



IV CONGRESO AGESPORT ANDALUCIA

“TURISMO DEPORTIVO Y DESARROLLO”

PONENCIA

**PROGRAMAS DE INCENTIVO CON ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y
OUTDOOR TRAINING COMO FORMACIÓN CONTINUA EN LA EMPRESA**

PABLO RUIZ DE ALMIRON
Director Gerente de la empresa Mamut Sierra Nevada

Granada
20, 21 y 22 de abril

¿Qué se entiende por Outdoor training?

INTRODUCCION

Hoy en día para el éxito de las organizaciones y la diferenciación competitiva es necesario gestionar adecuadamente el Capital Social, es decir el talento, creatividad, inteligencia, aspiraciones y motivaciones del personal de una empresa, enmarcados dentro de una cultura organizacional que define su accionar, permitiendo responder con agilidad a los requerimientos cambiantes del mundo moderno

Está comprobado científicamente que aprendemos el 20% de lo que escuchamos, el 50% de lo que vemos y el 80% de lo que hacemos.

Esto prueba que la experiencia a través de la vivencia de los empleados frente a cursos o conferencias tradicionales en las capacitaciones empresariales sería mucho más enriquecedora y efectiva. Aquí es cuando el sistema de formación de "Outdoor" training cobra importancia.

ORÍGENES DEL OUTDOOR TRAINING

Es una técnica o herramienta alternativa, que tiene sus orígenes en EEUU. y Gran Bretaña, después de la Segunda Guerra Mundial, donde escuelas aplicaban conceptos vinculados a "lo militar" a fin de diseñar estrategias que fomenten las relaciones entre funcionarios o ejecutivos para mejorar su productividad y que posteriormente, debido a la importancia que cobra el Capital Social en las empresas del mundo globalizado, se extiende también a todos los niveles organizacionales por sus beneficiosos resultados en las relaciones interpersonales, utilizándose actualmente como una actividad usual en resolución de conflictos o mejora de equipos de trabajo.

¿QUÉ ES OUTDOOR TRAINING?

El Outdoor Training es un medio que consiste en juegos o actividades al aire libre o espacios abiertos, con una metodología propia de la educación a través de experiencias, es decir aprendizaje netamente vivencial, que presenta una secuencia lógica de actividades donde se extraen conclusiones que ayudan a mejorar el entorno personal y profesional.

Es llevada a cabo por personal (facilitadores) con un alto contenido docente, que basan el aprendizaje a través de la experiencia en un clima distendido, donde se llevan a cabo actividades que combinan la competitividad, el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación, es decir aspectos relevantes para la gestión del capital social.

¿QUÉ BENEFICIOS BRINDA EL OUTDOOR TRAINING A LAS EMPRESAS?

Los beneficios más relevantes están relacionados con las habilidades interpersonales propias de la inteligencia emocional que deben estar presentes en las empresas, como son los siguientes:

IV Congreso Agesport Andalucía

- Estimula la confianza y desarrolla el espíritu de trabajo en equipo, para lograr la cooperación y complementación entre los miembros.
- Potencia el liderazgo y la capacidad de delegar responsabilidades.
- Motiva a los participantes en los compromisos del trabajo diario.
- Fomenta la comunicación e integración entre áreas y miembros de una organización.
- Aumenta la resistencia al estrés.
- Mejora la reacción de sagacidad en ingenio ante situaciones de presión y cambio.
- Aumenta la confianza entre compañeros.
- Entrena el enfoque de la atención y visión.

La riqueza que se obtiene de este tipo de experiencias impacta de manera positiva en los participantes. Su gran aporte personal y grupal establece un diferencial con instancias tradicionales de capacitación orientadas a un estilo académico.

