

OUTDOOR TRAINING UNA METODOLOGIA DE FORMACION Y DESARROLLO
DEL TALENTO HUMANO DESDE LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS.

CRISTIAN FERNANDO RAMOS RIOS 9.862.447

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS 1.093.216.343

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL
PEREIRA
2015

OUTDOOR TRAINING UNA METODOLOGIA DE FORMACION Y DESARROLLO
DEL TALENTO HUMANO DESDE LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS.

CRISTIAN FERNANDO RAMOS RIOS 9.862.447

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS 1.093.216.343

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional

Director

NORMAN JAIRO PACHÓN VILLAMIL

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL
PEREIRA

2015

NOTA DE ACEPTACIÓN:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Pereira, Mayo 19 de 2015

DEDICATORIA

Este logro lo dedico a Dios, quien ilumina y guía mis pasos en todo momento; porque gracias a él me fue posible llegar a este instante tan especial en mi vida. A mi madre por los ejemplos de perseverancia y constancia que la caracterizan y que me ha infundido siempre y por haberme apoyado de forma incondicional en este proceso. A mi padre, que aunque ya no está, siempre me enseñó a encarar las adversidades, sin desfallecer en el intento. A mi esposo por el cariño, la comprensión, la paciencia y el apoyo que me brindó para alcanzar este logro tan importante en mi vida. A todos los que no han ahorrado esfuerzo para acompañarme en mi camino.

Luisa Fernanda Duque Rojas.

Este logro fruto del trabajo y la perseverancia, lo dedico a mi familia que con su apoyo incondicional y cariño han sabido guiarme en el camino de la vida. A mis maestros de quienes he tomado lo mejor para crecer cada día. A mis amigos y compañeros que siempre han creído en mí y me alientan para ser mejor en todo momento. A Dios porque me dio la vida, la sabiduría y la humildad para nunca dejar de aprender, jamás decaer y mantener la cabeza en alto ante las dificultades.

Cristian Fernando Ramos Ríos.

AGRADECIMIENTOS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS. Agradezco a Dios por la esperanza que me mueve. A mis padres, por cultivar e inculcar en mí ese sabio don de la responsabilidad, por haberme educado y por soportar mis errores, pero más que nada, por creer en mí y brindarme su amor. A mi esposo, por su paciencia, por su comprensión, por su fuerza y por su amor, por apoyarme e impulsarme para llegar hasta este lugar. A mi compañero Cristian Fernando, porque gracias al equipo que formamos llegamos hasta el final del camino, por su visión, motivación y optimismo, y en especial por ofrecerme su amistad. A nuestro asesor por su gran apoyo y motivación para la culminación de este proyecto. Y a la Universidad Tecnológica de Pereira, por darnos la oportunidad de formar parte de ella.

CRISTIAN FERNANDO RAMOS RIOS. Agradezco a Dios por brindarme el honor de vivir y ser maestro. A mis padres por su ejemplo de amor, humildad, carácter y respeto. A mi amigo, compañero y director Norman Jairo Pachón que con su sencillez y sabiduría me ha guiado por el camino de la academia, la docencia y la vida. Al programa Ciencias del Deporte y la Recreación por hacerme su hijo, enseñarme a disfrutar la vida, ser profesional y persona y ahora devolverle un poco de lo que mucho que he recibido. Y a la Universidad Tecnológica de Pereira por acogerme y regalarme el honor de hacer parte de esta gran Alma Mater.

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS Y CRISTIAN FERNANDO RAMOS RIOS. Agradecemos sinceramente al docente Norman Jairo Pachón Villamil por su tiempo, paciencia y compromiso con nuestro trabajo permitiendo que alcanzáramos este logro. A los docentes del programa de Deportes y Recreación de la Universidad; porque con su disponibilidad contribuyeron notablemente a la investigación. Al Programa de Administración del Desarrollo Humano y Organizacional por formarnos en este campo. Y finalmente a la Universidad Tecnológica de Pereira por ser un espacio de formación, discusión y encuentro.

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN	11
1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 ANTECEDENTES DE LA IDEA	13
1.2 ASPECTOS PRELIMINARES PARA DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	14
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN DEFINIDO.....	15
1.4 HIPÓTESIS FORMULADAS.....	15
1.5 HIPÓTESIS NULA.....	15
2 OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	16
2.1 OBJETIVO GENERAL:.....	16
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	16
3 JUSTIFICACIÓN.....	17
3.1 BENEFICIOS A OBTENER:	18
4 MARCO REFERENCIAL	20
4.1 MARCO CONTEXTUAL	21
4.1.1 Contexto Institucional.....	21
4.2 MARCO POLÍTICO Y LEGAL.....	23
4.2.1 Políticas de la Universidad	23
4.2.2 Estatuto Docente.....	24
4.2.3 Ley 30 de diciembre 28 de 1992	25
4.2.4 Salud Mental	26
4.2.5 Bienestar social de trabajadores	26
4.2.6 Recreación	28
4.3 MARCO TEÓRICO	30
4.3.1 Surgimiento del Outdoor Training: el Outward Bound	30
4.3.2 ¿Qué es el Outdoor Training?	33
4.3.3 Algunos enfoques del Outdoor Training	37
4.3.4 Características del Outdoor Training.....	38
4.3.5 Algunos elementos del Outdoor Training	39

4.3.6	¿A quienes va dirigido el Outdoor Training?	46
4.3.7	Ventajas del Outdoor Training.....	46
4.3.8	Desventajas del Outdoor Training.....	47
4.3.9	La naturaleza como aula en el Outdoor Training.....	48
4.3.10	Importancia del Outdoor Training en la formación	49
4.3.11	Las metodologías activas.....	53
4.3.12	El aprendizaje experimental	54
4.3.13	La inteligencia emocional.....	56
4.3.14	Competencia emocional.....	59
4.3.15	Desarrollo del talento humano por medio de competencias	67
4.4	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	67
5	DISEÑO METODOLÓGICO	73
5.1	UNIVERSO DEL ESTUDIO	73
5.2	UNIDADES DE ANÁLISIS	73
5.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIO	73
5.4	VARIABLES E INDICADORES DEL ESTUDIO	75
5.4.1	Variable independiente.....	75
5.4.2	Variables dependientes.....	75
5.4.3	Variables intervinientes	77
5.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ...	78
5.6	CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION.....	79
5.6.1	Criterios de inclusion	79
5.6.2	Criterios de exclusion	79
6	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	80
6.1	TRATAMIENTO DE LOS DATOS.....	82
6.2	DISCUSIÓN.....	96
6.3	PRODUCTOS GENERARADOS A PARTIR DE LA INVESTIGACION. .	104
7	CONCLUSIONES	106
8	RECOMENDACIONES.....	109
9	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112
10	ANEXOS.....	120

LISTA DE ILUSTRACIONES

	Pág.
Ilustración 1 Sectores de la Recreación.....	29
Ilustración 2 Segmentos de la Población	29
Ilustración 3 El manejo de la incertidumbre	44
Ilustración 4 Definición de competencia.....	59
Ilustración 5 Competencias emocionales.....	61
Ilustración 6 Perfil emocional del grupo experimental.....	85
Ilustración 7 Perfil emocional del grupo control.....	92
Ilustración 8 Dimensiones grupo experimental	94
Ilustración 9 Dimensiones grupo control	95

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	69
Tabla 2 Esquema de la investigación	74
Tabla 3 Competencias emocionales	75
Tabla 4 Inventario de Competencias emocionales	78
Tabla 8 Interpretación	81
Tabla 9 Evaluación por dimensiones	81
Tabla 10 Medias del grupo experimental	83
Tabla 11 Medias del grupo control.....	84
Tabla 12 Dimensiones grupo experimental.....	93
Tabla 13 Dimensiones grupo control	93
Tabla 5 Productos relacionados con nuevo conocimiento	104
Tabla 6 Fortalecimiento de la comunidad científica:	105
Tabla 7 Difusión y apropiación social del conocimiento.....	105

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Programa de Outdoor Training	1200
Anexo 2 Invitación Capacitación Docentes	125
Anexo 3 Consentimiento informado	126
Anexo 4 Cuestionario para aplicar a los docentes	128
Anexo 5 Seguimiento Fotográfico Programa de Outdoor Training.....	131
Anexo 6 Hoja de vida del facilitador	1353

RESUMEN

La presente investigación nace como una respuesta a la creciente necesidad de potenciar las competencias emocionales en los colaboradores de una organización, actualmente no es suficiente contar con una buena preparación académica, sino que se hace relevante el desarrollo de competencias emocionales para un óptimo desempeño en cualquier escenario; y más aún en la docencia universitaria, que implica trabajar con gran número de personas en proceso de formación, donde se debe mantener un equilibrio en el manejo de sus emociones que le permitan lograr el éxito profesional, personal y académico.

En este sentido y después de realizar una detallada revisión bibliográfica sobre el tema en cuestión, se pensó en el diseño de un programa que permitiera el desarrollo de competencias emocionales en los Docentes. El cual tuvo como objetivo general: Identificar los efectos de un programa de Outdoor Training en las competencias emocionales de los docentes del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira. Con el fin de contribuir a desarrollar dichas capacidades y aptitudes para el óptimo desempeño de sus funciones.

El actual estudio, se encuentra enmarcado en el Paradigma Cuantitativo, bajo un diseño metodológico cuasi-experimental evaluativo. Para ello, se utilizó el cuestionario “Emotional Competence Inventory, Edition University” (BOYATZIS, R.E., GOLEMAN, D., 2001) (ECI-U) un instrumento diseñado para evaluar las competencias emocionales y sociales de las personas en las organizaciones y que mide 21 competencias organizadas en cuatro grupos: el Autoconocimiento, Autogestión, Conciencia Social y Gestión de Relaciones”. (Steven B. Wolff, 2005).

Los sujetos participantes del estudio, fueron 40 docentes, hombres y mujeres entre los 25 y los 65 años, pertenecientes al Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, los cuales se seleccionaron a través de un muestreo probabilístico no intencionado, estos se dividieron en dos equipos los cuales conformaron un grupo experimental y otro de control. Las diferencias significativas ($p < 0,05$) alcanzadas por el grupo experimental en siete de las veintiuna competencias emocionales (Iniciativa, Conciencia Organizacional, Autoconfianza, Ser Digno de Confianza, Adaptabilidad, Liderazgo y manejo de conflictos) tras participar del programa de Outdoor Training, revelan que el programa diseñado específicamente para este grupo permitió el desarrollo de las competencias emocionales, ya que los sujetos participantes alcanzaron mayores niveles en las competencias, así como en las cuatro dimensiones (Autoconocimiento, Autogestión, Conciencia Social y Gestión de Relaciones), contribuyendo no solo al mejoramiento del desempeño docente en sus diferentes funciones dentro del programa académico sino también a mayores niveles de bienestar, equilibrio emocional y calidad de vida.

INTRODUCCIÓN

El Outdoor Training es una nueva metodología de formación que viene tomando fuerza en el mundo organizacional y educativo para el desarrollo de competencias y habilidades sociales. La presente investigación surge como producto de la revisión bibliográfica e investigativa que busca aportar al desarrollo de esta nueva metodología en nuestro contexto, generando nuevas herramientas para la administración del desarrollo humano y organizacional.

Los contenidos de esta investigación se desarrollaron de manera organizada y secuencial, acorde con la metodología de la investigación científica, centrándose en la discusión académica a partir de un tema de interés, que permita el desarrollo de la metodología planteada y sobretodo la generación de nuevo conocimiento en el campo de la administración del desarrollo humano y organizacional y específicamente en el diseño de un programa para el desarrollo de competencias emocionales mediante el Outdoor Training.

El Outdoor training es una metodología de trabajo y aprendizaje al aire libre, pero más que eso se ha convertido en una herramienta para el desarrollo de las competencias emocionales en los individuos de una organización, como lo plantea (CARRASCO SANTOS, REINOSO FERNÁNDEZ-CAPARRÓS, & MOLINA GÓMEZ) *“se trata de 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”*. Es así como se diseñó y desarrollo un programa de Outdoor Training para el desarrollo de las competencias emocionales en los docentes del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira.

La motivación para realizar este estudio con los docentes del programa de deportes y recreación de la UTP, surge de conversaciones con las directivas del mismo y el ánimo e interés mostrado por ellos en el desarrollo de las competencias de sus docentes puesto que han diagnosticado falencias en estos aspectos y es política del programa apuntarle al mejoramiento continuo de sus procesos y de su talento humano.

Otro motivo fundamental para los realizadores de este estudio es contribuir a la investigación en el campo del Outdoor Training como una forma de validar una metodología que permita el aprendizaje experiencial y fuera del aula, pues como lo muestra (National Training Laboratories Institute) *“Una persona aprende el 5% de lo que escucha, el 10% de lo que lee, el 20% de lo que ve y oye simultáneamente, y el 75% de lo que vivencia o descubre por sí misma”* en este sentido es fundamental el desarrollo de nuevas metodologías que contribuyan al desarrollo educativo tanto en las organizaciones como en escuelas, colegios y universidades.

En este documento encontraremos en su primera parte una revisión teórica acerca de lo que es el Outdoor Training, su historia, importancia e investigaciones anteriores. También una amplia revisión sobre las competencias emocionales y su importancia en las organizaciones.

En la segunda parte están planteados los objetivos, hipótesis y la metodología de investigación, así como los instrumentos de investigación que fueron utilizados en la misma y la parte final del documento se centrará en el desarrollo del programa de Outdoor Training, sus resultados, análisis y discusión de los mismos.

De igual modo, se pretende con este estudio generar un referente para la realización de investigaciones en este ámbito y el diseño de un programa que permita a otros investigadores replicar, mejorar y generar nuevos protocolos y conocimientos acerca de la temática en cuestión.

1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Comprende los siguientes aspectos:

- Antecedentes de la idea.
- Aspectos preliminares para la definición del problema.
- Problema de investigación definido.
- Pregunta de investigación.
- Hipótesis o supuestos.
- Hipótesis definida.
- Objetivos del trabajo de investigación.
- Justificación.
- Beneficios a obtener.

1.1 ANTECEDENTES DE LA IDEA

La presente propuesta de investigación surge al reconocer la importancia que ha cobrado la inteligencia emocional en nuestros tiempos, pues para garantizar un buen empleo, se hace necesario no sólo una adecuada preparación académica, sino especialmente cobra valor el desarrollo de competencias emocionales que permitan desenvolverse de manera satisfactoria en cualquier campo.

Desde esta perspectiva y después de realizar una detallada revisión bibliográfica tanto en competencias emocionales como en Outdoor Training, se pensó en el diseño de un programa que permitiera el fortalecimiento de competencias emocionales en los docentes universitarios, posteriormente se realizaron los acercamientos con las directivas del programa de Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira los cuales manifestaron su interés por desarrollar su talento humano en el ámbito de las competencias emocionales y mejorar su clima organizacional como es política del mismo.

Partiendo de esta necesidad, se escogió como tema: Desarrollo de competencias emocionales en los docentes del programa ciencias del deporte y la recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira utilizando la metodología de formación Outdoor Training. Se eligió dicha metodología, porque resulta ser una técnica de gran acogida y resultados positivos para cualquier tipo de empresa interesada en mejorar sus aspectos organizacionales, tales como el clima laboral, las relaciones interpersonales, liderazgo, entre otros.

1.2 ASPECTOS PRELIMINARES PARA LA DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

De conformidad con la situación actualmente existente frente al tema, se identificaron los siguientes hechos, como producto de la vivencia, la indagación y el conocimiento directo de la situación, por parte de los investigadores:

En la actualidad las organizaciones con el ánimo de mejorar constantemente las competencias de sus colaboradores y por ende aumentar la eficacia de sus procesos y su productividad, acuden a diversos métodos de formación como conferencias, cursos, diplomados, charlas motivacionales, coaching y por su puesto existe un gran auge de los programas de outdoor training.

Es importante anotar siguiendo lo planteado por (FERNÁNDEZ-CAPARRÓS M. R., 2006) que existen pocas investigaciones referentes a los efectos de los programas de outdoor training en nuestro medio en contraste con la gran cantidad de programas ofrecidos. Ello conlleva a inexistencia de rigor científico en la aplicación de los programas de Outdoor training, lo que repercute en la disminución de la credibilidad de dichos programas por parte de las organizaciones.

Las directivas del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira, insisten en la necesidad de diseñar un programa específico para el desarrollo de las competencias emocionales en sus docentes, que aumente su compromiso y disposición, permitiendo avanzar en los proyectos estructurales como la reforma curricular y el alcance de la re acreditación de alta calidad.

Para el programa Ciencias del Deporte y la Recreación también es importante la validación del outdoor training como herramienta de desarrollo de competencias, que puede convertirse en un campo de acción para sus futuros egresados puesto que muchos de ellos laboran en el ámbito de la recreación y la educación experiencial, sin embargo se necesita de estudios científicos que apoyen y ayuden a mejorar su labor en este campo.

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN DEFINIDO.

Los planteamientos anteriores permiten tener una visión panorámica del problema; como primera medida es innegable el auge del outdoor training como metodología de formación en nuestro medio, así mismo el notorio interés de las organizaciones por el desarrollo de las competencias en sus colaboradores en búsqueda de una mayor productividad.

Las pocas investigaciones sobre los efectos de los programas de outdoor training en el desarrollo de competencias emocionales en nuestro contexto y la aparición de personas y empresas que faltos de rigor científico ofrecen programas de outdoor training y educación experiencial han disminuido la credibilidad de las organizaciones en estos programas.

Todo ello unido al interés y la necesidad del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación en el desarrollo de las competencias emocionales en sus docentes y la validación del outdoor training como metodología de formación que complemente el campo de acción de los egresados y que contribuya a la implementación de nuevas metodologías de formación en el ámbito educativo y comunitario. Además de la necesidad de diseñar un programa específico y adaptado a nuestro contexto local para el desarrollo de las competencias emocionales en docentes universitarios.

