

Por: **Francisco Sánchez**

abaorganizaciones@tutopia.com

El Entrenamiento Experiencial. Un Verdadero Reto para los Líderes en el Nuevo Milenio

Crear una empresa no es tarea fácil, liderarla y gerenciarla sigue siendo aun más complicado. El mercado, los nuevos productos, las personas que conforman la organización, la economía y todas las variables internas y externas influyen definitivamente en el desarrollo de cualquier negocio.

Existe una variable, si así la podemos llamar, definitiva para el éxito de la empresa, que puede modificarla, mejorarla y descubrir las áreas fuertes y débiles de la misma. Esa variable es Usted.

¿Se ha preguntado alguna vez cuáles son sus mejores habilidades o competencias?
¿Tiene usted todas las características necesarias para liderar una empresa? ¿Siente que posee habilidades pero le ha sido imposible desarrollarlas? ¿Posee aun miedos internos? ¿Cuál es el nivel de comunicación que mantiene con sus iguales? ¿Sabe trabajar en equipo? ¿Es flexible frente a los cambios que se generan a todos los niveles? ¿Cuál es el grado de confianza que confiere a sus empleados? ¿Cuales son sus planes para el futuro personal y laboral? En fin, todas estas preguntas hay que responderlas si no quiere verse en una carrera loca que algún día lo llevará a no cumplir lo que ha soñado y planeado.

Los seres humanos no estamos acostumbrados a evaluarnos, a preguntarnos cosas y mucho menos a que otras personas evalúen nuestros comportamientos. Es complicado reflexionar sobre si mismos y modificar el rumbo que le ha dado a su existencia. Para nadie es un secreto que es más fácil hablar de los demás que de si mismo. Los indios Koguis de la Sierra Nevada de Santa Marta en Colombia dicen: “No hables del otro hasta que nos hayas caminado como mínimo una milla en sus zapatos”.

Es así como una verdadero emprendedor, que no es más que el líder de su propia vida, debe conocerse así mismo, para liderar a los demás y para establecer retos para si.

¿Desea darse una oportunidad para conocerse así mismo?

El Outdoor Training o Aprendizaje Experiencial

Existen muchas y variadas técnicas de formación que le permiten desarrollar y descubrir verdaderamente lo que hay dentro de usted.

Quisiera referirme en esta ocasión a una técnica en particular, que desde mi punto de

vista es una de las más retadoras, ricas e interesantes que existen actualmente.



Se conoce como Entrenamiento Experiencial, Aprendizaje al aire libre u Outdoor Training (OT). El OT más que una técnica, es una filosofía de aprendizaje, donde las personas se ponen a prueba, se autodescubren y aprenden a reconocer el valor del ser humano. Su fortaleza radica en que la persona entra en contacto directo con la experiencia. Está demostrado que la vivencia se aprende mucho mejor de esta forma, que si se aprende en una sala de clase.

¿Cómo funciona el OT? El Outdoor Training consiste en una serie de simulaciones, ejercicios y/o actividades con misiones y retos específicos, diseñadas para poner a prueba y desarrollar habilidades de las personas. Muchas de ellas se trabajan al aire libre, sin que el clima sea un impedimento para seguir en el campo. Incluso se puede trabajar hasta altas horas de la noche. Quizás construir una balsa y navegar por un río en busca de un objetivo específico sea un reto clave para trabajar en equipo y conocer las habilidades de las personas que están a su cargo o caminar en un riachuelo con el agua hasta la cintura, completamente ciego y guiado por un compañero sea esta una buena oportunidad para aprender a confiar en otros.



Las emociones que generan estas actividades son indescriptibles para los participantes. El cumplir una misión marcada por un instructor es un verdadero reto y la satisfacción que se siente al realizarla es motivo de celebración por parte de todo el equipo.

Otras actividades están encaminadas a desarrollar confianza en si mismo. No es tarea fácil saltar de una plataforma de madera a otra, instaladas en un árbol a 10 metros del suelo, y separadas una de otra 1 metro aproximadamente. Esto es un

verdadero reto. La sensación de vacío y de miedo están presentes y usted está solo. Estos momentos contribuirán a superar sus miedos internos y descubrir el verdadero potencial que hay en su interior.