EL OUTDOOR TRAINING: MUCHO MÁS QUE UN JUEGO

Un programa de outdoor training va más allá de ofrecer cursos y juegos al aire libre, ya que se busca que **el empleado debe asumir un compromiso de mejora con su empresa**. Las actividades diseñadas parten de una planificación tomada de la problemática y necesidades detectadas. Se busca que el grupo detecte los puntos fuertes y débiles derivados de los comportamientos del equipo y vincular estas actitudes a las conductas habituales en el trabajo. Finalmente, se elabora un plan de acción con los diferentes aspectos a mejorar aplicables a la empresa.

Al igual que todo programa de formación desarrollado por una compañía, sus objetivos deben estar claramente definidos, evaluando el momento en el cual se aplica y siendo administrado y dirigido por técnicos especialmente entrenados para ello. En ello se basa el éxito.

A continuación, se enuncian los pasos que siguen los facilitadores y líderes de estos programas, el antes, durante y después, para ser considerada una técnica que ayuda al crecimiento empresarial:

¿QUÉ ETAPAS CONSIDERAN LOS FACILITADORES ANTES DE INICIAR LAS ACTIVIDADES EN SÍ?

Son 3 etapas:

A. VALORAR

En este primer paso se recoge información acerca del grupo. Se llevan a cabo entrevistas escritas u orales, encuestas de actitud, etc.

Identificando lo que la organización desea y quiénes son se podrá predecir el tipo de actividades que serán más apropiadas.

Las preguntas a formular:

IV Congreso Agesport Andalucía

- ¿Quién es la organización?
- ¿Cuáles son sus intereses?
- ¿Desean los trabajadores participar de ese tipo de actividades?
- ¿Tiene el líder las mismas metas que los participantes?
- ¿Cuántos participantes habrá en el programa?
- ¿Dónde se llevará a cabo el programa?
- ¿Qué saben acerca de lo que harán?

B. PLANEAR

Permite seleccionar las herramientas que se usarán, tomando como referencia los detalles obtenidos de la valoración. Se piensa en el diseño de actividades y escenarios especiales para las actividades más importantes para el grupo y ayudar a la transferencia de aprendizaje, así como obtener una evaluación e incluso de selección del personal de la empresa para una campaña determinada, cambio de puesto, etc.

Habiendo recogido los datos necesarios de los interesados e involucrados en las actividades podré responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué actividades serán necesarias para lograr el objetivo deseado?
- ¿Qué secuencia de actividades permitirá buenos resultados?
- ¿Qué **técnicas** serán necesarias para romper el hielo, ofreciendo la confianza necesaria?
- ¿Cuánto tiempo durarán las actividades?
- ¿Cómo dirigir la resistencia de los grupos?
- ¿Con qué personal deberé contar para llevar a cabo el programa?

C. PREPARAR

Permite poner en orden todos los elementos de la fase de planeación. Involucra JUNTAR todos los materiales que se necesitarán; COORDINAR con los compañeros de actividad, asegurándose de que todos entiendan el plan para finalmente REVISAR el sitio determinando si la actividad seleccionada es la más apropiada.

¿QUÉ ETAPAS CONSIDERAN LOS FACILITADORES DURANTE Y DESPUÉS DE LAS ACTIVIDADES OUTDOOR TRAINING?

El ciclo de las actividades del Outdoor Training está basado en el aprendizaje vivencial el que consta de 5 etapas claramente definidas, basadas en el proceso inductivo:

1. EXPERIENCIA

Aquí se genera la información al desarrollarse la fase del juego o ejercicio en sí. Desarrolla el aprendizaje inductivo, es decir aprender haciendo y descubriendo, pudiendo hacerse a través de grupos, triadas, etc.

IV Congreso Agesport Andalucía

2. COMPARTIENDO

Se procede a informar acerca de la experiencia de cada individuo en términos de su aprendizaje intra e interpersonal (afectivo) y cognitivo.

Se pueden llevar a cabo algunos métodos para compartir información:

- Discusión abierta y libre.
- Ejercicios de "adivina quién", analizando los roles ejercidos por cada uno de los participantes.
- Evaluación de la productividad, satisfacción, liderazgo, comunicación, etc.
- Entrevista por parejas o subgrupos.