Todo lo anterior nos lleva a plantear el siguiente cuestionamiento *¿Cuáles son los efectos de un programa de Outdoor Training en las competencias emocionales de los docentes del programa ciencias del deporte y la recreación?* El cual pretende ser resuelto con el desarrollo de este estudio investigativo.

1.4 HIPÓTESIS FORMULADAS

“Los sujetos participantes experimentarán un incremento significativo de las competencias emocionales desarrolladas en diferentes tareas a lo largo del programa de Outdoor Training”.

1.5 HIPÓTESIS NULA

Los sujetos participantes no obtendrán incrementos significativos en los niveles de las competencias emocionales trabajadas durante el programa de “Outdoor Training”.

2 OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

En concordancia con los elementos anteriores, son objetivos del presente Estudio:

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Identificar los efectos de un programa de Outdoor Training en las competencias emocionales de los docentes del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira, con el fin de contribuir a desarrollar dichas capacidades y aptitudes para el óptimo desempeño de sus funciones.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Evaluar el nivel de las competencias emocionales de los docentes del programa ciencias del deporte y la recreación a través ECI-U (Inventario de competencias emocionales-edición universitaria).
- Diseñar e implementar un programa de Outdoor Training para el desarrollo de competencias emocionales según los resultados y análisis de la evaluación inicial.
- Identificar los cambios experimentados por los participantes del programa de Outdoor training en los niveles de las competencias emocionales y compararlos con el grupo control.
- Realizar un aporte científico a la utilización del Outdoor Training como una metodología apropiada y eficiente para el desarrollo de competencias en el talento humano de las organizaciones.
- Realizar las sugerencias correspondientes surgidas de la investigación para que la universidad y el programa académico proyecten la formación del talento humano en el ámbito de las competencias emocionales.

3 JUSTIFICACIÓN

A continuación se pretende justificar el presente estudio con motivos y razones de diversa índole entre ellas:

Uno de los principales retos a los que se enfrentan las organizaciones actuales es el hecho de desarrollar las competencias de sus colaboradores, como estrategia para sacar la ventaja competitiva, en este sentido los directivos de las organizaciones acuden a diferentes métodos de formación como charlas, conferencias o casos prácticos en los cuales invierten grandes sumas de dinero y en la mayoría de las ocasiones reciben pocos beneficios a cambio, elevando las quejas de los gerentes por carecer de realidad y contexto. Generando que los directivos busquen nuevos métodos de formación más eficaces.

Haciendo referencia a los autores más representativos acerca del tema de Outdoor training y aprendizaje basado en la experiencia en Colombia (CADAVID, J. C., CALLEJAS, A., OLAVE, T., MORENO, G.A., QUIÑÓNEZ, A., 1999), plantean que los motivos por los cuales este método alcanza grandes niveles de éxito con respecto a los métodos tradicionales, está en el manejo de los cuatro elementos básicos del aprendizaje: pensar, observar, hacer y sentir; los cuales son la base de la educación experimental, así mismo plantean las ventajas de manejar simultáneamente lo emotivo y lo cognoscitivo, permitiendo un alto nivel de recordación de las vivencias las cuales quedan grabadas y su aplicación es posible en situaciones posteriores y diferentes.

Desde esta perspectiva la investigación pretende utilizar un programa de outdoor training para el desarrollo de las competencias emocionales en docentes del programa de deportes y recreación, beneficiándolos a ellos y al programa académico como tal al contar con sus servicios.

El desarrollo de este estudio investigativo pretende contribuir a la validación científica del Outdoor training como metodología de formación para el desarrollo de competencias emocionales, siendo un punto de partida para la realización de más investigaciones en este campo en el contexto colombiano. Así mismo continuar la línea de investigación y los aportes realizados por (FERNÁNDEZ-CAPARRÓS M. R., 2006) en su tesis doctoral de desarrollo de competencias emocionales en individuos de una organización utilizando el Outdoor Training.

A nivel educativo para el Programa de Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional, para el Programa Ciencias del Deporte y la Recreación y para los realizadores de este estudio como profesionales en el área de las ciencias sociales; es de vital importancia el desarrollo y validación del outdoor training como una metodología que permite el desarrollo de competencias pero también de habilidades sociales, así como lo apunta (PAREDES LEANDRO, 2002) quien está de acuerdo en que los programas de outdoor training encajan perfectamente en el desarrollo de habilidades sociales, permitiendo cambios de actitud, modificando la manera de actuar en aspectos como la iniciativa y la confianza, la cohesión de equipos e inclusive permitiendo la gestión del conocimiento y la trasmisión de valores corporativos.

Por las razones expuestas anteriormente, la institución y el programa académico amerita el estudio de los efectos de un programa de “Outdoor Training” dirigido a un grupo de docentes del programa Ciencias del Deporte y la Recreación, en el nivel de las competencias emocionales para el correcto desarrollo de sus labor docente y el mejoramiento continuo del talento humano y del programa.

3.1 BENEFICIOS A OBTENER:

Con el presente estudio se pueden obtener los siguientes beneficios:

Científicos:

Aumento de la literatura especializada existente sobre el tema, generando producción intelectual relacionada. (Programa de outdoor training, ensayos, artículos científicos, trabajos de investigación)

Económicos:

Una nueva metodología de desarrollo de competencias para las organizaciones en nuestro medio.

Una nueva alternativa de trabajo para los futuros egresados del Programa Ciencias del deporte y la Recreación y administradores del talento humano.

Sociales:

Validación científica del Outdoor Training aumentando su credibilidad como metodología para el desarrollo de competencias emocionales y del talento humano.

Desarrollo de estudios científicos que le brindan reconocimiento al programa de Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional.

Coadyuva al posicionamiento de la imagen corporativa institucional y por ende a su reconocimiento.

Programa Ciencias del Deporte y la Recreación con un grupo de docentes formados en competencias emocionales, contribuyendo a un mejor clima organizacional y desarrollo efectivo de su labor docente.

Humanos:

Investigadores con formación profunda en el tema de Outdoor Training y competencias emocionales.

Grupo de docentes participantes del programa de Outdoor Training beneficiados con el diagnóstico y desarrollo de sus competencias emocionales, mejorando su capacidad para reconocerse, desenvolverse en sociedad y mejorar su desempeño profesional.

4 MARCO REFERENCIAL

En el desarrollo de este capítulo, llevaremos a cabo una revisión de la bibliografía existente con el fin de definir y delimitar este ámbito de estudio. En un primer punto definiremos el contexto institucional como base para el desarrollo de esta investigación.

Posterior a ello, se llevará a cabo una revisión bibliográfica de las políticas implicadas en la realización de la investigación, entre ellas, las políticas que rigen la UTP y la facultad de Ciencias de la salud, a los docentes y a sus estudiantes, el estatuto docente y las leyes de la recreación.

Así mismo, estableceremos la línea de evolución que ha seguido el “outdoor training” a lo largo de los años. A continuación expondremos las diferentes definiciones que los autores más relevantes y significativos de esta disciplina han hecho sobre el “outdoor training”, así como su punto de vista y perspectiva sobre éste.

Más adelante, nos centraremos en la relación que el “outdoor training” mantiene con la formación, sus enfoques, ventajas e inconvenientes, críticas, elementos más importantes, características, entre otros aspectos. Posteriormente, analizaremos tanto la figura del facilitador (competencias necesarias, perfil ideal, formas de actuación, etc.) como el proceso de facilitación (preceptos metodológicos, modelos de facilitación, clima facilitador, etc.).

En última instancia y para cumplir con el objetivo del estudio, es necesario establecer una conexión entre el “outdoor training” y las competencias emocionales a desarrollar, por lo que finalmente haremos un breve recorrido por los antecedentes y características de la inteligencia emocional.

De igual forma, consideramos importante, para este y otros estudios, analizar y comprobar el estado del “outdoor training”, por lo que en éste último punto hacemos un repaso sobre las aplicaciones prácticas e investigaciones más relevantes relacionadas con el tema en cuestión.

4.1 MARCO CONTEXTUAL

4.1.1 Contexto Institucional

“La Universidad Tecnológica de Pereira (UTP) es una universidad colombiana de carácter público (estatal, vinculada a la sociedad y economía del conocimiento en todos sus campos, creando y participando en redes y otras formas de interacción.), que cuenta, (de acuerdo con el boletín electrónico de indicadores publicado en el año 2012) con 14.722 estudiantes en los programas de pregrado y 1.147 en los de posgrado, cursando sus estudios en jornada diurna, nocturna y jornada en horarios especiales”.

La siguiente investigación se realiza en el Programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Facultad Ciencias de la salud, de la Universidad Tecnológica de Pereira, la cual dicha faculta se encuentra “ubicada en el extremo sur-occidente del Campus Universitario; en el segundo piso se encuentra la oficina S212, del Programa Ciencias del Deporte y la recreación. Aquí encontramos el Área de Recreación con su espacio independiente” (Ciencias del Deporte y la Recreación, 2012)

Dicho programa cuenta con la siguiente plataforma estratégica (Ciencias del Deporte y la Recreación, 2012).

Misión: El Programa Ciencias del Deporte y la Recreación forma profesionales con enfoque biopsicosocial y desarrolla el conocimiento científico en el área de la salud para beneficio de las personas y las comunidades, desde el deporte, la recreación y la actividad física.

Visión: Ser un centro de excelencia académica reconocido por sus logros en el campo de la salud desde el deporte, la recreación y la actividad física, en el ámbito nacional con proyección internacional.

Objetivo General: Formar profesionales en el Deporte y la Recreación desde una perspectiva integral, capacitándolos para asesorar, liderar y administrar actividades físicas, deportivas y recreativas, orientadas hacia el desarrollo y bienestar biopsicosocial del ser humano a nivel individual y comunitario.

Objetivos Específicos: Mantener un proceso continuo de revisión curricular, mediante la reflexión pedagógica y la modernización educativa, que propenda por el desarrollo integral del ser humano.

- Establecer y desarrollar líneas de investigación, acordes a las necesidades regionales y nacionales que permitan construir un cuerpo de conocimiento teórico y aplicado.
- Diseñar y ejecutar un programa permanente que permita la construcción de actos y espacios para el desarrollo social en la región y la nación.
- Lograr el reconocimiento regional, nacional e internacional como autor y actor de procesos de desarrollo en salud por medio del deporte y la recreación.
- Fortalecer la administración del programa para lograr autonomía y eficiencia en los procesos de docencia, investigación y extensión.
- Participar activamente como autores y actores en el sistema de bienestar de la Universidad Tecnológica de Pereira. Adelantar un proceso continuo de formación docente acorde con las necesidades y proyecciones del programa.
- Elaborar y ofertar un plan de formación a nivel de postgrado.

Perfil profesional: El profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira podrá desempeñarse en actividades relacionadas con: Planeación, ejecución y evaluación de procesos deportivos y/o recreativos, la administración deportivo recreativa, la investigación deportivo recreativa, la asesoría en programa deportivo y/o recreativo, procesos de educación formal y no formal.

Perfil ocupacional: Los ejes del programa de Ciencias del Deporte y Recreación están centrados en: La formación científica e investigativa en que se fundamenta la concepción epistemológica, teórica y práctica de la actividad física, el deporte, la recreación y la salud, los procesos y métodos que le son propios de cada actividad, los aspectos biomédicos, físicos y psíquicos, sobre los cuales se desarrolla el organismo humano, la formación humanística como elemento fundamental para lograr un profesional con una posición crítica centrada en valores y transformación social.

“Es una Comunidad de enseñanza, aprendizaje y práctica, que interactúa buscando el bien común, en un ambiente de participación, diálogo, con responsabilidad social y desarrollo humano, caracterizada por el pluralismo y el

respeto a la diferencia, inmersa en procesos permanentes de planeación, evaluación y control.” (Universidad Tecnológica de Pereira). Además el programa actualmente este inmerso en realización de su primera reforma curricular y en la consecución de la re acreditación de alta calidad; un proceso que ha tenido diversos inconvenientes y para lo cual necesita del compromiso de su equipo docente que facilite el alcance de los objetivos propuestos.

4.2 MARCO POLÍTICO Y LEGAL

En el desarrollo de este capítulo se lleva a cabo una revisión bibliográfica de las políticas implicadas en la realización de la investigación, en primer lugar se establecerá las políticas que rigen la UTP y la facultad de ciencias de la salud, a los docentes y a sus estudiantes, en segunda instancia se habla del estatuto docentes y las leyes con las que estos cuentan y en tercer lugar se centrara en las leyes de la recreación.

4.2.1 Políticas de la Universidad

El Organismo Certificador de la Universidad Tecnológica de Pereira QUALICERT-UTP ofrece el servicio de Certificación de Sistemas de Gestión con las normas NTC-ISO 9001, la NTCGP 1000, NTC-ISO 14001 y OHSAS 18001 cumpliendo satisfactoriamente con las necesidades de sus clientes, con personal suficiente, cualificado y competente. Respondiendo oportunamente a las necesidades de sus clientes con procesos que aseguran la transparencia, confidencialidad e imparcialidad de sus decisiones (Organismo Certificador Qualicer - UTP, 2012)

También se debe tener en cuenta las políticas y estrategias que rigen la facultad Ciencias de la Salud ya que el Programas CDR está incluido en ella, algunas de las políticas son:

- Mantener la acreditación de los programas
- Ofrecer proyectos y programas de salud (docencia, extensión, investigación y bienestar) de impacto social
- Articular la docencia, la investigación, la extensión y el bienestar
- Propiciar la libertad de cátedra, aprendizaje e investigación
- Fortalecer la educación continuada

- Articulación con los otros niveles de educación
- Mejoramiento continuo de los procesos administrativos
- Conformar y mantener la cultura de comunidad académica
- Fomentar la cualificación pedagógica de los docentes
- Consolidar la identidad profesional
- Fortalecer y dignificar el bienestar universitario de la comunidad académica de la facultad (Universidad Tecnológica De pereira, 2012)

Para cumplir estas políticas y estrategias es muy importante conocer en qué nivel se encuentran los docentes del programa para así realizar planes de intervención y mejorar sus competencias emocionales.

4.2.2 Estatuto Docente

El estatuto docente son las normas que los profesores de las instituciones educativas de básica primaria o secundaria deben cumplir sobre el ejercicio de esta profesión, el nivel superior se regirá por normas especiales, en la Universidad Tecnológica de Pereira el estatuto docente está comprendido por:

a. Autonomía Universitaria.

La Universidad Pública contribuye decididamente al mejoramiento de la calidad de vida del hombre colombiano, sin supeditarse a criterios ajenos al ejercicio de su misión, como en particular pudieran ser los económicos y los políticos; frente a ellos, la Universidad constituye un tercer poder, el poder del saber. El Estado, de acuerdo con el Artículo No. 69 de la Constitución Nacional, se constituye en el garante de dicha autonomía.

b. Defensa de la Universidad Pública.

El proceso educativo, como factor esencial en el desarrollo del país, debe estar al servicio de la totalidad de los colombianos respetando su diversidad. De allí que la igualdad real de oportunidades y la libertad de pensamiento, adquieran la plenitud de su desarrollo a través de una Universidad Pública autónoma.

c. Excelencia Académica.

Gira en torno a un triple propósito: la formación del hombre, la transformación de la sociedad y el corrimiento de las fronteras del conocimiento.

d. Reivindicación de la Carrera Docente Universitaria.

El docente universitario se ocupa del más prioritario de los productos de la sociedad: el hombre; lo hace además en la más avanzada de sus etapas: La Educación Superior. A través del desarrollo del conocimiento, el hombre adquiere sus dos bienes más preciados: Libertad y Sentido. De allí que la carrera del docente universitario: el multiplicador por excelencia, el investigador

con sentido de servicio y pertenencia a la Universidad, deba ser justamente valorada por la sociedad (Consejo Superior, UTP, 2007)

Es muy importante para la investigación el concepto que el estatuto docente de Colombia tiene para este profesional como lo es:

Según el decreto 2277 de 1979 septiembre 14 del ministerio de educación de Colombia artículo 2. Profesión docente. “Las personas que ejercen la profesión docente se denominan genéricamente educadores. Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles de que trata este decreto. Igualmente incluye esta definición a los docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el ministerio de educación nacional en los términos que determine el reglamento ejecutivo (Ministerio de Educación de Colombia, 1974).

4.2.3 Ley 30 de diciembre 28 de 1992

Se debe tener en cuenta la ley 30 de diciembre 28 de 1992 en la investigación, porque es la legislación por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

En primer lugar como lo establece el capítulo I en el artículo I “La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional” (Congreso de la República, Colombia, 1992). Por esta razón cuando se habla de identificar las competencias emocionales de los docentes para posteriormente mejora las competencias que se encuentran en un bajo nivel yace para potencializar el desarrollo del docente y por ende serán capaces de potencializar de una manera integral sus estudiantes cumpliendo con lo establecido anteriormente, de esta manera también se tendría en cuenta el artículo 117 del capítulo III donde “las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo” (Congreso de la República, Colombia, 1992).

En segundo lugar se habla en el capítulo 2, en el artículo 6, de los objetivos de la Educación Superior y de sus instituciones, para la investigación se va a tener en cuenta el objetivo C) que enuncia “prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución” (Congreso de la República, Colombia, 1992). En cuanto a lo anterior, tener las competencias emocionales en un rango proporcional, controlando los sentimientos permite brindarles a los estudiantes una educación de calidad, y por ende los docentes desempeñaran con éxito su trabajo.