Conociendo más del OT

El facilitador es la persona encargada de desarrollar todo las fases del proceso en el OT. Cada actividad, generalmente, está dividida en tres partes:

1. Se parte de una serie de instrucciones que indican, a los participantes del taller, cual y bajo que, condiciones hay que realizar la actividad asignada, tiempo, nivel del reto, etc.
2. Se ejecuta el proceso de experimentar la simulación.
3. Se finaliza con el proceso de retroalimentación, conocido también como debrief. Esta fase es incluso más importante que la experiencia misma o la simulación. En el debrief se comenta todo lo sucedido en la actividad, oportunidades, dificultades, sensaciones y emociones. Esto lleva, poco a poco, a contextualizar lo ejecutado en la actividad diaria de las personas en su trabajo, hogar, o en el área de ajuste que se esté abordando. Es muy interesante tras procesar la experiencia identificar que muchas de las vivencias son exactamente iguales, o muy similares, a las de la vida diaria. Las personas descubren que existen oportunidades de resolver sus problemáticas y que no es necesario buscar nuevos horizontes, sino mirar con nuevos ojos dentro de ellas. Otros deciden replantear su estilo de vida en el taller, e incluso dividen la panorámica de su existencia en dos momentos: antes del proceso y después del proceso de OT.

¿Porqué es exitoso?

“Una persona aprende el 20% de lo que ve, un 20% de lo que oye, el 40% de lo que oye y ve simultáneamente y el 80% de lo que vivencia y descubre por sí misma”

Se ha comprobado que las personas después de recibir clases de tipo magistral en un tema determinado, pasado el tiempo, el recuerdo de lo aprendido es bajo. El OT es diferente ya que la persona es la misma protagonista de su aprendizaje, las decisiones que tome ella y su equipo son fundamentales para el éxito o el fracaso del reto al cual se enfrenta. Nos hemos encontrado con personas que tras vivir un proceso de Educación Experiencial años atrás, recuerdan las vivencias y lo aprendido en ellas como si hubieran ocurrido ayer.

¿Cómo se puede aplicar este programa a mi empresa y que puedo lograr con él?

El OT se aplica para conseguir objetivos específicos. Muchas empresas, o grupos de personas, deciden que necesitan aprender a trabajar en equipo, otras piensan que necesitan desarrollar habilidades de liderazgo, o enfrentarse a fusiones, o a procesos de transformación organizacional a nivel de toda la empresa desde la alta gerencia hasta los niveles operativos del negocio. En estos casos se redefine la dirección estratégica de la compañía, la misión, la visión, los valores y los principios organizacionales. Los empleados sienten a la organización como suya y el nivel de sentido de pertenencia crece y se fortalece en ellos. Otras

organizaciones en procesos de cambio, prefieren acompañarse del OT para propósitos puntuales.

El proceso debe continuar con un seguimiento interno para extraer el mayor provecho y desarrollar todas las ideas de mejora que se generan. Al final podrá encontrar en si mismo, así como en su equipo de trabajo o su grupo familiar, nuevas habilidades que jamás pensó encontrar ni en usted ni en ellos.

Que es el entrenamiento experiencial "Outdoor Training"

Son más y más las empresas que a diario implementan los programas de Educación Experiencial, para desarrollar al interior en el interior de las organizaciones procesos de transformación organizacional, desarrollo de competencias, procesos de cambio, y formación de líderes, entre otros. Los resultados son muy interesantes a todos los niveles de la estructura organizacional, involucrando a los grupos que existen al interior de la misma, y por supuesto a las personas. Sin duda, los participantes en estas experiencias quedan marcados positivamente, elaborando planes de contingencia para convertir sus debilidades en fortalezas.

Entonces ¿qué es la "Educación Experiencial", el "Entrenamiento al Aire Libre", o el termino más conocido de "Outdoor Training"? ¿Cuales con sus orígenes?