3. INTERPRETANDO

Es considerada la fase más crítica de todas al efectuar un análisis sistemático de la experiencia compartida, tratar de lo que realmente pasó dentro del grupo, el comportamiento individual y colectivo y el efecto de éste sobre sus miembros.

4. AMPLIANDO

Los participantes analizarán él ¿Y qué? Y él ¿Para qué?, Enfocándose en su vida personal y laboral, similares a las actividades realizadas, extrayendo información que será útil para su quehacer diario.

Esta es la fase que le da sentido a este programa y que de no ser tratado adecuadamente y con la profundidad del caso, resultaría un aprendizaje superficial.

5. APLICANDO

Aquí se refleja el propósito en sí. La pregunta clave es ¿Ahora qué? El facilitador ayudará a que los participantes apliquen lo aprendido a situaciones reales, en términos de su comportamiento futuro.

Las técnicas más usadas para lograr este propósito son:

1. Las triadas, analizando situaciones de la vida diaria.
2. Compromisos en el ámbito personal y grupal.
3. Fijación de metas a corto y mediano plazo.

IV Congreso Agesport Andalucía

¿CUÁL ES LA MATRIZ DE ELECCION DE ACTIVIDADES QUE SE TIENE EN CUENTA?

Es importante considerar algunos puntos importantes de las organizaciones y su personal para poder elegir el tipo de actividades adecuadas.

NIVEL DE EVOLUCION.- Es el tiempo que ha trabajado en conjunto el equipo dentro de l organización, medido en años de interacción:

- a. Grupo abierto o nuevo: Personal que lleva menos de 1 año dentro del grupo, es decir que acaban de conocerse o apenas se han visto dentro de la organización.
- b. Grupo de madurez media: Personal que lleva 1 a 3 años interactuando, compartiendo información y responsabilidades.
- c. Grupo de madurez alta: Son miembros de la organización con más de 3 años con historia de interacción y participación conjunta.

TAMAÑO DEL GRUPO PARTICIPANTE.- Es el número de personas que participan dentro de este proceso de trabajo en equipo:

1. Pequeño: Grupo de 3 a 15 personas que podrán ser manejadas por 1 facilitador.
2. Mediano: Grupo de 16 a 25 personas, manejable aun por 1 facilitador pero con un personal auxiliar que apoye en la logística.
3. Grande: Grupo de 26 a 35 personas que requieren necesariamente de 2 facilitadores paralelos, bien para dividir el grupo en dos o trabajar en conjunto.
4. Gigante: Grupo mayor a 35 personas, siendo adecuado no mayor a 50 personas, manejado por 2 facilitadores y un auxiliar en logística.

NIVEL DE DIFICULTAD.- Es el nivel de exigencia y rigor de la actividad para con los miembros del equipo, relacionado a las capacidades emocionales y personales del grupo. Este de determina a partir del diagnóstico grupal.

1. Nivel 0: Ejercicios de sensibilización hacia la problemática de vida y trabajo en equipo.
2. Nivel 1: Son ejercicios de fortalecimiento de los grupos y potenciales equipos.
3. Nivel 2: Son adecuados para el liderazgo de los equipos.
4. Nivel 3: Son ejercicios que facilitan el rediseño de los equipos.

LOS MATERIALES.- Se manejan 2 tipos de materiales como son los de instalación permanente que se convierte en un laberinto cuyos aditivos no revisten de mayor complicación y los materiales transitorios que apoyan. Además se emplean materiales de seguridad.

IV Congreso Agesport Andalucía

TIEMPO.- Las pruebas están diseñadas para ser resueltas en un rango promedio de una hora, bajo el criterio de acumular aprendizajes.

BIBLIOGRAFÍA

1. Covey, Stephen. Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. Editorial Paidós.
1. Goleman Daniel(1998). La Inteligencia Emocional. Edit.Verlap. Buenos - Aires.Argentina.