4.2.4 Salud Mental

Según la ley 1616 del 21 de Enero de 2013 se menciona en el artículo No 5 en el punto número 1 lo siguiente:”**Promoción de la salud mental:** La promoción de la salud mental es una estrategia intersectorial y un conjunto de procesos orientados hacia la transformación de los determinantes de la Salud Mental que afectan la calidad de vida, en procura de la satisfacción de las necesidades y los medios para mantener la salud, mejorarla y ejercer control de la misma en los niveles individual y colectivo teniendo en cuenta el marco cultural colombiano.” (Congreso de la Republica. Colombia, 2013)

Teniendo en cuenta lo anterior es muy importante desarrollar y fortalecer las competencias emocionales de los docentes, para así poder tener un equilibrio en la salud mental y mejorar la calidad de vida de los mismos.

4.2.5 Bienestar social de trabajadores

Se menciona algunos artículos del sistema de estímulos para los empleados del estado, que tiene relevancia en la investigación, teniendo en cuenta que los docentes de la Universidad Tecnológica de Pereira del programa Ciencias Del Deporte y la Recreación son funcionarios públicos y están sujetos a los artículos que se nombraran.

En el título II sistema de estímulos para los empleados del estado, capítulo I, se tiene en primer lugar el

Artículo 13 Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

En segundo lugar se encuentra el **Artículo 15º**.-Fundamentos del Sistema de Estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- a. Humanización del Trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b. Equidad y Justicia. Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- c. Sinergia. Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;
- d. Objetividad y Transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- e. Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- f. Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

En tercer lugar se encuentra el capítulo II programas de bienestar social e incentivos donde se encuentra el **artículo 18º**.-Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas

de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Por último el capítulo III, programas de bienestar social en el **Artículo 20º.- Bienestar Social**. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (Congreso de la Republica, Colombia, 1998).

De acuerdo a lo anterior, el desarrollo de la competencia emocional propicia condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, mejora valores organizacionales, construye un mejor nivel educativo, por lo tanto las competencias emocionales hacen parte del bienestar social que se debe implementar en cualquier empresa y es de vital importancia tenerlas en cuenta para elevar los niveles de eficiencia, de los empleados en el desempeño de su labor.

4.2.6 Recreación

Es necesario establecer una relación entre la recreación y las competencias emocionales a evaluar por lo que se define según la ley y su importancia en la comunidad.

“La recreación según la ley 181 artículo 5 dice que Es un proceso de acción participativa y dinámica, que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas o intelectuales de esparcimiento” (Constitucion Política de Colombia, 1995)

A nivel General de la Población existe:

La carta política no solo se limita a garantizar la recreación como derecho fundamental a los niños, sino que también, en el mismo Título II, Capítulo II, dedica un artículo especial a estatuirlo como derecho fundamental de todas las personas, sin distingo alguno; al tiempo que compromete al Estado a fomentar

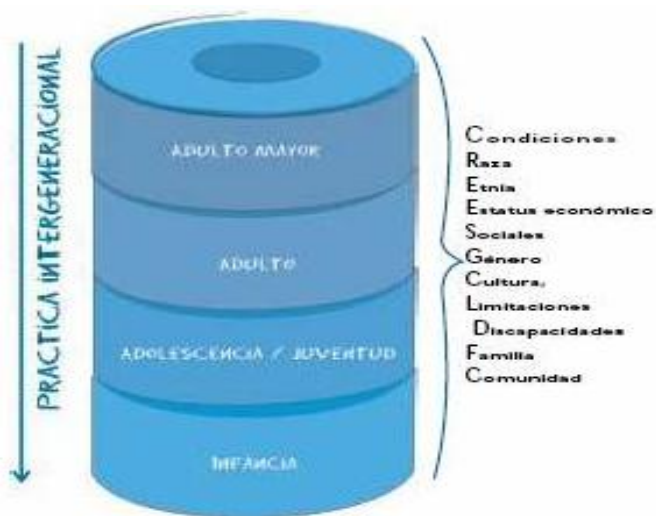
esta actividad, responsabilizarlo por su fomento, tal y como lo establece el Art. 52 “Artículo 52.- Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará las organizaciones deportivas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas”(Area Recreación UTP, 2005)

A Nivel nacional existe “El Plan Nacional de Recreación 2004-2009: la importancia de este plan es crear estrategias de comunicación-educación que posibilite que la comunidad y las personas reconozcan el derecho a la recreación. Esta estrategia deberá involucrar los medios de comunicación masivos, la familia, la comunidad y las entidades y organizaciones del sistema de recreación. Este plan divide la recreación en sectores y segmentos donde como se muestra a continuación” (COLDEPORTES, 2004):

Ilustración 1 Sectores de la Recreación



Ilustración 2 Segmentos de la Población



Fuente: (COLDEPORTES, 2004)

A Nivel municipal En Pereira/Risaralda la Secretaria de Deporte y Recreación en su estructura tiene implementado lo siguiente: “Artículo 16 ley 181 lo cual se basa en las diferentes formas de desarrollar el deporte, donde una de sus divisiones es el deporte social comunitario, es el aprovechamiento del deporte con fines de esparcimiento, recreación y desarrollo físico de la comunidad. Procura integración, descanso y creatividad. Se realiza mediante la acción interinstitucional y la participación comunitaria para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas” (Constitucion Politica de Colombia, 1995)

4.3 MARCO TEÓRICO

4.3.1 Surgimiento del Outdoor Training: el Outward Bound

De acuerdo a lo planteado por (Reinoso Fernández, 2008) El nacimiento del Outdoor Training se logra, gracias a las influencias del Outward Bound¹, que fue la primera escuela que se fundó con el fin de usar la naturaleza como aula, pues aunque muchas escuelas habían intentado involucrar elementos experimentales en sus programas, no fueron lo suficientemente impactantes como para asimilarlos como propuestas de formación. Tuvieron que pasar muchos siglos hasta que en 1941, en Alemania, para se fundara la primera escuela cuya base fundamental fuera el aprendizaje experimental.

Durante la Segunda Guerra Mundial, mientras los barcos alemanes hundían a los buques mercantes británicos, los marineros que esperaban ser rescatados luchaban por sobrevivir en aguas muy frías. Misteriosamente, la tasa de supervivencia entre los marineros más jóvenes era menor con respecto a los más veteranos. Este hecho provocó que Sir Lorenzo Holt (Jefe de la flota mercante de Gran Bretaña) invitara a su viejo amigo y educador Kurt Hahn² para analizar la razón de este hecho y, si era posible, ponerle remedio. Hahn estaba convencido de que este problema no fue ocasionado por la carencia de conocimientos o habilidades físicas de los más jóvenes, sino más bien porque éstos aún no habían alcanzado una comprensión de sus propios recursos físicos, emocionales y psicológicos.

¹OutwardBound: Es un término náutico para describir un barco que deja la seguridad de su puerto para adentrarse en la incertidumbre del mar abierto. Su traducción al castellano es “Limite hacia fuera”.

²KurtMathias Robert Martín Hahn (1886-1974): educador alemán, figura dominante en la creación y desarrollo de la educación de aventura.

Para poner solución a todo este problema, en el año 1941, en Aberdovy (País de Gales), Kurt Hahn, con la ayuda financiera de Holt, funda una nueva escuela, "OutwardBound", que proporciona experiencias similares, usando la naturaleza como aula. Se pretende ayudar a los reclutas jóvenes a desarrollar la confianza y otras habilidades emocionales necesarias no sólo para sobrevivir en las frías aguas del Mar Norte, sino también cómo hacerlo en la propia vida cotidiana, generando experiencias de riesgo para establecer comportamientos de los alumnos bajo presión.

Los programas que organizaba "OutwardBound" estaban muy focalizados en la tarea, y relativamente en menor medida en la revisión de lo acontecido, aunque los participantes recibían durante la actividad un importante feedback por parte del tutor del grupo. Se pretendía desarrollar tanto a la persona como al grupo en un sentido amplio, ofreciéndole una serie de tareas y retos físicamente exigentes que obligasen a tensar su capacidad intelectual y emocional cuidando no llegar demasiado lejos, es decir, no sobrepasando el límite de la zona de "pánico". La idea, por tanto, era sacarles de sus zonas de "confort o comodidad", y adentrarles en sus zonas de "reto y desarrollo", en las que se produce el aprendizaje y el desarrollo tanto personal como profesional. Trataban de inculcar y desarrollar en cada individuo el convencimiento de "que hay en ti mucho más de lo que tú crees" como actitud para afrontar la vida y el trabajo.

Hahn está muy influenciado desde muy joven por los ideales educativos de Platón, mientras que su énfasis en la experiencia y en la terapia experimental se puede entender como una consecuencia de los trabajos de Pestalozzi y Dewey.

Este tipo de experiencias que propone Kahn tienen lugar en el campo, se estructuran de tal forma que ayuden a los participantes a descubrir y comprender sus recursos internos, se diseñan con el propósito de reflejar un ambiente similar al que el participante operará en un futuro, y por último, se basan en actividades de aventura como medio o vehículo para la consecución de unas determinadas metas.

Aumentar la autoconfianza y el conocimiento de uno mismo, mejorar el trabajo en equipo, desarrollar habilidades de dirección y valores, como el respeto y la solidaridad, reforzar la responsabilidad, etc., son algunos de los objetivos perseguidos por Hahn en su escuela al aire libre.

Los cursos al aire libre que se imparten en esta escuela son un equilibrio del desafío, la diversión, el entusiasmo y el aprendizaje, en los que la seguridad del

participante es lo primordial. No se trata de un entrenamiento físico ni de una escuela de supervivencia. No es un entrenamiento en el mar, sino a través del mar.

Este tipo de metodología de trabajo tan innovador propuesto por "Outward Bound" se difundió muy rápidamente por todo el mundo, realizándose múltiples programas de aprendizaje experimental muy diferenciados entre sí por dos aspectos principales: la orientación que se le quiera dar, y al colectivo que vaya destinado.

Así, después de la Guerra este enfoque educativo se afianzó en Inglaterra y posteriormente, a principios de los años sesenta se implantó en Estados Unidos.

En 1971 algunos instructores de la organización "Outward Bound" en Estados Unidos, crearon en un High School de Massachussets, "Project Adventure": un programa de aprendizaje basado en la experiencia dirigido a los estudiantes. Tres años más tarde, con ayuda federal, se extendió con enorme éxito a otras muchas escuelas del país. A lo largo de los años setenta se empiezan a popularizar este tipo de cursos entre empresas y organizaciones de la administración americana. Así por ejemplo, "Harvard Business Review" en Mayo de 1977 publica un artículo clásico sobre esta metodología de aprendizaje: "Two women, three men on a raft".

Actualmente, en EE.UU. hay aproximadamente unos 10.000 parques construidos en la naturaleza, de los que, los más conocidos, son los generados por "Project Adventure D.R." y "AtlanticChallenge D.R.". De su desarrollo en Europa es responsable principalmente el "European Institute for Outdoor Adventure Education and Experiential Learning". En estos parques, cientos de multinacionales (Toyota, Dupont, Coca - Cola, etc.) han utilizado como herramienta de formación los programas de entrenamiento experimental para mejorar sus climas organizacionales, desarrollar habilidades de liderazgo, etc.

Las ideas de Hahn inspiraron a otros muchos educadores que expandieron su modelo y centros al aire libre alrededor del mundo. Sus ideas siguen siendo hoy tan vigentes como lo eran en 1941, y los valores de base, pese a que las actividades en la naturaleza no sólo sean en el mar (montañas, ríos, desiertos,...), no han cambiado.

Cuando Kurt Hahn murió en el año 1974, el periódico londinense "The Times" escribió esta frase entre sus páginas: *"Ninguna persona de nuestros tiempos ha*

creado más ideas educativas innovadoras y, a la vez, poseído el don de implementarlas". (PILONIETA, 2002)

4.3.2 ¿Qué es el Outdoor Training?

Hoy en día es fundamental aceptar que el éxito de toda organización está en el éxito de su gente, orientando todo su talento, inteligencia e ideas hacia el mejoramiento de la calidad de los productos y servicios. Debemos reconocer también que esta responsabilidad no puede recaer en unos cuantos gerentes. La innovación tiene que ser permanente y general y esto solo se logra con el liderazgo colectivo. El uso del talento y la creatividad de todos los colaboradores es la única garantía de supervivencia y crecimiento.

En este sentido, debemos ser conscientes de que solo en la medida en que haya vivencias reales, desarrollo y refuerzo de habilidades, podrá darse un cambio de actitud y comportamiento de los colaboradores en la organización. El desarrollo de habilidades y el cambio de comportamiento solo se da con ejercicios y vivencias reales, donde las personas al enfrentarse con retos y situaciones complejas, descubren elementos esenciales del comportamiento humano y la naturaleza del cambio y de la orientación a la productividad y competitividad, llevando siempre lo aprendido a la realidad de la empresa y a su propia vida.

Desde esta perspectiva, podemos hablar de una nueva técnica para reforzar habilidades en los colaboradores de la empresa "El Outdoor Training", cuya base es la de la realización de actividades en espacios abiertos, o al aire libre, con una metodología basada en el aprendizaje vivencial, es decir, hay una secuencia lógica de actividades de donde se extraen conclusiones que ayudan a mejorar el ambiente personal y laboral.

Estas actividades son llevadas a cabo por personal cualificado, que basa el aprendizaje a través de la experiencia en un clima distendido, donde se realizan actividades combinando la competitividad, el trabajo en equipo, liderazgo y comunicación, es decir, los aspectos más importantes en la gestión del capital humano de la empresa.

Para (KOLB, DAVID Y OTROS., 1977) el outdoor training es *"una nueva forma de desarrollo organizacional basado en el entrenamiento de aventura, que utiliza actividades especialmente diseñadas al aire libre para promover la toma de riesgos calculada de los individuos y desarrollar la resolución de problemas, la*

confianza y el trabajo en equipo en los grupos”. Otros autores, lo definen como “un conjunto de actividades cuidadosamente secuenciadas y diseñadas bajo un modelo experimental, conducidas en el campo y diseñadas para facilitar el cambio de conducta en los participantes”.

En las siguientes líneas se presentan algunas de las definiciones que diversos especialistas han dado sobre el “outdoor training”:

- “Es un concepto de formación y desarrollo, apoyado fundamentalmente en el aprendizaje experimental. Vuelve al más clásico de los medios de formación, y representa realmente un entrenamiento de personas, a través de actividades que simulan y recrean situaciones reales donde observar y entrenar aquellos conceptos que en ocasiones, por abstractos o intangibles, son difíciles de definir en el plano puramente teórico” (García, 2002)

- “Es una herramienta formativa a través de experiencias, producto de la realización de actividades en ambientes naturales y su posterior reflexión. Parte del principio de que las personas aprenden mejor cuando tienen un intercambio directo con sus propias vivencias, es un aprendizaje “haciendo” que reflexiona sobre el mismo “hacer” (PAREDES LEANDRO, Cómo y cuándo aplicar el outdoor training, 2002)

- “Es una metodología muy eficaz que utiliza actividades al aire libre y permite trabajar directamente con los equipos, para el desarrollo y entrenamiento de habilidades y actitudes adecuadas para la gestión del comportamiento y donde se implica al equipo y a sus miembros ante nuevos retos, tanto intelectual como emocionalmente. Se fundamenta en un sistema de aprendizaje basado en la experiencia activa de los participantes y su posterior análisis” (COBO, 2000)

Evidentemente dichas apreciaciones coinciden en que el outdoor Training se basa en el aprendizaje experiencial. En este sentido y para comprender éste término en toda su amplitud se propone la siguiente definición:

“El outdoor training, es un método creado para solucionar problemas, cuyas actividades son pensadas sobre la base de ejercicios prácticos para afrontar individualmente o en grupo, permitiendo a la persona verse a sí misma más claramente y comprender a fondo sus propias capacidades, habilidades y potencialidades; desarrollarse como individuo, miembro de grupo y como integrante de la empresa, reforzar las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo,

ética, empoderamiento, pensamiento estratégico, y acordar las acciones necesarias para consolidar el proceso de desarrollo de la empresa hacia una mayor competitividad”.

Es importante resaltar que los programas de entrenamiento experimental 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.

Las vivencias tienen un mayor impacto en las personas. La ausencia de monotonía y el aspecto lúdico han sido claves para la gran acogida de este método. El outdoor training combina procesos para la identificación, el aprendizaje y la práctica de las más relevantes habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, orientado al análisis y a la aplicación de estos principios en los diversos sectores de la organización. Se realizan reflexiones individuales y grupales para contactarse con su propia realidad, y presentaciones para revisar los conceptos implícitos en el taller.

Para muchos la razón del éxito de este método radica en la aplicación de la educación experiencial que maneja los cuatro elementos básicos de aprendizaje: pensar, observar, hacer y sentir. Tiene la ventaja de manejar simultáneamente lo emotivo y lo cognoscitivo, lo cual permite que las vivencias queden profundamente grabadas y se puedan aplicar en situaciones posteriores. Los participantes se convierten en protagonistas de sus propios resultados y, por consiguiente, asumen el compromiso de llevarlos a la empresa.

Los juegos difieren unos de otros e inclusive hay algunos que se realizan en recintos cerrados, pero el propósito es siempre el mismo: la cooperación. Si uno de los jugadores pierde todo el equipo se afecta. Las pruebas implican recurrir a habilidades de planificación, gestión de recursos, estrategia, solución de problemas, toma de decisiones, ética, creatividad y trabajo en equipo; en síntesis, la capacidad de razonar como grupo y trabajar como equipo.

En este sentido, las tareas y objetivos siguen criterios de dificultad y complejidad crecientes para todo el ciclo formativo. Los programas se articulan y conducen alternando ejercicios desarrollados al aire libre, que involucran lo físico, lo intelectual y emocional de la persona, con momentos de reflexión en grupo, cuyo fin es evidenciar las analogías entre la experiencia vivida y el mundo empresarial. Las actividades no exigen habilidades, actitudes o requisitos preliminares ni físicos

ni intelectuales, sólo una dosis de motivación. Los programas y cursos pueden ser afrontados con éxito por personas de cualquier sexo, edad o actividad profesional.

