OUTDOOR TRAINNING



Capacitación

Jornada de Trabajo en Equipo

En tiempos de cambio, la única fuente de ventaja sostenible es la capacidad de una organización para aprender Esta capacidad requiere una transformación fundamental en la manera en que su gente piensa, se comunica y actúa.

La organización inteligente necesita gente capaz de pensar fuera de los supuestos tradicionales, de comunicarse con honestidad y respeto y de actuar con decisión y efectividad

Outdoor Trainning

CAPACITACIÓN EXPERIMENTAL

El Outdoor Training es una metodología de capacitación de recursos humanos no convencional que combina la formación tradicional con ejercicios al aire libre, con una metodología eminentemente vivencial que está basada en el aprendizaje a través de la experiencia directa. Es una herramienta de capacitación alternativa a la formación académica que resulta altamente motivante, práctica y bastante gratificante, en la que se trabaja principalmente la conducta de los asistentes y muy efectiva para trabajar actitudes que no se pueden transmitir únicamente por medio de la formación tradicional

La Formación Outdoor Trainnig es "una nueva metodología del aprendizaje dirigida a la formación de las personas, y de una forma particular a los equipos, especialmente indicada para lograr el desarrollo y crecimiento de competencias emocionales y la transmisión de valores, para lo cual se sirve de la naturaleza como aula y el aprendizaje experimental como método, con el propósito de reflejar a través de actividades en el medio natural y su posterior análisis, un ambiente similar al cotidiano".

Los programas de formación experiencial contienen elementos de incertidumbre, realidad, percepción del riesgo, excitación, interacción con la naturaleza y esfuerzo, que provocan en los participantes una extensión de sus propios horizontes tomando una serie de riesgos que les llevarán a conseguir objetivos y metas que ellos nunca creyeron ser capaces de alcanzar.

Combinar diferentes conceptos como, lo lúdico, la superación de obstáculos, la actividad física, el trabajo corporal, el contacto con la naturaleza, el trabajo grupal y procesos de reflexión, conceptualización y aplicación de lo aprendido a la vida diaria, etc., provocan que la Formación Outdoor sea una de las herramientas más poderosas de formación y desarrollo del capital humano en las organizaciones.

Es llevada a cabo por un equipo de capacitadores que basan el aprendizaje en la experiencia, a través de actividades que combinan la competitividad, el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación, es decir aspectos relevantes para la gestión del capital social.

Gestionada y dirigida por miembros de la Red Interuniversitaria de Recursos Humanos y Capacitación Contínua – RIURHC, esta capacitación presenta una importante oportunidad para integrar a la Comunidad Universitaria (Autoridades, Docentes, No Docentes, Alumnos) en un espacio de acción y de reflexión para adquirir y/o fortalecer los aptitudes y actitudes necesarias para facilitar la coordinación del talento colectivo que nos permita alcanzar las metas de la institución.

Metodología

El modelo es de acción y reflexión. Los participantes tienen la oportunidad de verse a si mismos en la acción, donde se ponen de manifiesto sus creencias, sus emociones y su corporalidad, es decir, su manera de "ser" y "hacer".

Las situaciones cotidianas que se dan en el mundo laboral, son reproducidas en entornos naturales (bosques, ríos, desiertos, etc.) con la finalidad de desarrollar las competencias necesarias para la resolución de los problemas planteados.

La metodología aplicada es de Acción y Reflexión

Se expone a los participantes a resolver actividades metafóricas, reales o simuladas con diferente grado de complejidad.

Dichas actividades determinan entre otras necesidades: que los miembros del equipo logren comunicarse, formulen objetivos, tomen decisiones, trabajen en equipo, construyan confianza, desplieguen la creatividad innata y por sobre todo logren un aprendizaje colectivo más que individual despertando el espíritu inquieto, innovador y emprendedor que todos llevamos dentro.

Antes, durante y después del inicio de cada actividad, el facilitador aplica conceptos y fundamentos teóricos que complementan y fortalecen el proceso de aprendizaje.

El ciclo de Aprendizaje vivencial comprende cuatro etapas:

- Vivencia o experiencia propiamente dicha
- Procesamiento de lo vivido,
- Conceptualización teórica y reflexiva de lo aprendido
- Aplicación práctica.

El proceso de reflexión se basa en 3 preguntas claves:

- ¿Qué fue lo que sucedió?
- ¿Qué relación encontramos entre lo que sucedió y nuestra forma de trabajar?
- ¿Cómo podría a partir de lo que sucedió aplicarlo en nuestras actividades diarias para lograr un cambio y una mejora sostenida?

Lo que busca es asociar los aciertos y errores cometidos en la actividad, los conceptos y fundamentos teóricos que se desarrollan, todo orientado al cambio y a la mejora de nuestras actividades cotidianas.

Con lo aprendido se logra y acuerda compromisos muy firmes acerca de qué habrá de realizar cada uno de los participantes a partir del mismo instante en que finalizan las actividades.

Trabajo en Equipo

Hoy en día el trabajo en equipo es valorado como una de las claves del éxito de las organizaciones. Y esto es así porque no puede prescindirse del trabajo grupal, y la efectividad que este tipo de trabajo otorga.

