



## Biblioteca Virtual

### EL APRENDIZAJE EXPERIENCIAL "OUTDOOR TRAINING"

#### MAS QUE UNA AVENTURA

Por: Francisco Sánchez. ABA Colombia

***"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 si misma"***

Son más y más las empresas que día a día implantan los programas de educación experiencial, por moda o por modo, para desarrollar al interior de ellas, procesos de transformación organizacional, desarrollo de competencias, procesos de cambio, etc. Los resultados son bien interesantes a todo tipo de nivel. Desde el organizacional, pasando por el grupal y por supuesto a nivel individual; sin duda los participantes en esta experiencia quedan marcados positivamente, dejando en el ambiente un plan de contingencia para convertir sus debilidades en fortalezas.

Entonces ¿qué es esto de la "educación experiencial" "entrenamiento al aire libre" o más conocido como el "Outdoor Training"? ¿Cuales con sus orígenes?

El Outdoor Training (OT) nació según "Harvard Business Review" en 1964, luego de la segunda Guerra mundial. Allí muchas escuelas de negocios Norteamericanas aplicaban conceptos "militares" en la creación de estrategias y en el entrenamiento de sus 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.

Para esta época las simulaciones utilizadas en los laboratorios vivenciales implicaban en muchas ocasiones un riesgo físico inminente para los participantes. Poco a poco esta figura de riesgo ha ido desapareciendo en la medida que este tipo de entrenamiento se ha tecnificado, desarrollando así una serie de normas de seguridad y aditamentos especiales que permiten brindar seguridad a los miembros de los grupos que participan en los talleres, por supuesto esto implica una capacitación de tipo profesional a los facilitadores y a las personas que intervienen en este tipo de cursos.

En la actualidad en el OT se encuentra una gran cantidad de variaciones del mismo con respecto a su idea original, que vienen desde actividades en el agua, aire o tierra, muchas de estas pueden oscilar desde lo simple hasta lo extremo, como bajar por ríos turbulentos en la modalidad de rafting o canotaje. 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 y a la adrenalina que generan a su vez 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 un compañero sirviendo de guía?

Este tipo de actividades que más que una técnica son una filosofía, permite desarrollar 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, planeación, flexibilidad, iniciativa, confianza entre otras. Para ello, las simulaciones constan de cuatro fases: experiencia, practica, retroalimentación y generalización.

Lo anterior quiere decir que las actividades no se quedan simplemente en trabajar con pelotas, troncos, etc, una de las fases más importantes en el proceso es la retroalimentación, más conocida como "debrief" allí se aterrizan las vivencias del equipo a la vida real y se realizan analogías entre lo vivido y las implicaciones que se tienen en el día a día. Este momento de reflexión permite potencializar a los miembros del grupo ya que se hacen concientes de las áreas a mejorar en si mismos y como equipo, permitiendo así en un futuro mejorar la ejecución de las personas en todas las áreas de ajuste.

La gran diferencia competitiva que tiene esta técnica de formación con respecto a las otras, radica en la forma simple como lo describe la frase de inicio "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 si misma" Definitivamente aquí el educando es quien construye por si mismo el aprendizaje y no le es entregado como una receta la cual debe cumplir o aprender a cabalidad, siempre el participante estará interactuando con otros y ellos mismos se encargaran de tomar decisiones, planear sus estrategias y de asumir la responsabilidad por lo que se hace y se deja de hacer.

Las experiencias en si mismas, además de desarrollar aspectos determinados 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 luego que 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 una ayuda oportuna.

Algunas empresas en la actualidad con más frecuencia en España que en cualquier país de Latinoamérica realizan periódicamente el Raider's Trophy que parte del OT, aquí varias empresas compiten por un título, los equipos deben superar una serie de pruebas donde el trabajo en equipo, el liderazgo y otras habilidades son fundamentales para triunfar.

Finalmente y como lo hemos dado ha entender en este corto artículo, el OT es una herramienta de avanzada en los procesos de formación en las organizaciones, es una técnica y una filosofía que debe manejarse con ética y profesionalismo y con un gran sentido crítico de que se quiere lograr con ello, para obtener así el máximo resultado.

**ABA Colombia**  
**Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento**  
**[informacion@abacolombia.org.co](mailto:informacion@abacolombia.org.co)**

Este artículo proviene de: [www.abacolombia.org.co](http://www.abacolombia.org.co)  
Todos los derechos reservados ©2003