Es así, como 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. (CUADRADO I SALIDO, 1998)

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 (ASSENS, 2002) 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.

Ciertamente, en el mundo de hoy la necesidad que tienen las empresas de ser competitivas es lo que más importa a sus colaboradores, su capacidad de innovación y cambio ya no depende sólo de los conocimientos que estos hayan adquirido en diferentes procesos de formación, sino especialmente de la capacidad que sus individuos tengan de aplicarlos.

Por tanto, es evidente la necesidad de personas dinámicas, éticas, activas y tan flexibles como para adaptarse a los diferentes cambios que una empresa pueda llegar a afrontar, o mejor aún, que sean los autores de esos cambios. En cualquier organización es claro que para alcanzar mayor productividad, es urgente redefinir la visión, las estrategias, el liderazgo, la estructura, los procesos y las comunicaciones. Si vamos a competir y a desarrollarnos en el mundo moderno, debemos asegurar el liderazgo, la inteligencia, el compromiso colectivo y la ética individual y corporativa.

Los programas y cursos basados en el outdoor training permiten al facilitador crear analogías con la situación laboral de cada uno de los participantes, mediante procesos de simulación que brindan la oportunidad de aprender a confiar en los demás, de conocer las habilidades de las personas que están a cargo, de trabajar en equipo, así como también de superar miedos internos y descubrir el potencial de cada individuo.

4.3.3 Algunos enfoques del Outdoor Training

Autores como (PRIEST, S., y GASS, M., 1997) argumentan que para el diseño de las actividades “outdoor” y el posterior cumplimiento de los objetivos del entrenamiento se pueden combinar hasta cuatro tipos de enfoque diferentes:

Recreacional: diseñados para cambiar el modo de cómo la gente siente. Se pretende establecer el marco ideal para que los participantes enseñen y aprendan nuevas habilidades, se entretengan, se relajen, se socialicen, etc.

Educativo: diseñados para cambiar el modo de cómo la gente siente y piensa. Se busca que los participantes tomen conciencia de sus necesidades, incorporen nuevos conocimientos y entiendan nuevas maneras de mirar viejos conceptos o prácticas.

De Desarrollo: diseñados para cambiar el modo de cómo la gente siente, piensa y se comporta. Se analiza cómo la gente trabaja, funciona o se relaciona en la empresa, intentando incrementar las conductas positivas y contributivas.

Terapéutico: diseñados para cambiar el modo de cómo la gente siente, piensa, se comporta y vive y percibe el trabajo. Se trata de encontrar nuevas estrategias o modelos que reemplacen malas conductas en determinadas situaciones, y también trabajar a nivel organizativo para que el personal adopte prácticas de vida más saludables.

Los autores citados sugieren este ejemplo para una mejor comprensión de los diferentes enfoques (REINOSO FERNÁNDEZ, 2007):

“Una compañía utiliza tareas de resoluciones de problemas en grupo en una conferencia para que sus empleados estén más contentos y se socialicen (enfoque recreacional). La compañía utiliza tareas similares para demostrar el valor del trabajo en equipo e introducir sus nuevas estrategias de equipo (enfoque educativo). Una vez que los beneficios son evidentes, la compañía utiliza tareas de resolución de problemas para construir nuevos equipos (enfoque de desarrollo). Por último, si en un grupo sus componentes no se llevan bien (retienen o niegan la información, desconfían unos de otros, etc.) la compañía tendrá que

utilizar tareas similares para ayudarles a llegar a ser más efectivos en su trabajo (enfoque terapéutico)”.

4.3.4 Características del Outdoor Training

Como se ha expuesto hasta este punto, el outdoor training supone plantear a los participantes una serie de desafíos para que estos busquen soluciones, aportando un espacio, recursos necesarios y la información inmediata sobre si ha habido éxito o fracaso en las acciones realizadas para superar los retos.

(REINOSO FERNÁNDEZ, 2007) Establece un decálogo basado en las clasificaciones de (CUADRADO I SALIDO D. , 2007) de las diez principales características que hacen del outdoor training una herramienta de formación muy potente. Estas afirman que un programa de Outdoor Training debe ser:

- **Innovador:** Las actividades propuestas son inéditas y desconocidas para los participantes, por lo que la incertidumbre del resultado es muy alta y nadie es considerado un experto.
- **Experimental:** Cuando se trata de aprender a través de vivencias, el nivel de retención es aproximadamente de un 75 %.
- **Real:** Si dos equipos tienen problemas de comunicación, se les propone una actividad donde el éxito requiera del uso de esta habilidad.
- **Marco Seguro:** Trabajando en un ambiente poco familiar se resaltan aspectos del comportamiento que pasan inadvertidos en el lugar de trabajo.
- **El campo ofrece una escena segura** (un error no tiene consecuencias dramáticas) para que los participantes arriesguen en sus actuaciones y en la difícil tarea de tomar decisiones, y por otro lado resalta los comportamientos que pasan inadvertidos en los sitios convencionales.
- **Impactante:** Las actividades requieren y comprometen la atención de los participantes, por lo que el recuerdo es perdurable y puede ser utilizado en experiencias análogas para asociar esa experiencia y el aprendizaje consecuente.
- **Divertido:** La variedad de actividades disponible, junto con la atmósfera informal y relajada del programa generan una experiencia de aprendizaje agradable y divertido.

- **Motivante:** El nivel de implicación y entusiasmo que se genera en los participantes es muy alto, lo cual conlleva algo más que: cambios en el comportamiento, aprendizajes, solución de problemas, cambios en la organización y cambios de cultura.
- **Feedback:** La administración del feedback tras la actividad provoca que los participantes puedan expresar sus experiencias y reconocer sus actuaciones.
- Con esta información el facilitador hará un diagnóstico a nivel individual y grupal, para de este modo establecer un plan de acción práctico con el objetivo de mejorar los comportamientos y habilidades perseguidos en el programa.
- **Metafórico:** Con la ayuda de las metáforas, todo lo acontecido durante la actividad se relaciona con las actuaciones que a diario ocurren en el lugar de trabajo.
- **Transferible:** Diferentes estudios prueban que los participantes llegan a sus puestos de trabajo “tocados” por la actividad, es decir, se produce un traslado de lo aprendido durante el programa al lugar de trabajo.

4.3.5 Algunos elementos del Outdoor Training

A continuación se describen algunos elementos fundamentales para que un programa de Outdoor training sea exitoso (REINOSO FERNÁNDEZ, Outdoor Training: La mejor herramienta para el desarrollo de competencias emocionales en los directivos., 2007):

4.3.5.1 Duración:

La duración de la mayoría de los programas de entrenamiento al aire libre oscila entre un día como mínimo y cinco como máximo.

(NEILL, 2003) investiga la relación existente entre la duración de un programa y su efectividad, concluyendo que los programas más largos son los más eficaces. La relación entre la duración del programa y su efectividad sigue una curva descendente, es decir, las ventajas de un programa de dos días con respecto a uno de un día serán mucho más grandes que las ventajas entre un programa de

siete y seis días, que serán también mayores que las ventajas entre un programa de catorce y trece días.

4.3.5.2 Tamaño de los grupos:

La decisión sobre el número de integrantes que han de conformar un equipo es muy importante, pues ha de ser lo suficientemente grande como para permitir la interacción de diferentes modos de comportamiento, pero lo suficientemente pequeño para funcionar como un auténtico bloque (PILONIETA, 2002)

En los ejercicios en los que se quiera trabajar la confianza, por ejemplo, se requiere de grupos muy reducidos (buscándose una mayor compenetración entre los participantes), mientras que en los ejercicios en los que se quiera trabajar la concienciación de equipo, será más útil trabajar con grupos numerosos. Por tanto, el tipo de objetivo y el número de participantes serán las dos variables que establezcan el nivel de interacción de la actividad.

Para que la interrelación entre los propios participantes con el facilitador sea exitosa, y la observación y análisis de las conductas del grupo sean las deseadas, es recomendable no superar los 12 participantes, lo cual no quiere decir que se puedan hacer actividades exitosas con grupos más numerosos.

4.3.5.3 La intensidad emocional:

Evidentemente, un correcto manejo de la tensión generada y la motivación del aprendiz son dos requisitos clave para obtener actividades de desarrollo eficaces. En las experiencias al aire libre aparecen una amplia gama de intensas emociones: miedo, ansiedad, frustración, alegría, etc. Algunas de ellas son especialmente estresantes para muchos de los participantes, pero por regla general, el grado de tensión que se produce en éstos es tal que les resulta casi imposible distanciarse de la experiencia.

Muchos autores reconocen que la tensión que se genera en los programas de "Outdoor Training" no sólo es debida al riesgo físico que aparece en las actividades, sino también a la vulnerabilidad emocional que está presente cuando alguien no está al nivel esperado o no responde a las expectativas creadas por los facilitadores y por su grupo.

(NEILL, 2003), señala que los facilitadores deben crear situaciones en las cuales los participantes experimenten una tensión apropiada que se traduzca en una óptima dirección del desarrollo del individuo. El facilitador ha de supervisar que la tensión experimentada en cada participante vaya en una dirección positiva. Si no es así, deberá de alterar de inmediato la experiencia.

El manejo de la tensión experimentada por los participantes, sigue (NEILL, 2003), no es nada sencillo para los facilitadores. Se trata de un estado de malestar, que puede ser considerado como el nexo del desarrollo personal con el aprendizaje experimental. Un factor valioso que ayuda en la creación y la gerencia de la tensión educativa es que los facilitadores se sumerjan en la experiencia al aire libre junto a los participantes, pues entre otras cosas, se ganan el respeto de los participantes, evitan ser percibidos como la autoridad y comprenden mejor a los participantes.

4.3.5.4 El “feedback”:

El conocimiento de resultados es uno de los atributos más conocido de los planes de entrenamiento eficaces. A través del “feedback” se puede hacer un análisis muy exhaustivo de todas las conductas y comportamientos desarrollados por los participantes en una determinada dinámica, determinando también el porqué del éxito o el fracaso de sus actuaciones (CUADRADO I SALIDO, 1998)

(ASSENS, 2002)por ejemplo, justifica el uso de un video en la sesión de análisis, pues cada persona se busca en la pantalla para ver cómo ha actuado. Este tipo de “feedback” (muy objetivo), aclara el citado autor, es muy útil pues no genera rechazo entre los participantes. Igualmente, la participación es mucho mayor intercambiándose de un modo simpático tanto elogios como pequeñas reprimendas. Una de las claves del “feedback” es afrontar lo sucedido como una oportunidad para mejorar.

El “feedback” constituye una herramienta esencial para el facilitador, pues se trata de una información dada a una persona o grupo sobre como son percibidas por los demás sus actuaciones y conductas (Rodas Carrillo, 2000). Resulta muy útil en pruebas de mayor dificultad, cuando queremos provocar experiencias positivas, promover la confianza de los participantes y la sensación de cambio inmediato más que de frustración (PAREDES LEANDRO, Cómo y cuándo aplicar el outdoor training, 2002)

Entre las características de una buena retroalimentación, (RODAS CARRILLO, 7-11 de Noviembre, 2000) destaca: que sea descriptiva, oportuna, cercana en el tiempo, ofrecida y no impuesta, y, que permita la confrontación de sentimientos negativos. Por otro lado, según esta autora, lo que más dificulta la retroalimentación en los participantes es el factor emocional, especialmente cuando uno teme herir las sensibilidades del otro.

(PAREDES LEANDRO, Cómo y cuándo aplicar el outdoor training, 2002) formula algunos consejos que deben considerarse para incrementar la efectividad del “feedback”:

- Nunca se debe de comenzar el “feedback” si los participantes no han terminado la actividad.
- Procurar que los participantes descubran por si mismos y elaboren sus propias reflexiones. Es más fácil que una persona cambie porque es consciente de ello que porque se le imponga.
- Es preferible abordar la reflexión individual antes de entrar en la reflexión grupal. Son dos perspectivas diferentes de cómo el participante ha enfocado su actuación. Por ejemplo, en la reflexión grupal se debe analizar cómo un individuo ha influido en el grupo y el grupo con él, cómo ha compartido y aprendido del resto de opiniones y comportamientos, etc.
- La actuación del facilitador siempre ha de ser positiva y constructiva, pues de lo contrario merma la autoestima de los participantes y obstaculiza el cambio.
- Lo más apropiado para un facilitador es evidenciar los hechos y a partir de ahí invitar a los participantes a la reflexión.
- Establecer múltiples conexiones entre lo ocurrido durante la actividad y la realidad de su mundo laboral.

- Finalizar con un plan de acción, es decir, que los participantes adquieran un compromiso de cambio desarrollando nuevas propuestas y alternativas en función del análisis y conclusiones obtenidas.
- Apoyar, ayudar y ofrecer un seguimiento de los participantes en su lugar de trabajo.

(RODAS CARRILLO, 7-11 de Noviembre, 2000) reflexiona sobre en qué parte del programa ha de ser introducida la sesión del “feedback” y establece que lo más común es al final de la actividad, pero, que cada vez más tiene lugar durante la actividad (en caliente), introduciendo algunas pausas para facilitar una mejora progresiva y analizar el desempeño.

4.3.5.5 El refuerzo de la confianza en sí mismo:

Frecuentemente, cuando los participantes intervienen en una de las actividades propuestas a lo largo de un programa de “outdoor training”, saben lo que es necesario hacer para obtener un óptimo resultado pero les falta confianza en sí mismos para dar el paso y realizarlo.

Para poner solución a esto, algunos de los autores citados anteriormente, concuerdan en que los participantes sean expuestos ante un contexto totalmente diferente al usual, estimulándolos a reflexionar sobre todas sus actuaciones, tanto a nivel individual como grupal. Como consecuencia de este período de reflexión, los participantes extienden sus horizontes y ofrecen soluciones ante los problemas acontecidos, reforzándose de este modo su autoconfianza.

4.3.5.6 El contrato psicológico

Al inicio de un programa de “outdoor training”, sostiene (COMBARIZA, 7-11 de Noviembre, 2000) se reúnen los participantes y el facilitador para aprobar y comprometerse con el cumplimiento de un “contrato” que ha de incluir los siguientes elementos: cuidado de la seguridad física y emocional de todos los participantes; creación y mantenimiento de un ambiente propicio; tipo de comunicación requerida; actitudes deseadas hacia el aprendizaje, los compañeros, el facilitador y las actividades; y por último, las metas del aprendizaje que el grupo se fija. Si este contrato, añade la citada autora, no es respetado, el

ambiente del grupo y el espacio educativo no será el propicio para la creación de una “comunidad de aprendizaje”.

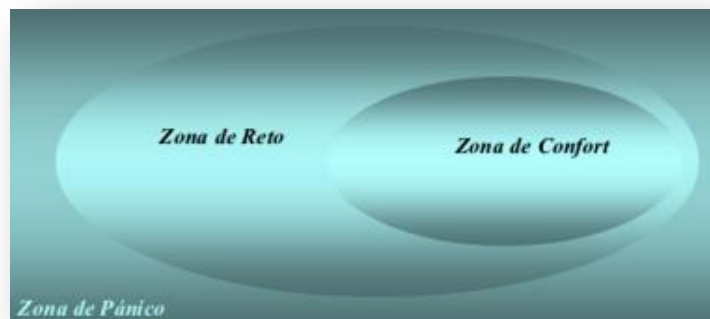
4.3.5.7 Experimentación de la actuación máxima

Un individuo experimenta una actuación máxima cuando interviene en un proceso o actividad en el que los niveles de efectividad, intensidad emocional y satisfacción personal son muy elevados. Por desgracia, la mayoría de personas no tienen la oportunidad de experimentar este tipo de experiencias en sus trabajos, por lo que deben recurrir a los programas “outdoor training”, donde se puede experimentar una actuación máxima con mucha más facilidad.

4.3.5.8 La incertidumbre

El “outdoor training” compromete a los participantes a “descubrir” nuevas oportunidades para romper las “barreras” de su zona de comodidad. Éste es, sin lugar a dudas, uno de los principales fundamentos de este método de formación: se “actúa fuera de la Zona de Confort”, es decir, del lugar en el que actuamos cotidianamente. Las personas han de explorar “la Zona de Crecimiento”, también denominada de “reto”, en la que se progresa tanto a nivel personal como a nivel profesional. La creatividad o la innovación son competencias que tienen lugar aquí. Este cambio de zona hace que la actitud del individuo sea más receptiva y la eficacia de la formación sea mayor. Se debe de tener especial cuidado con no sobrepasar la frontera que nos separa de la “Zona de Pánico”, pues presionar a alguien a entrar en ésta puede resultar peligroso (miedo, vergüenza, ridículo, etc.)

Ilustración 3 El manejo de la incertidumbre



Fuente: (TUSON, 1994) (Tomando de (FERNÁNDEZ-CAPARRÓS M. R., 2006))

Si un individuo permanece en su zona de comodidad quiere decir que no experimenta, no vivencia, no intercambia, no se involucra en los procesos, no se confronta con otras personas y realidades, y en definitiva, y lo que es más importante, no desarrolla nuevos aprendizajes. Si por el contrario rompe con estas “barreras” que llevan consigo cierto malestar y desequilibrio, y experimenta nuevas actuaciones, sensaciones y reflexiones, adquirirá nuevos aprendizajes.

A través de los desafíos diseñados en un programa de “outdoor training”, se pretende “empujar” a los participantes a salir de sus “zonas de confort”, para que de este modo exploren sus zonas de crecimiento conducidos por la curiosidad, el espíritu de mejora o las propias circunstancias.