Un equipo es un conjunto de personas que requiere interactuar mutuamente para alcanzar los objetivos. Todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipos. La noción de equipo implica el aprovechamiento del talento colectivo, producido por cada persona en su interrelación con las demás.

Cuando un equipo logra mayor alineamiento y cohesión, surge una dirección común y las energías individuales se complementan y focalizan hacia el logro de los objetivos. Surge una resonancia o sinergia. Un buen ejemplo es un conjunto musical, en el cual, lo que realmente importa, es que los músicos logren TOCAR JUNTOS.

Los equipos deben aprender a explotar el potencial de muchas mentes para ser más inteligentes que una mente sola. La relación de un verdadero equipo es una relación completa, la cual descansa sobre un compromiso compartido con ideas, problemas, valores, metas y procesos de administración. Los pactos reflejan unidad, gracia y equilibrio.

JORNADAS DE TRABAJO EN EQUIPO

Siguiendo la Metodología propuesta las Jornadas de Trabajo en Equipo constan de una Jornada de 8 horas de trabajo, con sus respectivos breaks (desayuno, almuerzo, merienda, etc.) donde se desarrollarán las actividades diseñadas especialmente para cada institución priorizando aquellos actitudes/aptitudes que se necesiten desarrollar

OBJETIVOS

Los programas de entrenamiento experimental proporcionan a los participantes la oportunidad de cometer errores en un ambiente favorable y de que no exista miedo al fracaso, con lo cual el aprendizaje es mucho más eficaz. Además, tienen una gran capacidad para que afloren los conflictos que existen subyacentes en los equipos, crean oportunidades privilegiadas para identificar los bloqueos ayudando a "descongelarlos" y a resolverlos, y por último, animan a los participantes a hacer un examen crítico de sus fuerzas y debilidades, y a partir de ahí, aprender sobre ellos mismos, sobre sus relaciones con los demás, y a reconocer las verdaderas responsabilidades que deben tomar dentro de un equipo.

Se trata de una técnica muy efectiva para procesos de aprendizaje y desarrollo de equipos, sumamente útil cuando se necesita crear contextos apropiados para iniciar cambios en la organización a partir de la transformación personal colocando a las personas en contacto directo con la experiencia.

Quienes participan de un programa de este tipo, regresan a sus lugares de trabajo, no sólo con nuevas habilidades y conocimientos, sino con una actitud muy diferente y positiva, dispuestos a aplicar muchas de las técnicas que aprenden y conceptualizan.

Una de las características más relevantes es que rompe con el tradicional principio de unidad de mando o pirámide jerárquica de las unidades académicas, no porque desaparezca el rol de líder/autoridad, sino por las características cambiantes y de idoneidad profesional, competencias o habilidades que cada situación a resolver requiere.

Desestructura por completo la noción o concepto de la cultura de "ellos y nosotros" para dar espacio al único tipo de cultura posible que es la del "nosotros". Ya que en una actividad experiencial, vivencial o outdoor, ningún integrante del equipo es más importante que todo el equipo.

Capacitación Outdoor training o vivencial, mucho más que una técnica divertida: alienta y permite a los participantes incrementar la capacidad de acción efectiva, entiéndase resultados

Con esta actividad se propone:

Proporcionar situaciones que promuevan ciertas pautas de comportamiento entre los miembros de la Red, entre las cuales destacan las siguientes

- Lograr que los asistentes conozcan los elementos necesarios para conseguir trabajar en equipo y lo lleven a la práctica.
- Generar un espacio de confianza y potenciar el sentido de pertenencia e identidad hacia el equipo y la organización.
- Aprender modalidades de colaboración, coordinación y apoyo mutuo para enfrentar desafíos futuros.

RESULTADOS ESPERADOS

Al enfrentarse con retos y situaciones complejas, los asistentes descubren estructuras del comportamiento humano, la naturaleza del cambio, la orientación a la competitividad, los engranajes de la colaboración y las variables que mueve a individuos y a equipos.

Con la realización de esta actividad se espera que los participantes internalicen, utilicen y apliquen en su organización los conceptos aprendidos (experimentados), mejorando el ambiente laboral, logrando un alto grado de compromiso personal

Mediante el entrenamiento los participantes adquieren las habilidades necesarias para lograr

- Combinar aptitudes y actitudes
- Capacidad de comunicación multidimencional

- Integrar en la propia identidad la especificidad del otro
- Adoptar una perspectiva en conjunto
- Aceptar la responsabilidad conjunta.
- Asumir conflictos productivos
- Enfoque de visión compartida
- Aprender en equipo
- Desarrollo adecuado de la inteligencia emocional
- Identificar nuevas maneras de observar y actuar
- Gestión eficiente del liderazgo
- Gestión eficiente del cambio



EQUIPO

Responsable Académico: Stella Mary Tello – Universidad Nacional de San Luis

Responsable Actividades de Campo : Daniel E. Palacios — Facultad Regional Delta . Universidad Tecnológica Nacional



Contactos:

inforiurhc@gmail.com