

Junio 00

Reportaje / Training

EL PAIS-NUEVO TRABAJO [medios 1

Cursos y Formación

«Outdoor Training»: Nos vamos de maniobras

Empresarios de todos los niveles y directivos realizan actividades límite en plena naturaleza para fomentar el trabajo en equipo, el liderazgo, la planificación y habilidades comunicativas y organizativas

Se olvidan por unos días de la corbata y se calzan el mono de faena. Así empieza la aventura de «Outdoor» en plena naturaleza para muchos profesionales. Descenso de cañones, trekking, rafting, bicicleta de montaña, orientación nocturna... No se trata de perder el tiempo ni de participar solamente en actividades lúdicas. Bajo las indicaciones de expertos consultores, los profesionales -desde directivos a secretarías- trabajarán en equipo y lucharán contra viento y marea, y nunca mejor dicho, por conseguir los objetivos marcados en el tiempo estipulado. Con estas actividades se fomentan ciertas habilidades y competencias al alza para cualquier empleado ya que se pasa de la teoría directamente a la práctica



En las empresas líderes reina la tendencia de crear un buen ambiente entre sus profesionales para que hagan aflorar lo mejor de sí mismos con el propósito de ser más competitivos, como resultado de la calidad de las personas que las integran. Para conseguirlo, son cada vez más las compañías que optan por sumergir a sus profesionales, durante unas horas o varios días, en una actividad formativa que aplica técnicas de aprendizaje en espacios abiertos, lo que se conoce como «Outdoor Trainings».

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Según Kike Cervelló y Javier Vila, gerentes de Kivicom, el objetivo de este proceso de dinámicas fuera del aula convencional es el desarrollo de competencias profesionales que permitan mejorar el comportamiento de las personas, equipos y organizaciones. «Fomentar el trabajo en equipo, la comunicación, la organización, la planificación estratégica, el manejo de información, el liderazgo... son las principales habilidades que se pretenden perfeccionar o modificar. Para ello -aseguran- se crean situaciones inéditas a las que deberán hacer frente y superar, apoyándose sobre sus propias capacidades de comunicación, liderazgo y creatividad. Y todo ello divirtiéndose», concluyen.

POR QUÉ FUNCIONA LA FORMACIÓN «OUTDOOR»

-Las personas se conocen mejor:

Los profesionales que conviven todos los días en un ambiente de trabajo consiguen comprender mejor los estilos de trabajo, planteamientos y modos de razonar de otros miembros del equipo, porque han pasado con ellos varias horas, y días, de verdadera dependencia mutua.

-Las personas adquieren una visión diferente de sus compañeros:

Al ser diferentes las condiciones bajo las que se convive durante el «outdoor», también es diferente la forma en que se llega a conocer a los miembros del equipo. Cómo reacciona una persona ante una situación de escasez de recursos, cómo toma decisiones bajo presión o cómo tolera el comportamiento del resto del equipo, son aspectos de la psicología humana que no se manifiestan en su totalidad en la rutina diaria de la empresa, pero es fácil que afloren en una situación como la creada durante el «Outdoor training».

-Las personas conocen sus propios límites:

En algún momento del desarrollo del

«outdoor» se producirán situaciones de riesgo -incluso es posible que físico-, habrá que tomar decisiones de ganar o perder, que decidir si se comparte o no información con el otro equipo, etc. Ante estas situaciones, los propios participantes descubren sus limitaciones, lo que son capaces de hacer por llegar los primeros o por conseguir la máxima ganancia.

-Se relativizan sus convicciones:

Los participantes comparan sus métodos de trabajo con los de otras personas, aprenden lo bueno de ellos, comprenden la ineficacia de métodos equivocados y adquieren, en general, una visión de «todo es relativo, mis métodos no son siempre los mejores, he visto otras maneras eficaces de trabajar».

-Mejora continua:

Al tratarse, en buena medida, de una labor de consultoría, los participantes llegan a conocer sus puntos fuertes y débiles. El consultor extrae conclusiones del trabajo y presenta sus recomendaciones al cliente. Si es necesario se imparte un bloque de formación.