El entorno natural en el que tienen lugar los programas de “outdoor training” es muy desconocido para la gran mayoría de participantes, por lo que existe continuamente la posibilidad de la aparición de riesgos no esperados o calculados. Esta característica provoca que el grado de similitud con el ambiente que se respira en una oficina sea muy alto (PILONIETA, 2002)

Cada vez más, las empresas demandan que los profesionales estén dispuestos a salir de sus zonas de confort, para que de este modo: estimulen su creatividad, vean a la organización con ojos distintos y hagan cosas nuevas e innovadoras.

4.3.5.9 El uso de lo lúdico

La utilización del juego tiene como objetivo principal el “vivenciar” o “experimentar”, ya sea dentro de una sala o en la naturaleza. Al escuchar la palabra “juego” se nos ilumina la cara con una sonrisa, pensamos inmediatamente en diversión, distracción, reto, alegría, etc. La aplicación de juegos está orientada a crear atmósferas más agradables, que nos permitan romper el hielo más fácilmente, sobre todo cuando tenemos un grupo de personas que no se conocen aún o están en la etapa de formación de un equipo, o bien para aliviar la tensión en cada caso.

Las actividades lúdicas son las mejores catalizadoras para incrementar la motivación y participación de las personas. Constituyen una excelente herramienta para que las personas salgan de sus Zonas de Confort y se desenvuelvan en ambientes de incertidumbre (PILONIETA, 2002)

Cuando las personas juegan, añade (COMBARIZA, 7-11 de Noviembre, 2000)dejan a un lado las tensiones y prejuicios, por lo que son más creativos y más espontáneos. En definitiva, se comportan tal y como son, sin barreras. Esta es la razón por la que los análisis, tras la actividad de los comportamientos y las actitudes de las personas, son más sencillos y reales cuando se utilizan actividades lúdicas.

4.3.6 ¿A quienes va dirigido el Outdoor Training?

Los destinatarios de un programa de entrenamiento al aire libre, como lo es el outdoor Training pueden ser los directivos de todas las áreas, los líderes de todos los niveles de la organización, los equipos de ventas, el personal de los diferentes sectores que necesitan trabajar conectados, o el personal de áreas, gerencias o sectores que necesitan desarrollar cualquier tipo de competencia emocional.

Así mismo, se destacan unas características comunes que reúnen las empresas que demandan planes de formación al aire libre como: la vocación de liderazgo, gran tamaño o prestación de servicios a grandes compañías, sus conductores tienen una mentalidad abierta y gran iniciativa por innovar, además, les preocupa mucho el estado motivacional de las personas, así como la creación de un buen clima laboral.

4.3.7 Ventajas del Outdoor Training

Entre las diferentes ventajas (S.M, 2008) del “outdoor training” destacan las siguientes: se promueve la experimentación con la resolución de problemas, se “empuja” al conocimiento del grupo y la confianza, los participantes experimentan emociones reales no pudiendo esconderlas o disimularlas, los aspectos físicos de la actividad provocan el compromiso activo en el aprendizaje y, como consecuencia de hacer las actividades en un contexto diferente, las personas rompen con mayor facilidad con antiguos modelos de forma de pensar. Igualmente, una escena al aire libre tiende a eliminar muchos de los conflictos existentes en la oficina y ofrece una mayor flexibilidad que un aula. En cuanto a la confianza en los participantes, se incrementa por dos motivos fundamentales: trabajar en un entorno desconocido y colaborar con los compañeros para el cumplimiento de los objetivos.

A través de un programa “outdoor”, los individuos muestran claramente sus fortalezas y debilidades, hablan de una forma mucho más abierta sobre sus sentimientos y valores con los compañeros de trabajo, y se fomenta la resolución creativa de problemas como vía para el diseño de nuevas estrategias innovadoras para la superación de obstáculos. Además, mejoran las relaciones humanas tanto a nivel personal (producto de la interacción entre los individuos) como a nivel intrapersonal (consecuencia de la reflexión y posterior análisis de sus comportamientos), y se adquiere una visión diferente de los compañeros de trabajo a raíz de las innumerables situaciones límite que se van a dar durante el programa, apareciendo conductas que muy difícilmente se muestran en el lugar de trabajo.

Hay que resaltar la importancia de este tipo de programas para la mejora del trabajo en equipo, destacando que los individuos desarrollan una enorme satisfacción en sus actuaciones y un elevado sentido de pertenencia al grupo.

Por otro lado, a nivel individual los participantes desarrollan la autoconfianza y el reconocimiento de sus propias fuerzas y debilidades. Al mismo tiempo, se sienten muy capaces de actuar en situaciones bajo presión y tomar la responsabilidad en sus acciones.

Por último, el hecho de tratarse de una escena agradable y al aire libre provoca una impresión mucho más duradera y unos recuerdos más fuertes en los participantes que cualquier otro método de formación.

4.3.8 Desventajas del Outdoor Training

Si bien, después de una revisión bibliográfica sobre el tema, reconocemos que en un programa de “outdoor training” el aprendizaje no se transfiere fácilmente al lugar de trabajo y la eficacia de éste disminuye si es dirigido a las conductas individuales. Del mismo modo, los participantes se preocupan por la seguridad, ya que el riesgo es mayor que en una escena interior, y por los aspectos de tipo meteorológico: mucho calor, lluvia, exceso de frío, etc.

Por otro lado, el elevado precio de un programa “outdoor” con respecto a otro tipo de programas es otra de las posibles desventajas que se han de destacar. Además, si los ejercicios no son realistas y no reflejan claramente el verdadero

ambiente de trabajo de los participantes, pueden provocar un rechazo hacia el programa.

4.3.9 La naturaleza como aula en el Outdoor Training

Como hemos sabido hasta ahora, las actividades que se realizan en un programa de “outdoor training” generalmente se llevan a cabo en contacto con la naturaleza y los recursos materiales utilizados van a ser, en su mayoría corresponden a elementos de supervivencia. En este sentido, y reafirmando que el Outdoor Training (CUADRADO I SALIDO D. , Decálogo del Outdoor Training: Un paso más allá de la formación, 2007) utiliza la naturaleza como aula, a continuación se exponen las principales razones que explican la creciente formación fuera del aula en las organizaciones:

- “Lo que se aprende durante una experiencia inolvidable se recuerda siempre”: es más fácil recordar lo aprendido sobre uno mismo en una experiencia tal como apagar un fuego, construir una balsa, etc., que a través de la formación tradicional.

- “Fuera de nuestro contexto habitual se manifiesta nuestra auténtica valía”: los hábitos, las frases hechas, la forma de vestir, etc. son recursos que no se pueden utilizar en la naturaleza, por lo cual las personas están totalmente desprotegidas y se muestran tal y como son.

- “En contacto con la naturaleza somos más creativos e ingeniosos”: en la naturaleza se puede desarrollar, en los directivos, su capacidad de originalidad y creatividad.

- “Cuando nos emocionamos aprendemos más y mejor”: las emociones (desafíos, entusiasmo, alegría, éxito, etc.) tonifican los mecanismos de aprendizaje facilitándolo y dándole significado.

- “Lo que hemos aprendido bajo una emoción intensa no lo olvidamos nunca”: es mucho más fácil recordar aquello que esté asociado a fuertes emociones.

- “Para innovar hay que romper con el entorno presente”: para facilitar el desarrollo de la creatividad e innovación hay que romper con el entorno presente y

desplazarse a la naturaleza, desprovistos de los símbolos de estatus y con unos recursos muy limitados.

- “Algunas competencias básicas apenas pueden desarrollarse en un aula”: a la formación tradicional le resulta muy difícil desarrollar las dos primeras dimensiones de la inteligencia emocional, sin embargo, el outdoor training es el único método formativo que actúa sobre éstas.

- “Los equipos se construyen y desarrollan alrededor de una emoción compartida”: no es lo mismo estar sentado en una sala recibiendo una conferencia de teorías sobre la necesidad de cooperar que experimentar en la naturaleza la dependencia de los demás o sentir juntos la emoción del riesgo.

- “En un entorno cambiante el futuro es desconocido”: la formación en la naturaleza es un entorno para los participantes lleno de incertidumbre, muy parecido a los retos futuros de la organización.

- “La naturaleza es intrínsecamente motivadora para la mayoría de las personas”: en las actividades desarrolladas en la naturaleza están presentes dos de los elementos claves para el desarrollo de las personas: la motivación y la diversión.

4.3.10 Importancia del Outdoor Training en la formación

Para hablar de la importancia que tiene el Outdoor Training en la formación, citaremos a uno de los autores más relevantes en el tema, quien en uno de sus artículos publicado en la Revista Capital Humano (REINOSO FERNANDEZ, 2008), nos resume algunas teorías del aprendizaje, necesarias para comprender con mayor profundidad el tema en cuestión.

4.3.10.1 Teoría de la retención del aprendizaje

“Una persona aprende el 5% de lo que escucha, el 10% de lo que lee, el 20% de lo que ve y oye simultáneamente, el 75% de lo que vivencia o descubre por sí misma, y el 80% de lo que comparte y enseña a sus compañeros” (National Training Laboratories Institute)

Desde esta perspectiva, se hace notable la pertinencia del presente estudio, ya que mediante los programas de Outdoor Training, los colaboradores de una organización ponen en juego sus habilidades, descubriendo sus propias potencialidades y las de sus compañeros. Tal y como lo afirma (REINOSO FERNÁNDEZ, Outdoor Training: La mejor herramienta para el desarrollo de competencias emocionales en los directivos., 2007), cuando las personas vivencian una situación hay un mayor grado de recordación, contrario a lo que ocurre cuando un gerente simplemente expone sus ideas y pretende que estas sean acogidas por sus empleados.

4.3.10.2 **Teoría de los hemisferios del cerebro**

Si bien es cierto, antes de la Segunda Guerra Mundial, aunque los científicos comprendían que el hemisferio izquierdo del cerebro era diferente que el derecho, pensaban que era superior, porque era muy poco lo que se conocía de él. Posterior a esta guerra, los estudiosos en el tema, contaron con muchos pacientes con daños cerebrales, y sus investigaciones revelaron que dependiendo del hemisferio lesionado las secuelas eran muy diferentes. Los resultados confirmaron que una lesión en el hemisferio izquierdo podía causar trastornos en el habla, pero el gran descubrimiento fue conocer cómo funcionaba el hemisferio derecho. Los pacientes con lesiones en este lado del cerebro conservaban su capacidad verbal, pero usualmente sentían una exagerada distorsión espacial, tenían gran dificultad en encontrar el camino al cual se dirigían, e incluso no eran capaces de vestirse solos, además sus dibujos también expresaban serios problemas con las relaciones espaciales.

Según (Reinoso Fernández, 2008)“El cuadro que surgió de estos estudios fue que los dos hemisferios del cerebro realizan funciones diferentes. El hemisferio izquierdo se asocia con el pensamiento lineal, analítico, y el derecho rige el pensamiento integral, espacial”.

Desde esta perspectiva, dichas afirmaciones tendrían una fuerte repercusión en la enseñanza, ya que una persona con un lado del cerebro más desarrollado que el otro aprendería de forma diferente. De allí, que algunas personas necesiten entender los conceptos antes de poner a prueba sus nuevas habilidades, y contrario a lo anterior, otras personas aprenden mejor realizando directamente la actividad práctica. Sin embargo, es evidente que generalmente la educación de nuestros tiempos, por no conocer dichos estudios, siempre se ha centrado en el hemisferio izquierdo.

Por esto, es que diversos autores, han planteado técnicas de enseñanza ideales para el desarrollo del hemisferio derecho, compuestas por lo visual, la fantasía, metáfora, la experiencia directa, el aprendizaje multisensorial y la música.

Es así, como podemos resaltar que en un programa de Outdoor Training no solo se pone en juego el hemisferio izquierdo que procesa mejor los razonamientos teóricos, sino también el derecho, el cual se encarga de procesar el aprendizaje a través de vivencias y experiencias. Por ello, estos programas permiten que sus participantes tengan una mayor recordación.

4.3.10.3 **Piaget: La modificación de los esquemas de conocimiento**

Cuando hablamos de la estructura cognitiva de una persona, estamos refiriéndonos al conjunto de conocimientos que esta posee, los cuales se encuentran almacenados en la memoria, para ser aplicados en diversas situaciones, acontecimientos, hechos y acciones. Es así como la nueva información aprendida se almacena en la memoria mediante su incorporación y vinculación a un esquema o más, y el recuerdo de los aprendizajes previos queda transformado por la construcción de nuevos esquemas.

Por esta razón, dicha modificación de los esquemas de conocimiento en los individuos se convierte en el objetivo principal de cualquier tipo de educación. En palabras de (FERNÁNDEZ-CAPARRÓS M. R., 2006) *“Se trata de un proceso de equilibrio inicial - desequilibrio - reequilibrio posterior. El primer paso para conseguir que la persona realice un aprendizaje significativo consiste en romper el equilibrio inicial de sus esquemas respecto al nuevo contenido de aprendizaje. Si la tarea es totalmente ajena, o está excesivamente alejada de los esquemas de la persona, éste no puede atribuirle significación alguna y el proceso de enseñanza/aprendizaje se bloquea. Si a pesar de ello, se fuerza la situación, el resultado más probable es un aprendizaje puramente memorístico. A la inversa, cuando la tarea plantea unas resistencias mínimas, o es interpretada en su totalidad (correcta o incorrectamente) con los esquemas disponibles, el aprendizaje resulta igualmente bloqueado”*.

Con base en lo anteriormente expuesto, podemos decir que no basta con conseguir que la persona se desequilibre, tome conciencia de ello y se encuentre motivada para superar el estado de desequilibrio. Es necesario además, que pueda reequilibrarse, modificando sus esquemas de conocimiento o construyendo unos nuevos.

4.3.10.4 **Vigotsky: La zona de desarrollo próximo**

Vigotsky plantea que la zona de desarrollo próximo, surge en medio de la Zona de Desarrollo Real y la Zona de Desarrollo Potencial, por tanto, la zona de desarrollo próximo se entiende como el espacio en que, gracias a la interacción y ayuda de otros, una persona puede trabajar y resolver un problema o realizar una tarea de una manera y con un nivel que no sería capaz de alcanzar individualmente. (Becco, 2001)

Desde este punto de vista, se puede decir que en cada persona, y para cada contenido de aprendizaje existe una zona que está próxima a desarrollarse y otra que, en ese momento, está fuera de su alcance. En la Zona de desarrollo próximo es en donde deben situarse los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Es así, como podemos darnos cuenta de la importancia de este concepto “Zona de Desarrollo Próximo” en el diseño de un programa Outdoor Training, porque los colaboradores de la organización pueden comprender el sin número de potencialidades que poseen al unir sus esfuerzos de un modo colectivo.

En un programa Outdoor Training, al principio el facilitador hace la mayor parte del trabajo, pero después, comparte la responsabilidad con el participante y poco a poco va retirando el andamiaje para que se desenvuelva independientemente.

4.3.10.5 **Ausubel: Teoría del aprendizaje significativo**

De acuerdo a lo expuesto por Reinoso sobre la Teoría del Aprendizaje Significativo, podemos decir que este ocurre cuando una nueva información se conecta con un concepto relevante existente en la estructura cognitiva, lo que implica que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de anclaje a las primeras.

Por ejemplo, la mayoría de los conceptos trabajados en los programas de Outdoor Training como el trabajo en equipo, comunicación, respeto, solidaridad, etc, ya existen en la estructura cognitiva del individuo, por lo que un programa de este tipo debe promover, una interacción entre la nueva información con la ya existente, provocando una nueva modificación y crecimiento de los conceptos relevantes, que a su vez serán la base de posibles nuevos aprendizajes.

Tal y como lo señala esta teoría *“si un nuevo material de aprendizaje se relaciona de forma substancial y no arbitraria con lo que la persona ya sabe, es decir, si es asimilado a su estructura cognoscitiva, estamos en presencia de un aprendizaje significativo”*. El mismo autor resalta que si tuviese que reducir toda la psicología educativa a un solo principio, enunciaría el siguiente: *“El factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que la persona ya sabe”*.

No obstante, una condición fundamental para que el aprendizaje sea significativo es que el individuo se encuentre motivado para relacionar lo que aprende con lo que ya sabe. En este sentido, un programa Outdoor Training es ideal, ya que en éste, la participación activa y motivación, son la base sobre los que se construye.

Otro aspecto relevante de esta teoría, es que los conocimientos adquiridos puedan ser efectivamente utilizados cuando las circunstancias en que se encuentre el individuo lo exijan, esto debe ser una preocupación constante de cualquier programa Outdoor Training, pues en la medida en que sean más numerosas las relaciones establecidas entre el nuevo contenido de aprendizaje y los elementos de la estructura cognoscitiva, mayor será también su funcionalidad, pues podrá relacionarse con una amplia gama de nuevas situaciones y de nuevos contenidos. La fase de “retroalimentación” de un programa Outdoor Training es la indicada para que el facilitador ayude a los participantes a establecer múltiples relaciones entre lo aprendido y los elementos ya existentes en su estructura cognitiva.

4.3.11 Las metodologías activas

Diversos autores coinciden en afirmar que la enseñanza basada en metodologías activas es una enseñanza centrada en el estudiante (FERNANDEZ MARCH), en su capacitación en competencias propias del saber de la disciplina. Estas estrategias conciben el aprendizaje como un proceso constructivo y no receptivo. La psicología cognitiva ha mostrado consistentemente, que una de las estructuras más importantes de la memoria es su estructura asociativa. El conocimiento está estructurado en redes de conceptos relacionados que se denominan redes semánticas. La nueva información se acopla a la red ya existente. Dependiendo de cómo se realice esta conexión la nueva información puede ser utilizada o no, para resolver problemas o reconocer situaciones.

