas, neumáticos inflados, remos y salvavidas.
- ✓ Una vez montada cada barca, se hicieron a la mar y las embarcaciones de los diferentes equipos se unieron para formar una única embarcación y poder abordar un barco con una bandera pirata. La prueba concluía con éxito cuando se conseguía arriar la bandera de la calavera e izar la de la propia empresa
- ✓ Los responsables del departamento de formación del *Grupo Grüenthal* creen que este tipo de actividades formativas de metodología *outdoor* cohesionan las tres divisiones que forman el Grupo. También proporcionan los elementos de cooperación y orientación necesarios para llegar a los objetivos.
- ✓ Esta experiencia formativa ha supuesto la consecución de un éxito vivido desde la cooperación: potencia desde el trabajo en equipo hasta el fomento de la relación personal entre los participantes.
- ✓ Los principios y valores que se buscan con este tipo de actividades son:
  - **El Principio de Elección:** define cómo actúa cada individuo ante una situación y con qué actitud la realiza.
  - **El Principio de Responsabilidad:** establece que la conducta está en función de las decisiones.
  - **El Principio de Excelencia:** cada persona da lo mejor de sí mismo en cada momento.
- ✓ François Pérez, director comercial de Infova, opina que esta metodología tiene siempre una finalidad formativa: sirve como punto de partida para una reflexión sobre los hábitos y las actitudes que mantenemos en el trabajo, así como para escoger comportamientos más efectivos.



- ✓ RH de FNAC organizan jornadas de trabajo fuera de la oficina que fomentan la comunicación y las relaciones entre los trabajadores. Los participantes son directivos y jefes de sección de la tienda.
- ✓ El objetivo es formar a los trabajadores al aire libre y potenciar el aprendizaje a través de la experiencia directa en un ambiente distendido, en el cual se llevan a cabo diferentes actividades que combinan la competitividad deportiva con la diversión y el trabajo en equipo.
- ✓ El juego de búsqueda del tesoro les permite desarrollar aptitudes como la confianza y modelos de liderazgo. Actividades como la escalada buscan

desarrollar el apoyo mutuo entre compañeros, la toma de decisiones, la comunicación del grupo y las habilidades de liderazgo.

- ✓ Se considera una inversión formativa a largo plazo, y no un mero juego o entretenimiento.

## Materiales

### Bibliografía básica

Reinoso Fernández-Caparrós, Miguel. *Outdoor training: la mejor herramienta para el desarrollo de competencias emocionales en los directivos*. Capital humano, n. 209, 2007.

Cuadrado, David. *Decálogo del outdoor training*. Capital humano, n. 208, 2007.

### Materiales en línea

Pérez-Bouzada, Andrea. "La formación al aire libre refuerza a los equipos". 5 Días, 14/10/2006.

El desarrollo continuo de los empleados es algo a lo que cada vez las empresas prestan mayor atención. Y dentro de la formación que se da para mejorar las habilidades personales y profesionales, la formación al aire libre es una opción muy solicitada.

[http://www.factorhuma.org/ficha.php?id\\_ficha=5320](http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=5320)

Torrejón, Manel. "Crece la asistencia de ejecutivos a cursos al aire libre". El Periódico, 09/05/2004

Artículo de *El Periòdico* sobre la situación del *outdoor training* en España.

[http://www.factorhuma.org/ficha.php?id\\_ficha=3184](http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=3184)

Cabrerizo, Maite. "Escapadas para aprender habilidades". 5 Días, 13/05/2006.

El entrenamiento fuera de la oficina potencia el desarrollo de habilidades y el trabajo en equipo. Hay que convencer a las empresas de que el dinero destinado a actividades de *outdoor* no es un gasto, sino una inversión muy rentable de cara al futuro.

[http://www.factorhuma.org/ficha.php?id\\_ficha=5000](http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=5000)