El Outdoor Training (OT) nació según "Harvard Business Review", en 1964, tras acabada de la Segunda Guerra Mundial. Allí muchas escuelas de negocios Norteamericanas aplicaban conceptos "militares" en la creación de estrategias y en el entrenamiento de futuros hombres de negocio. Se trataba, básicamente, de superar una serie de obstáculos que a la larga representaban ciertos aspectos de la vida empresarial y personal de los participantes.

En esta época las simulaciones utilizadas en los laboratorios vivenciales implicaban en muchas ocasiones un riesgo físico inminente para los participantes. Poco a poco este riesgo ha ido desapareciendo en la medida que este entrenamiento se ha tecnificado y perfeccionado, incorporando una serie de normas y aditamentos especiales, que permiten brindar seguridad a los miembros de los grupos que participan en los talleres. Por supuesto esto exige capacitación

de tipo profesional por parte de los facilitadores y de las personas que intervienen en este tipo de procesos.

En la actualidad en el OT encontramos gran cantidad de variaciones con respecto a su idea original, involucrando actividades en el agua, aire o tierra. Muchas de estas pueden consistir desde cosas simples hasta actividades extremas, como bajar por ríos turbulentos en canoa.

Quisiera aclarar que la simplicidad en el OT no implica un menor reto, simplemente hago referencia a la logística que implica cada uno de los ejercicios, a la adrenalina y la realidad que generan estos.

Pero ¿que tiene que ver armar una balsa y navegar por un río, estar en un bosque muy denso en busca de una pista, con una brújula que lo llevará a un punto de encuentro con sus compañeros o caminar por un río con los ojos vendados con el agua hasta las rodillas y su compañero sirviendo de guía?

Este tipo de actividades, más que una técnica es una filosofía, porque busca fortalecer las competencias que requieren los miembros de una organización para ser exitosos. Las simulaciones que se generan son creadas y diseñadas para desarrollar habilidades particulares, como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, planificación, flexibilidad, iniciativa, confianza entre otras muchas. Para ello, las simulaciones constan de cuatro fases: experiencia, practica, retroalimentación y generalización.



De lo anterior se deduce que las actividades no se quedan simplemente en trabajar con pelotas, troncos, cuerdas, etc. Uno de los procesos más importantes en el OT es la retroalimentación "debrief" en la que se llevan las vivencias del equipo a la vida real, se generan analogías entre lo vivido y el significado que posee esta para el día a día. Este momento de reflexión permite potencializar a los miembros del grupo ya que se hacen conscientes de las áreas a mejorar en si mismos y como equipo, permitiendo en un futuro mejorar la ejecución de las personas en todas las áreas de ajuste personales y potencializando las organizaciones.

Las experiencias en si mismas, además de desarrollar habilidades o competencias determinadas en las personas, permiten a su vez cohesionar a los grupos que experimentan estas vivencias, creando en ellos lazos de amistad, confianza y unión que son difíciles de romper cuando se han enfrentado a un reto juntos. Es una oportunidad interesante para unir al jefe y a su equipo, conocer las necesidades mutuas, y proporcionarse ayuda.

Algunas empresas en la actualidad, con más frecuencia en España que en Latinoamérica, realizan periódicamente los Raider's Trophy que parten del OT. En ellos varias organizaciones compiten por un título, superando los equipos una serie de pruebas, donde el trabajo en grupo, el liderazgo y otras habilidades son fundamentales para triunfar.

En resumen, el OT es una herramienta avanzada en los procesos formativos en las organizaciones. Es una técnica y una filosofía que debe manejarse con ética, profesionalidad, gran sentido crítico y responsabilidad, para obtener el máximo resultado en las personas y los equipos que intervienen en los procesos.

Aportado por:

www.hfainstein.com.ar

Actividades de consultoría, capacitación y facilitación de procesos para contribuir al aprendizaje y desarrollo de personas, equipos y organizaciones, tanto en el ámbito público como privado, y en organizaciones no gubernamentales.

info@hfainstein.com.ar

<http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/hfainstein/h4.htm>