Esto implica la concepción del aprendizaje como proceso y no únicamente como una recepción y acumulación de información. Un segundo elemento que

fundamenta la utilización de las metodologías activas de enseñanza es que el aprendizaje autodirigido, es decir el desarrollo de habilidades metacognitivas, promueve un mejor y mayor aprendizaje. Se trata de promover habilidades que permitan al estudiante, en este caso, los colaboradores de la empresa, juzgar la dificultad de los problemas, detectar si entendieron un texto, saber cuándo utilizar estrategias alternativas para comprender la documentación y saber evaluar su progresión en la adquisición de conocimientos. Durante un aprendizaje autodirigido, los estudiantes trabajan en equipo, discuten, argumentan y evalúan constantemente lo que aprenden. Las metodologías activas utilizan estrategias para apoyar este proceso.

Finalmente, estas metodologías enfatizan que la enseñanza debe tener lugar en el contexto de problemas del mundo real o de la práctica profesional. Se deben presentar situaciones lo más cercanas posibles al contexto profesional en que el estudiante se desarrollará en el futuro. La contextualización de la enseñanza promueve la actitud positiva de los individuos hacia el aprendizaje y su motivación, lo que es imprescindible para un aprendizaje con comprensión.

4.3.12 El aprendizaje experimental

Para hablar de Aprendizaje experiencial, es fundamental en primera instancia definir el aprendizaje como el proceso mediante el cual se adquieren nuevas habilidades, conocimientos conductas y eventualmente hasta valores, como resultado del estudio, de la observación y de la experiencia.

Estos cambios pueden ser estables o no y se producen como resultado de estímulos y respuestas. Los aprendizajes del ser humano desde un punto de vista individual se pueden convertir en aprendizajes organizacionales, en la medida que se guíen y compartan al llevarlos hacia aprendizajes colectivos, que fortalezcan la integración, la eficacia y la productividad en el fomento por alcanzar organizaciones inteligentes, abiertas al aprendizaje.

Desde esta perspectiva, podemos decir que el aprendizaje *experienciales* una metodología constructivista orientada a la formación y transformación de las personas desde su propia individualidad, sus competencias, su liderazgo, capacidad de toma de decisiones.

El desempeño personal y profesional de un sujeto está en gran medida determinado por su capacidad para comunicarse, transmitiendo sus ideas, entablando y sosteniendo relaciones interpersonales, y participando activamente de grupos y equipos, poniendo en juego su capacidad de negociación, liderazgo e inteligencia emocional.

Evidentemente, las vivencias tienen un mayor impacto en las personas y permiten un proceso sistémico de aprendizaje a partir de la toma de conciencia y de la síntesis de experiencias, difícilmente olvidables por los participantes. La ausencia de monotonía y el aspecto lúdico han sido clave para la gran acogida de este método.

Innegablemente, el proceso de crecimiento depende de su impacto en el medio ambiente en donde opera. Regresar al mundo real y aprender de él, resulta muy exitoso para desarrollar habilidades del Liderazgo y Trabajo en equipo, y así aumentar la capacidad de respuestas a las exigencias un mundo tan cambiante como el de hoy en día.

Para diversos autores especialistas en el tema objeto de la presente investigación, la razón del éxito de este método radica en la aplicación de la educación experimental que maneja los cuatro elementos básicos de aprendizaje: pensar, observar, hacer y sentir. Además, cuenta con la ventaja de manejar de forma simultánea lo emotivo y lo cognoscitivo, lo cual permite que las vivencias queden profundamente gravadas y se puedan aplicar en situaciones ulteriores.

Mediante la metodología de aprendizaje experiencial, los individuos con sus cinco sentidos, y poniendo en juego su mente y cuerpo, viven sensaciones, emociones, situaciones, que les permiten darse cuenta de los aspectos en los que deben mejorar y trabajar, encaminándose luego a asumir compromisos en su actuación.

Las reflexiones finales, se convierten en detonantes del aprendizaje, ya que llevan a los participantes guiados por un facilitador, hacia una adecuada interiorización de lo experimentado, para que a través de un procesamiento, se logre determinar y compartir al extraer lo vivido y reflexionado, con el ánimo de ponerlo en práctica en las diversas dimensiones del sujeto en lo cotidiano: como persona, en su entorno laboral, en su comunidad.

Lo anterior implica que las actividades no se quedan simplemente en trabajar con pelotas, troncos, cuerdas, etc., uno de los procesos más importantes en el

Outdoor Training es la retroalimentación, pues allí se aterrizan 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 así en un futuro mejorar la ejecución de las personas en todas las áreas de ajuste personales y potencializando las organizaciones.

Dichas experiencias además de desarrollar habilidades o competencias determinadas en las personas, permiten cohesionar a los grupos 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.

4.3.13 La inteligencia emocional

Hoy en día muchas empresas están desarrollando las competencias emocionales de sus empleados, con el objetivo de que éstos se sientan más motivados, responsables y libres durante sus labores cotidianas. Evidentemente, al motivar la inteligencia de la gente, al mismo tiempo se está promoviendo su atención, memoria, aprendizaje y habilidades con el entorno.

Recopilando la apreciación de algunos autores, a continuación presentamos una definición de inteligencia que nos ayudará a comprender con mayor facilidad el tema en cuestión. La inteligencia se define como: *“la capacidad que tenemos los seres humanos de guardar y asimilar información para poder aprender, reconocer y relacionarnos con los demás.”*

Desde esta perspectiva, podemos decir que la inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que nos rodea por medio de nuestros sentimientos, habilidades, entusiasmo, perseverancia, empatía y agilidad mental, entre otros aspectos. Si desarrollamos y perfeccionamos cada una de estas variables, podremos ser más eficaces y eficientes no solo con nuestros compañeros de trabajo, sino con las personas con los habitualmente mantenemos contacto.

De allí la importancia de llevar a cabo programas que permitan desarrollar la inteligencia emocional de los empleados de una organización como lo es un

programa de Outdoor Training. A continuación se enuncian algunas ventajas de implementar y propender por el desarrollo adecuado de las competencias emocionales:

- Mejora la comunicación y las relaciones interpersonales entre los miembros de la empresa y los clientes.

-Aumenta la motivación y el liderazgo del trabajador.

-Las personas se sienten más comprometidas con sus tareas cotidianas.

-Se trabaja en un clima laboral tranquilo, donde todos se entienden y se respetan sus puntos de vista.

-Asciende la rentabilidad de la empresa.

Expertos han investigado y estudiado este fenómeno durante años. (Goleman, 2008), por ejemplo, afirmó en 1999 que el éxito que tuviera una persona en el ámbito laboral estaba íntimamente relacionado con sus emociones y que, de esta manera, podía trabajar, ser más productivo y desempeñarse mejor en equipo.

La expresión "Inteligencia Emocional" fue acuñada por Peter Salovey, de la Universidad de Yale, y John Mayer, de la Universidad de New Hampshire, en 1990. (SALOVEY, P., y MAYER, J. D., 1990) lo describían como *"una forma de inteligencia social que implica la habilidad para dirigir los propios sentimientos y emociones y los de los demás, saber discriminar entre ellos, y usar esta información para guiar el pensamiento y la propia acción"*. Sin embargo, ha sido a raíz de la publicación en 1995 del libro de Daniel Goleman, "La inteligencia emocional", cuando ha recibido mucha más atención en los medios de comunicación y en el mundo empresarial.

La inteligencia emocional es un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta de un individuo, sus reacciones, estados mentales, etc., y que puede definirse, según el propio (Goleman, 2008), como *"la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones"*.

Según el autor, este término incluye dos tipos de inteligencias:

1. La Inteligencia Personal: está compuesta a su vez por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Esta inteligencia comprende tres componentes cuando se aplica en el trabajo:
 - Conciencia en uno mismo: es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, que son sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de autoconfianza.
 - Autorregulación o control de sí mismo: es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros. Las personas que poseen esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y son flexibles ante los cambios o las nuevas ideas.
 - Automotivación: es la habilidad de estar en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones. Esta competencia se manifiesta en las personas que muestran un gran entusiasmo por su trabajo y por el logro de las metas por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de iniciativa y compromiso, y con gran capacidad optimista en la consecución de sus objetivos.
2. La Inteligencia Interpersonal: al igual que la anterior, esta inteligencia también está compuesta por otras competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás:
 - Empatía: es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas empáticas son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y

motivaciones, que normalmente tienen mucha popularidad y reconocimiento social, que se anticipan a las necesidades de los demás y que aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas.

- **Habilidades sociales:** es el talento en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás. Quienes poseen habilidades sociales son excelentes negociadores, tienen una gran capacidad para liderar grupos y para dirigir cambios, y son capaces de trabajar colaborando en un equipo y creando sinergias grupales.

En última instancia, contrario de lo que ocurre con el coeficiente intelectual, Goleman afirmó en su última conferencia que la inteligencia emocional no se establece al nacer, sino que se puede crear, alimentar y fortalecer a través de una combinación del temperamento innato y las experiencias de la infancia. Por lo tanto, es evidente que desde niños se deberían aprender nociones emocionales básicas para un posterior desarrollo integral.

4.3.14 Competencia emocional

Recientemente se ha producido un creciente interés por conceptualizar el término competencia. No es nuestra pretensión hacer una recolección exhaustiva de las diversas definiciones sobre dicha expresión; únicamente, recogemos algunas de las que nos parecen más interesantes, expuestas en un estudio sobre competencias emocionales (Bisquerra Alzina, R., & Perez Escoda, N. , 2007)

Ilustración 4 Definición de competencia

1. "Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar con el entorno profesional y en la organización del trabajo" (Bunk, 1994, 9)	5. "Conjunto de conocimientos, procedimientos y aptitudes combinados, coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa -profesional-) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares" (Tejada, 1999, 29)
2. "La competencia resulta de un saber actuar. Pero para que ella se construya es necesario poder y querer actuar" (Le Boterf, 1994)"	6. "Competencia es un saber actuar validado. Saber movilizar, saber combinar, saber transferir recursos (conocimientos, capacidades...) individuales y de red en una situación profesional compleja y con vistas a una finalidad" (Le Boterf, 2001, 93)
3. "Comportamientos observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos" (Lévy-Leboyer, 1997, 54)	7. "La capacidad de desarrollar con eficacia una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para conseguir los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos de los trabajadores como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surgen durante el ejercicio del trabajo" Valverde (2001, 30)
4. "Saber combinatorio (...) cada competencia es el producto de una combinación de recursos. Para construir sus competencias el profesional utiliza un doble equipamiento: el equipamiento incorporado a su persona (saberes, saberes hacer, cualidades, experiencia,...) y el equipamiento de sus experiencias (medios, red relacional, red de información). Las competencias producidas con sus recursos se encarnan en actividades y conductas profesionales adaptadas a contextos singulares" (Le Boterf, 1997,48)	8. "La competencia discrimina el saber necesario para afrontar determinadas situaciones y ser capaz de enfrentarse a las mismas. Es decir, saber movilizar conocimientos y cualidades, para hacer frente a los problemas derivados del ejercicio de la profesión." (Echeverría, 2005:17).

Fuente: (Bisquerra Alzina & Pérez Escoda, Google academico, 2007)

Desde esta perspectiva, y a partir de la revisión de los estudios citados, concebimos la competencia como: “la capacidad de movilizar adecuadamente el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar diversas actividades con un cierto nivel de calidad y eficacia”.

Se pueden destacar las siguientes características de la noción de competencia:

- Es aplicable a las personas (individualmente o de forma grupal)
- Implica unos conocimientos “saberes”, unas habilidades “saber-hacer”, y unas actitudes y conductas “saber estar” y “saber ser” integrados entre sí.
- Constituye un capital o potencial de actuación vinculado a la capacidad de movilizarse o ponerse en acción.
- Se inscribe en un contexto determinado que posee unos referentes de eficacia.

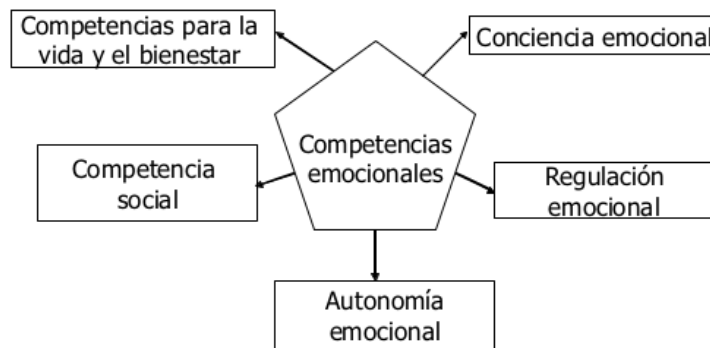
Actualmente la revisión de bibliografía sobre psicología del trabajo pone de manifiesto que en los procesos de selección de personal se pone cada vez más un énfasis en la valoración no tanto de los conocimientos de los candidatos sino en la capacidad de entender a sus compañeros de trabajo y contribuir a un ambiente laboral positivo.

Hoy por hoy las competencias emocionales se consideran un aspecto importante de las habilidades para emplear un sujeto. En relación con la importancia de una buena gestión emocional en el liderazgo, es evidente, como recuerda (Goleman, 2008), que a nadie le gusta trabajar con los líderes irritables, dominantes o fríos. Sin embargo, aquellos que mantienen un liderazgo optimista y entusiasta suelen conservar durante mucho más tiempo a sus empleados.

De igual forma, hay evidencia de que los conocimientos académicos se aprenden mejor si los estudiantes están motivados, controlan sus impulsos, tienen iniciativa, son responsables, etc. En otras palabras, si poseen competencias emocionales.

De acuerdo a un estudio realizado por (Bisquerra Alzina, R., & Perez Escoda, N. , 2007) sobre las competencias emocionales, se dice que estas se agrupan en cinco bloques: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía personal, inteligencia interpersonal y habilidades de vida y bienestar. Gráficamente representamos estos bloques mediante la siguiente ilustración:

Ilustración 5 Competencias emocionales



Fuente: (Bisquerra Alzina, R., & Perez Escoda, N. , 2007)

Cada uno de estos bloques según el autor citado, se pueden expresar en los términos siguientes:

1. Conciencia emocional: Capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las emociones de los demás, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado.

- Toma de conciencia de las propias emociones: capacidad para percibir con precisión los propios sentimientos y emociones; identificarlos y etiquetarlos. Contempla la posibilidad de experimentar emociones múltiples y de reconocer la incapacidad de tomar consciencia de los propios sentimientos debido a inatención selectiva o dinámicas inconscientes.
- Dar nombre a las emociones: Eficacia en el uso del vocabulario emocional adecuado y las expresiones disponibles en un contexto cultural determinado para designar las emociones.

- Comprensión de las emociones de los demás: capacidad para percibir con precisión las emociones y perspectivas de los demás y de implicarse empáticamente en sus vivencias emocionales. Incluye la pericia servirse de las claves situacionales y expresivas (comunicación verbal y no verbal) que tienen un cierto grado de consenso cultural para el significado emocional.

2. Regulación emocional: Capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas, etc.

- Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento: los estados emocionales inciden en el comportamiento y éstos en la emoción; ambos pueden regularse por la cognición (razonamiento, conciencia).
- Expresión emocional: capacidad para expresar las emociones de forma apropiada. Habilidad para comprender que el estado emocional interno no necesita corresponder con la expresión externa que de él se presenta, tanto en uno mismo como en los demás. En niveles de mayor madurez, comprensión del impacto de la propia expresión emocional en otros, y facilidad para tenerlo en cuenta en la forma mostrarse a sí mismo y a los demás.
- Regulación emocional: los propios sentimientos y emociones a menudo deben ser regulados. Esto incluye, entre otros aspectos: regulación de la impulsividad (ira, violencia, comportamientos de riesgo); tolerancia a la frustración para prevenir estados emocionales negativos (ira, estrés, ansiedad, depresión) y perseverar en el logro de los objetivos a pesar de las dificultades; capacidad para diferir recompensas inmediatas a favor de otras más a largo plazo pero de orden superior, etc.
- Habilidades de afrontamiento: Habilidad para afrontar emociones negativas mediante la utilización de estrategias de autorregulación que mejoren la intensidad y la duración de tales estados emocionales.
- Competencia para autogenerar emociones positivas: capacidad para experimentar de forma voluntaria y consciente emociones positivas (alegría,

amor, humor, fluir) y disfrutar de la vida. Capacidad para auto-gestionar su propio bienestar subjetivo en busca de una mejor calidad de vida.

3. Autonomía emocional: La autonomía emocional se puede entender como un concepto amplio que incluye un conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva ante la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la auto-eficacia emocional.

- Autoestima: tener una imagen positiva de sí mismo; estar satisfecho de sí mismo; mantener buenas relaciones consigo mismo.
- Automotivación: capacidad de automotivarse e implicarse emocionalmente en actividades diversas de la vida personal, social, profesional, de tiempo libre, etc.
- Actitud positiva: capacidad para tener una actitud positiva ante la vida. Sentido constructivo del yo (self) y de la sociedad; sentirse optimista y potente (empowered) al afrontar los retos diarios; intención de ser bueno, justo, caritativo y compasivo.
- Responsabilidad: intención de implicarse en comportamientos seguros, saludables y éticos. Asumir la responsabilidad en la toma de decisiones. Incluso ante la decisión de las actitudes a adoptar ante la vida: positivas o negativas.
- Auto-eficacia emocional: capacidad de auto-eficacia emocional: el individuo se percibe a sí mismo con capacidad para sentirse como desea. Es decir, la auto-eficacia emocional significa que uno acepta su propia experiencia emocional, tanto si es única y excéntrica como si es culturalmente convencional, y esta aceptación está de acuerdo con las creencias del individuo sobre lo que constituye un balance emocional deseable. En esencia, uno vive de acuerdo con su “teoría personal sobre las emociones” cuando demuestra auto-eficacia emocional que está en consonancia con los propios valores morales.

- Análisis crítico de normas sociales: capacidad para evaluar críticamente los mensajes sociales, culturales y de los más media, relativos a normas sociales y comportamientos personales.
 - Resistencia para afrontar las situaciones adversas que la vida pueda deparar.
4. Competencia social: La competencia social es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes pro-sociales, asertividad, etc.
- Dominar las habilidades sociales básicas: escuchar, saludar, despedirse, dar las gracias, pedir un favor, manifestar agradecimiento, pedir disculpas, mantener una actitud dialogante, etc.
 - Respeto por los demás: intención de aceptar y apreciar las diferencias individuales y grupales y valorar los derechos de todas las personas.
 - Practicar la comunicación receptiva: capacidad para atender a los demás tanto en la comunicación verbal como no verbal para recibir los mensajes con precisión.
 - Practicar la comunicación expresiva: capacidad para iniciar y mantener conversaciones, expresar los propios pensamientos y sentimientos con claridad, tanto en comunicación verbal como no verbal, y demostrar a los demás que han sido bien comprendidos.
 - Compartir emociones: conciencia de que la estructura y naturaleza de las relaciones vienen en parte definidas tanto por el grado de inmediatez emocional o sinceridad expresiva como por el grado de reciprocidad o simetría en la relación.
 - Comportamiento pro-social y cooperación: capacidad para aguardar turno; compartir en situaciones diádicas y de grupo; mantener actitudes de amabilidad y respeto a los demás.

- Asertividad: mantener un comportamiento equilibrado, entre la agresividad y la pasividad. Esto implica la capacidad para: defender y expresar los propios derechos, opiniones y sentimientos; decir “no” claramente y mantenerlo; hacer frente a la presión de grupo y evitar situaciones en las cuales uno puede verse coaccionado; demorar actuar o tomar decisiones en estas circunstancias de presión hasta sentirse adecuadamente preparado, etc.
 - Prevención y solución de conflictos: capacidad para identificar, anticiparse o afrontar resolutivamente conflictos sociales y problemas interpersonales. Implica la capacidad para identificar situaciones que requieren una solución o decisión preventiva y evaluar riesgos, barreras y recursos. Cuando inevitablemente se producen los conflictos, afrontarlos de forma positiva, aportando soluciones informadas y constructivas. La capacidad de negociación es un aspecto importante, que contempla una resolución pacífica, considerando la perspectiva y los sentimientos de los demás.
 - Capacidad de gestionar situaciones emocionales: habilidad para reconducir situaciones emocionales muy presentes en los demás que requieren una regulación. Podemos asimilarlo a la capacidad para inducir o regular las emociones en los demás.
5. Competencias para la vida y el bienestar: Capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para afrontar satisfactoriamente los desafíos diarios de la vida, ya sean privados, profesionales o sociales, así como las situaciones excepcionales con las cuales nos vamos tropezando. Nos permiten organizar nuestra vida de forma sana y equilibrada, facilitándonos experiencias de satisfacción o bienestar.
- Fijar objetivos adaptativos: capacidad para fijar objetivos positivos y realistas.
 - Toma de decisiones en situaciones personales, familiares, académicas, profesionales, sociales y de tiempo libre, que acontecen en la vida diaria. Supone asumir la responsabilidad por las propias decisiones, tomando en consideración aspectos éticos, sociales y de seguridad.
 - Buscar ayuda y recursos: capacidad para identificar la necesidad de apoyo y asistencia y saber acceder a los recursos disponibles apropiados.

- Ciudadanía activa, cívica, responsable, crítica y comprometida. Lo cual implica reconocimiento de los propios derechos y deberes; desarrollo de un sentimiento de pertenencia; participación efectiva en un sistema democrático; solidaridad y compromiso; ejercicio de valores cívicos; respeto por los valores multiculturales y la diversidad, etc. Esta ciudadanía se desarrolla a partir del contexto local, pero se abre a contextos más amplios (autonómico, estatal, europeo, internacional, global).
- Bienestar subjetivo: capacidad para gozar de forma consciente de bienestar subjetivo y procurar transmitirlo a las personas con las que se interactúa. Contribuir activamente al bienestar de la comunidad en la que uno vive (familia, amigos, sociedad).
- Fluir: Capacidad para generar experiencias óptimas en la vida profesional, personal y social.

Sin embargo otros autores las catalogan de otro modo como Steven B. Wolff, 2005 que lo clasifica:

En primer lugar se encuentra el Autoconocimiento y se refiere a las “preocupaciones teniendo en cuenta los estados internos propios, preferencias, recursos e intuiciones” (Steven B. Wolff, Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual, 2005), esta competencia es esencial porque al tenerla desarrollada se puede construir una identidad, tener un proyecto de vida claro y reflexionar sobre las situaciones que le atañen tomando las mejores decisiones, por esta razón el autor Steven B. Wolff, 2005 incluye la autoestima, el reconocimiento de las emociones, las fortalezas y límites, y conocer las propias capacidades en la dimensión del autoconocimiento.

Posteriormente menciona la competencia de Autogestión que significa “gestión de las unidades internas, impulsos y recursos, que constituyen el objeto principal del estudio” (Steven B. Wolff, Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual, 2005) esto quiere decir que una persona cuando cumple con esta competencia controla sus emociones, asume una responsabilidad por su propio desarrollo y crecimiento y por los resultados que genera, cuenta con iniciativa y persiste en las metas que persigue, logrando con esto un clima de confianza, transparencia, que responsabilice a las personas por los resultados y otorgue amplia libertad para trabajar obteniendo la excelencia en toda las tareas realizadas (Falco, 2003).

En tercer lugar se encuentra la Conciencia social y se refiere a “cómo las personas manejan las relaciones y el conocimiento de los demás sentimientos, necesidades y preocupaciones” (Steven B. Wolff, Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual, 2005), el resultado de un alto nivel en esta competencia permite percibir los sentimientos de otros, dando importancia a sus preocupaciones, reconociendo y satisfaciendo las necesidades de estos.

Por ultimo se encuentra la competencia de gestión de relaciones definida “como la habilidad o destreza para inducir respuestas deseables en los demás” (Steven B. Wolff, Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual, 2005), importante en el docente del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación porque este necesita detectar las necesidades de sus estudiantes para así fortalecer sus capacidades inspirandolos y guiandolos de la mejor manera, ademas debe aprender a trabajar con otros negociando y solucionando desacuerdos, manejando buenas relaciones y teniendo una excelente comunicación con todas las personas que lo rodean.

4.3.15 Desarrollo del talento humano por medio de competencias

El éxito en un trabajador no solo se da gracias a los talentos que este posee si no a la capacidad que tiene de utilizar esos talentos en su sitio de trabajo eficientemente, por este motivo es importante tener en cuenta el desarrollo organizacional en los docentes del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación; como se plantea en el libro de desarrollo organizacional “es un proceso de cambios planeados en sistemas socio-técnicos- abiertos, tendientes a aumentar la eficacia y salud para asegurar el crecimiento mutuo de la empresa y sus empleados” (Mello, 2002), lo cual significa que si se evalúan las competencias emocionales de los docentes para posteriormente ser desarrolladas y mejoradas los educadores serán exitosos en sus sitios de trabajo, sin embargo se debe tener en cuenta que el desarrollo del talento humano por medio de las competencias solo se mejora si ellos desean realizar el cambio, el hacerlo o no depende de cada persona (Alles, 2006).

4.4 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Antes de citar algunos estudios relacionados con el tema que nos atañe, resulta importante señalar ciertos referentes y sus autores, entre quienes vale la pena

mencionar al excelentísimo Doctor Miguel Reinoso Fernández, quien es considerado el máximo exponente y pionero de “Outdoor training” en Europa, especialmente en España, con su tesis doctoral: Desarrollo de competencias emocionales en los individuos de una organización, utilizando la metodología de aprendizaje que actualmente es nuestro objeto de estudio. Dicho autor inspiró sus teorías bajo el firme propósito de crear un programa de “outdoor training” para directivos de una organización, con el fin de aumentar los niveles de aquellas competencias emocionales necesarias para un óptimo desempeño en su puesto de trabajo, partiendo del análisis de las necesidades reflejadas en la entrevista de diagnóstico.

A nivel Cono sur (Latinoamérica), cabe destacar exponentes como María del Rosario Avendaño, quien realizó un estudio denominado Outdoor training, un nuevo concepto en capacitación, en el marco de su tesis de Maestría en el año 2007, en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Dicha tesis tenía como objetivo principal, investigar la efectividad y productividad de la aplicación de sistemas de capacitación outdoor training en empleados de organizaciones buscando demostrar que dichos sistemas podrían ser más efectivos que los tradicionales.

Aproximándonos a un nivel regional (Eje cafetero- Colombia), encontramos representantes como Juan Carlos Cadavid H. Alejandro Callejas T. Teresa Olave R. Gustavo Adolfo Moreno B. y Alejandro Quiñones M. quienes exponen en el I Simposio Nacional de Vivencias y Gestión en Recreación una ponencia relacionada con el Outdoor Training: entrenamiento de habilidades y fortalecimiento de actitudes para el liderazgo y el trabajo en equipo. Cuyo objetivo principal era reforzar las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, empoderamiento, pensamiento estratégico y cambio de la organización y acordar las acciones necesarias para consolidar el proceso de desarrollo de la Empresa hacia una mayor competitividad, a partir del desarrollo humano y organizacional y del renacer de aspectos básicos, simples y de sentido común.

A nivel comercial, en la ciudad de Bogotá, D.C., encontramos algunas empresas, entre las cuales se destaca “Outdoor Training Colombia”, liderada por el Señor Leonel Vidal, certificado en esta temática, quien ha capacitado colaboradores de diversas organizaciones mediante esta metodología como: Inmobiliaria Bancol S.A; Directorio Textil.com; Solar A lugares y destinos S.A; Empresa de energía de Putumayo EEP; Unioriente con ciencia educativa, entre otras.

De igual forma, encontramos la empresa de razón social “APRENDIZAJE EXPERIENCIAL y OUTDOOR TRAINING” con certificación internacional, gerenciada por el Señor Ernesto Yturalde, la cual desarrolla actividades mediante la dinámica de grupos, en entornos reales o creativamente ambientados a la

fantasía, de acuerdo a los objetivos buscados por los clientes, así como en relación con las competencias que se buscan desarrollar. Durante más de 27 años de gestión, ha colaborado con más de 1,500 Clientes Corporativos en 13 países de América Latina, entre estos: MOTOROLA, LAN, SAMSUNG, EPSON, PEPSI, BAYER, TERPEL, AT&T, FAMILIA, CATERPILLAR, entre muchas otras organizaciones.

En conclusión, sin temor a equivocarnos, podemos afirmar que aunque existen muchas compañías que se dedican a implementar la metodología de Outdoor Training para desarrollar habilidades en los colaboradores de diversas empresas, son pocos los autores que han fundamentado teorías puntuales al respecto; no obstante se decantan otros estudios afines al tema, que han servido de inspiración de estas buenas prácticas. A continuación se relaciona un cuadro con los antecedentes investigativos más relevantes:

Tabla 1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

TITULO	TIPO DE ESTUDIO	POBLACIÓN O MUESTRA	PRINCIPALES CONCLUSIONES O RECOMENDACIONES	FUENTE
Nivel Mundial				
Desarrollo de Competencias Emocionales en los Directivos de una Organización a través del "outdoor training".	Investigación experimental	Se seleccionó como muestra un grupo natural de 42 sujetos pertenecientes a una importante compañía nacional	Los resultados obtenidos muestran al outdoor training como iniciativa válida para el desarrollo de competencias emocionales, tales como el trabajo en equipo y colaboración; establecimiento de vínculos o comunicación y catalización del cambio.	(CARRASCO SANTOS, REINOSO FERNÁNDEZ-CAPARRÓS, & MOLINA GÓMEZ)
Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula	Nuestra investigación parte de un enfoque mixto en vista de las relevancias que se espera alcanzar, incluyendo instrumentos y técnicas de análisis de la	Primer estudio 67 Alumnos del primer ciclo inicial del CEIP de Sant Adrià de Besós. Segundo estudio 19 centros de Barcelona con una muestra de 62 Profesores.	La capacidad del profesorado de desarrollar las competencias emocionales del alumnado esta en gran parte relacionado con sus propias competencias emocionales. La premisa que consideramos fundamental es que el profesorado tenga una buena formación en estas	(BARCELAR, 2002)

	información en base a la metodología cualitativa y cuantitativa, estudio descriptivo y correlacional		competencias, e concluyó que buena parte de los profesores no está satisfecha con su formación en el ámbito emocional	
Las competencias socioemocionales de los docentes: una mirada desde los formadores de formadores	Investigación Cualitativa	11 docentes	La incorporación de la educación emocional en los planes de formación del profesorado no solo servirá para conseguir estudiantes emocionalmente más preparados en correspondencias con las demandas de la formación de la ciudadanía, sino que además ayudara al mismo profesor a desarrollar habilidades que le permitan afrontar positivamente los diversos desafíos que implica el ejercicio de la enseñanza	(Vivas de Chacón, 2004)

TITULO	TIPO DE ESTUDIO	POBLACIÓN O MUESTRA	PRINCIPALES CONCLUSIONES O RECOMENDACIONES	FUENTE
A nivel de América				
Outdoor training, un nuevo concepto en capacitación, en el marco de su tesis de Maestría en el año 2007	Investigación de campo de tipo no probabilístico, dirigida de tipo cualitativo	En este caso no habrá muestra representativa, analizándose las variables dentro de un numero de organizaciones sin generalizar para ningún tipo de población o grupo	La capacitación con Outdoor training podría ser un sistema efectivo que contribuya a mejorar la productividad de las personas y de los equipos de trabajo en las organizaciones, brindando mejores resultados que la capacitación tradicional.	(Avendaño, 2007)
La importancia del clima emocional del aula desde la perspectiva del alumnado universitario	Investigación descriptiva	La muestra del presente trabajo de investigación estaba formada por 224 estudiantes de la Universidad de	Resultados indican que, junto a los aspectos relacionados con la metodología desarrollada en clase, el alumnado universitario valora ampliamente la	(Gonzales Rodríguez, López Gaviño, & Otros, 2010)

		Sevilla que durante el curso 2009/2010 cursaban titulaciones relacionadas con la educación	capacidad del profesorado para crear un buen clima emocional. Este dato es interesante en la medida en que proporciona algunas claves para la formación de futuros educadores. En este sentido, no sólo deben ser buenos transmisores de contenido, sino que deben contar con estrategias dirigidas a crear un buen clima emocional en el aula.	
Perfil de la IE de los estudiantes de 8 y 9 semestre de la Licenciatura en Administración Hotelera y Restaurantes de la Universidad de las Américas, Puebla (UDLA, P)	Enfoque de la Investigación es Descriptiva Diseño de la Investigación es Cuantitativa	estudiantes de Licenciatura en Administración Hotelera y Restaurantes de la UDLA, P que durante la primavera 2007 cursen el octavo o noveno semestre y ya hayan realizado prácticas profesionales un mínimo de seis meses en un hotel o restaurante muestra: 55 personas evaluadas	Conclusión: el perfil general se encuentra dentro de los límites aceptables (8.9) lo cual no es bueno, sin embargo en el octavo semestre se tiene mejor IE que en el noveno, esto se debe a que en el octavo semestre se encuestaron más mujeres mientras que en el noveno semestre fueron la mayoría hombres, claramente se puede observar que los hombres quedaron atrás en cuanto a las mujeres en IE lo que significa inseguridad y falta de confianza. En cuanto a diferencias de edades la calificación fue de 8.1, no se comprobó que con la edad en grado IE aumenta y en diferencias con la vivienda fue de 8.4 lo que se demostró que quien vivía con compañeros su perfil era más alto y quien vivía en dormitorios su perfil era bajo.	(Gisela Cereceda Ávila, 2007)

Perfil de Inteligencia Emocional de los estudiantes de 8 y 9 semestre de la carrera de Administración de Hoteles y Restaurantes de la UDLA,P	Enfoque de la Investigación es Descriptiva	Una muestra de 55 estudiantes.	<p>El perfil general se encuentra entre los límites aceptables, sin embargo no se considera bueno porque no alcanza el rango nueve.</p> <p>La clasificación por semestres se obtiene que el octavo semestre se encuentra mejor en competencias emocionales que en noveno semestre, esto puede deberse que fue mayo el numero de encuestados en 9 semestre encontró en ese grupo un mayor número de hombres que salieron muy bajos dentro de su perfil y se observa una mayor variedad de edades mientras que en los sujetos encuestados de octavo semestre son en su mayoría mujeres de 22 años dos de los mejores perfiles analizados.</p>	(Ávila, 2007)

5 DISEÑO METODOLÓGICO

En este apartado abordaremos todos los aspectos:

- Universo del estudio.
- Unidades de análisis.
- Tipo de investigación y de estudio.
- Variables.
- Técnicas e instrumentos de recolección de información.
- Criterios de inclusión y exclusión.

5.1 UNIVERSO DEL ESTUDIO

El contexto en el cual se desarrolla el estudio es el Programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira, el cual cuenta con un grupo de 53 docentes, hombres y mujeres en las modalidades de docentes de planta, transitorios de tiempo completo y medio tiempo y catedráticos. Cuyos niveles de formación van desde profesionales egresados del programa, especialistas, magísteres y aspirantes a doctorado.

5.2 UNIDADES DE ANÁLISIS

Los sujetos del estudio fueron 40 docentes, hombres y mujeres entre los 25 y los 65 años de la Programa Ciencias del Deporte y la Recreación seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencionado. El equipo de docentes fue dividido en dos grupos los cuales conformaron un grupo experimental y otro de control.

5.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIO

La presente investigación se encuentra enmarcada en el Paradigma Cuantitativo en el cual según lo planteado por (IMBERNON, 2002)“el investigador manipula

deliberadamente las variables (...) siempre se produce una provocación del fenómeno por parte del investigador con la finalidad de observarlo y medirlo” además agrega “...lo importante es la experiencia sensible, lo empírico que se puede manipular, e intentar buscar las causas de los efectos para una posible generalización o replicación “así se pretende describir y analizar las relaciones causales entre la participación en un programa de Outdoor training y el desarrollo e competencias emocionales de los sujetos objeto de estudio.

Desde esta perspectiva, bajo un diseño metodológico cuasi-experimental evaluativo con grupo control (GREENE, Judith y D'OLIVEIRA, Manuela., 1984) la investigación busca determinar la influencia de un programa de Outdoor Training para el desarrollo de las competencias emocionales en los docentes del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación. Sin embargo aunque sea una investigación cuantitativa, también se hará un análisis cualitativo de la información.

En este diseño se aplicaran pretest y postest a ambos grupos para evaluar la incidencia o influencia de un determinado estímulo, en la medida que se realiza una medición antes de aplicar ese estímulo y otra medición después del estímulo.

La aplicación de este diseño pretende controlar y valorar los resultados como posible efecto del tratamiento o programa de intervención, al utilizar un grupo control con el cual poder establecer comparaciones.

A continuación se presenta el esquema de la investigación:

Tabla 2 Esquema de la investigación

	PRETEST	PROGRAMA	POSTEST
		INTERVENCION	
RG1	O	X	O
RG2	O	---	O

RG1: Grupo experimental
 RG2: Grupo control
 O: Aplicación Cuestionario ECI-U para evaluación de competencias
 X: Programa de Outdoor training

5.4 VARIABLES E INDICADORES DEL ESTUDIO

De conformidad con la hipótesis seleccionada y los objetivos definidos, son variables del presente estudio las siguientes:

5.4.1 Variable independiente

La variable independiente de este estudio fue el programa de Outdoor Training diseñado para el desarrollo de las competencias emocionales en los docentes del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación. Se realizó durante dos días (viernes y sábado) en una finca a las afueras de la ciudad de Pereira con todas las condiciones logísticas para el alcance de los objetivos. (Ver anexo 1. PROGRAMA DE OUTDOOR TRAINING).

5.4.2 Variables dependientes

Las variables dependientes de esta investigación son 21 competencias emocionales, las cuales se encuentran divididas en cuatro dimensiones y que serán afectadas directamente con el programa de Outdoor Training, constituyendo el objeto principal del estudio.

Tabla 3 Competencias emocionales

Dimensiones	Ítems
Autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia Emocional: las emociones y un reconocimiento de sus efectos. • Auto-evaluación: Conocer sus fortalezas y límites. • Confianza en sí mismo: conocer sus propias capacidades y tener una adecuada autoestima.

<p>Autogestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol emocional: Mantener las emociones perturbadoras y los impulsos bajo control. • Transparencia: El mantenimiento de la integridad, actuando en congruencia con los propios valores. • Ser digno de confianza: probabilidad de que una persona realice correctamente una actividad requerida. • Adaptabilidad: flexibilidad en el manejo de cambio. • Orientación al logro: Esforzarse por mejorar o alcanzar un estándar de excelencia. • Iniciativa: Disposición para actuar en las oportunidades. • Optimismo: Persistencia en las metas que persiguen a pesar de los obstáculos y contratiempos
<p>Conciencia social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La empatía: Percibir los sentimientos de otros y perspectivas, y teniendo un interés activo en sus preocupaciones. • Conciencia Organizacional: Lectura de las corrientes emocionales de un grupo y las relaciones de poder. • Servicio de orientación: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes
<p>Gestión de relaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de otros: Detección de necesidades de los demás en el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades. • Liderazgo inspirador: inspirar y guiar a individuos o grupos. • Cambio Catalizador: Iniciar o manejar el cambio. • Influencia: Ejercer tácticas efectivas para la persuasión. • Comunicación: Capacidad de enviar mensajes claros y convincentes a un público de manera abierta y efectiva. • Establecer vínculos: Desarrollar y mantener buenas relaciones. • Manejo de conflictos: Negociación y resolución de desacuerdos.

	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo en equipo y Colaboración: Trabajar con otros hacia metas compartidas. Crear sinergia grupal en consecución de objetivos colectivos.
--	--

Fuente (Steven B. Wolff, 2005)

Posterior a la aplicación del pretest se procedió a socializar los resultados (niveles de las competencias) con el equipo de facilitadores y las directivas del programa Ciencias del Deporte y la Recreación, allí se definió el diseño del programa de Outdoor Training para la sensibilización y fortalecimiento del total de las competencias y no de algunas en específico puesto que ninguna demostró niveles significativamente inferiores a las demás.

5.4.3 Variables intervinientes

Realizaremos una aproximación a algunas variables que podrían haber intervenido o confundir los resultados del estudio, las cuales fueron controladas al máximo para disminuir su influencia dentro del estudio.

* Lugar donde se desarrolló el programa: en este sentido se eligió un lugar ameno y cómodo (finca campestre) que permitió el desarrollo del programa a cabalidad, pero también la tranquilidad, el compartir y el confort de los participantes.

* El facilitador: La persona que controla todo el proceso (feedback, introducción de las actividades, explicaciones, manejo de los tiempos y espacios, acuerdos de trabajo, etc.) siempre fue la misma. Además cuenta con la experiencia, conocimiento, competencias y certificaciones en el tema que lo avalan como la persona ideal para dirigir el programa. (ANEXO 6. HOJA DE VIDA FACILITADOR)

* La experiencia previa de los participantes en programas de Outdoor para el desarrollo de competencias emocionales: El grupo de docentes llevaba más de 10 años que no participaba de ninguna capacitación de este tipo y nunca participaron de un taller con este objetivo.

* Las personas que recolectan los datos y realizan las observaciones: Fueron los realizadores de este estudio los cuales están debidamente entrenados y capacitados para dicha labor.

5.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La información del estudio fue recolectada a través de los siguientes medios:

Dimensión	Competencia	# de Preguntas
Autoconocimiento	Conciencia Emocional	16,18,40
	Autovaloración	8,14,24
	Autoconfianza	3,13,50
Autocontrol	Control emocional	19,39,44
	Ser digno de confianza	17,32,53
	Conciencia de los actos	2,27,55
	Adaptabilidad	22,36,52
	Optimismo	25,38,56
	Orientación al logro	5,12,20
	Iniciativa	15,30,61
	Empatía	4,47,48
Conciencia Social	Conciencia Organizacional	10,28,42
	Orientación al servicio	7,45,57
	Capacidad de enseñanza	33,46,63
Manejo de Relaciones	Liderazgo Inspiracional	1,21,26
	Influencia	29,34,51
	Comunicación	23,35,37
	Catalizar el cambio	9,58,59
	Manejo de conflictos	11,60,62
	Creación de lazos interpersonales	31,41,49
	Trabajo en equipo y colaboración	6,43,54

- El cuestionario ECI-U Inventario de Competencias Emocionales – Edición Universitaria de (GOLEMAN, D., y BOYATZIS, R.E., 2001)), el cual mide 21 competencias organizadas en cuatro dimensiones: autoconocimiento, autocontrol, conciencia social, y gestión de las relaciones. En la tabla 4 se muestra la estructura interna del mismo. (ANEXO 3. CUESTIONARIO ECI-U)

Tabla 4 Inventario de Competencias emocionales

Fuente: De “TheEmotionalCompetenceInventory”, por Hay Acquisition Company, 2003

- Productos elaborados durante la aplicación del programa de Outdoor Training.

5.6 CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION

5.6.1 CRITERIOS DE INCLUSION

- Hacer parte de la planta docente del programa Ciencias del Deporte y la Recreación.
- Participar voluntariamente de la investigación
- Diligenciar la evaluación inicial de competencias

5.6.2 CRITERIOS DE EXCLUSION

- Faltar a más del 80% del programa.
- Participar simultáneamente de otro proceso de formación en relación a las competencias emocionales.
- Presentar alguna patología que le impida desarrollar las actividades.
- No realización de la evaluación inicial o final de competencias.

6 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Identificar los efectos de un programa de Outdoor Training, consistente en la realización de actividades al aire libre, técnicas dinámicas grupales, simulaciones, construcciones, técnicas de educación experiencial, cine foro y discusiones de retroalimentación durante dos días (**Anexo 1. Programa de Outdoor Training**) en las competencias emocionales de los docentes del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira. Para ello se utilizó el cuestionario “Emotional Competence Inventory, Edition University”(BOYATZIS, R.E., GOLEMAN, D., 2001) (ECI-U) siendo un instrumento diseñado para evaluar las competencias emocionales y sociales de las personas en las organizaciones. La prueba se basa en las competencias emocionales identificadas por el Dr. Daniel Goleman en práctica de la inteligencia emocional (1998), mide 21 competencias organizadas en cuatro grupos: el Autoconocimiento, Autogestión, Conciencia Social y Gestión de Relaciones”. (Steven B. Wolff, 2005).

En este sentido es necesario resaltar que “La incorporación de la educación emocional en los planes de formación del profesorado no solo servirá para conseguir estudiantes emocionalmente más preparados en correspondencias con las demandas de la formación de la ciudadanía, sino que además ayudará al mismo profesor a desarrollar habilidades que le permitan afrontar positivamente los diversos desafíos que implica el ejercicio de la enseñanza” (Vivas de Chacón, 2004), de esta forma se hace importante para los docentes universitarios, quienes se enfrentan con problemas diferentes y nuevos en el ejercicio de su práctica diaria, los cuales deben saber afrontar, ser reflexivos y conocerse a sí mismos para que las soluciones sean exitosas, además se debe tener en cuenta que “junto a los aspectos relacionados con la metodología desarrollada en clase, el alumnado universitario valora ampliamente la capacidad del profesorado para crear un buen clima emocional”(Gonzales Rodriguez, López Gaviño, & Otros, 2010), de allí que los docentes requieran fortalecer las competencias emocionales que les permitan tanto afrontar su labor con entereza y compromiso como formar personas y profesionales que dominen los procesos y métodos para que desempeñen su función en la sociedad de una forma adecuada y competente.

Con el fin de obtener los resultados de la presente investigación se procedió al diligenciamiento del cuestionario por parte de los docentes, los cuales fueron abordados en sus puestos de trabajo; en el caso del pretest 15 días antes de realizar el programa de Outdoor training y el postest 10 días después del mismo. Posteriormente se agrupo la información recolectada durante los 40 Cuestionarios

(experimental n=20 y control n=20) en el programa estadístico SPSS. Esta información fue posteriormente filtrada para obtener los perfiles independiente de los grupos control y experimental.

Para la evaluación de las competencias se procedió a sacar los perfiles de cada grupo (experimental y control) y se realizó el análisis de los resultados con relación a la escala de interpretación sugerida por los autores del instrumento.

Tabla 5 Interpretación

CUADRO DE INTERPRETACIÓN		
NIVEL 1 a 1,9	Nunca se ha utilizado	Nunca
NIVEL 2 a 2,9	Debilidad	Bajo
NIVEL 3 a 3,9	Susceptible de desarrollar	Medio
NIVEL 4 a 4,9	Fortaleza	Óptimo
NIVEL 5	Fortaleza	Máximo

También se obtuvo la evaluación por dimensiones, para esto se tomó en cuenta la estimación máxima para cada dimensión como base, que depende del número de competencias que lo integran (cada competencia cuenta con un valor máximo de cinco (5) como se observa en la tabla.

Tabla 6 Evaluación por dimensiones

Autoconocimiento	Conciencia Emocional	TOTAL/15
	Autovaloración	
	Autoconfianza	
Autogestión	Control emocional	TOTAL/35
	Ser digno de confianza	
	Conciencia de los actos	
	Adaptabilidad	
	Optimismo	
	Orientación al logro	
	Iniciativa	

Conciencia Social	Empatía	TOTAL/15
	Conciencia Organizacional	
	Orientación al servicio	
Manejo de Relaciones	Capacidad de enseñanza	TOTAL/40
	Liderazgo Inspiracional	
	Influencia	
	Comunicación	
	Catalizar el cambio	
	Manejo de conflictos	
	Creación de lazos interpersonales	
	Trabajo en equipo y colaboración	

Se obtuvo un promedio, en base a diez (10), para cada dimensión, tomando en cuenta la puntuación obtenida por dimensión, al sumar las medias de las competencias que la conforman y dividirlos entre el puntaje máximo de cada dimensión.

Teniendo en cuenta lo anterior se considera que si se obtiene un promedio en las dimensiones de diez (10) se considera Excelente, si es un promedio de nueve (9) Bueno, si es un promedio de ocho (8) Aceptable, si es un promedio de siete (7) y seis (6) Deficiente. (Ávila, 2007)

6.1 TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Tras categorizar los datos pertinentemente e introducirlos en SPSS, se procede a realizar el análisis estadístico de cada variable a través de la T de WILCOXON con un nivel de confiabilidad del 95%. Para todos los casos se consideró:

- Si $p > 0,05$, no se aceptan diferencias estadísticas significativas y se acepta H_0
- Si $p < 0,05$, se aceptan diferencias significativas y se rechaza H_0 .

Teniendo en cuenta el contexto y las escalas de clasificación se proceden a mostrar los resultados.

Tabla 7 Medias del grupo experimental

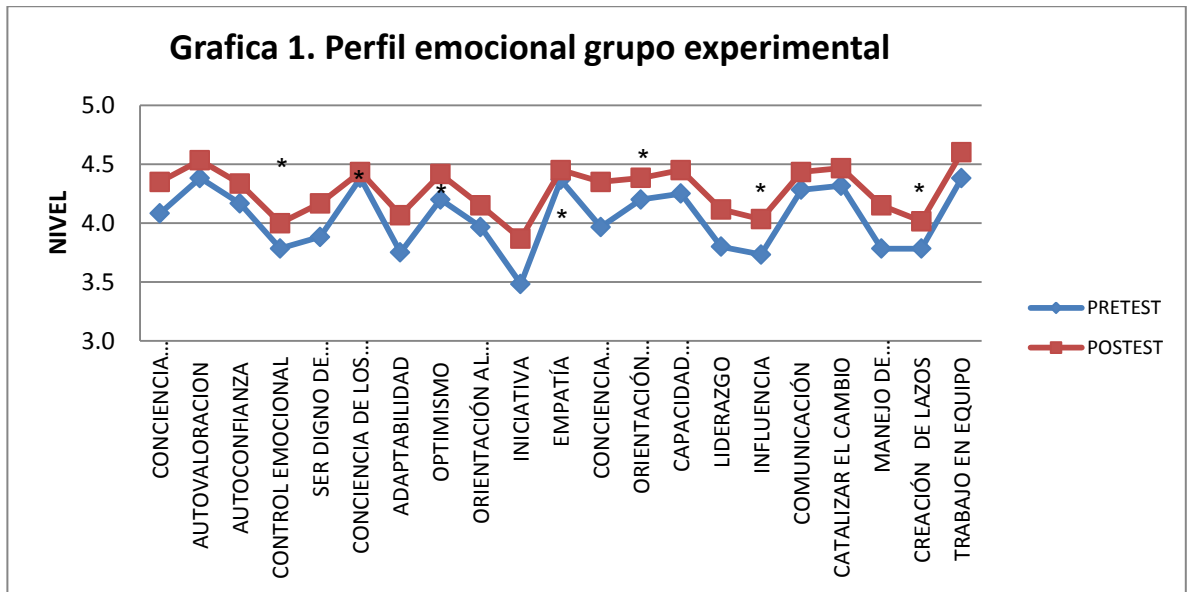
COMPETENCIAS	PRETEST	POSTEST	Sig. Asint:ót. (bilateral)
CONCIENCIA EMOCIONAL	4,0825	4,3495	,077
AUTOVALORACION	4,3830	4,5335	,211
AUTOCONFIANZA	4,1665	4,3345	,045
CONTROL EMOCIONAL	3,7850	4,0000	,162
SER DIGNO DE CONFIANZA	3,8830	4,1680	,037
CONCIENCIA DE LOS ACTOS	4,3840	4,4335	,630
ADAPTABILIDAD	3,7505	4,0670	,017
OPTIMISMO	4,2000	4,4160	,070
ORIENTACIÓN AL LOGRO	3,9670	4,1505	,139
INICIATIVA	3,4825	3,8670	,008
EMPATÍA	4,3670	4,4505	,552
CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	3,9665	4,3505	,001
ORIENTACIÓN SERVICIO	4,2000	4,3835	,105
CAPACIDAD ENSEÑANZA	4,2505	4,4500	,134
LIDERAZGO	3,8000	4,1165	,012
INFLUENCIA	3,7335	4,0330	,071
COMUNICACIÓN	4,2835	4,4340	,191
CATALIZAR EL CAMBIO	4,3170	4,4670	,275
MANEJO DE CONFLICTOS	3,7830	4,1505	,030
CREACIÓN DE LAZOS	3,7835	4,0160	,084
TRABAJO EN EQUIPO	4,3830	4,6005	,092

Tabla 8 Medias del grupo control

COMPETENCIAS	PRETEST	POSTEST	Sig. asintót. (bilateral)
CONCIENCIA EMOCIONAL	4,42	4,32	,301
AUTOVALORACION	4,38	4,23	,346
AUTOCONFIANZA	4,38	4,42	,812
CONTROL EMOCIONAL	3,82	3,77	,813
SER DIGNO DE CONFIANZA	4,08	4,17	,267
CONCIENCIA DE LOS ACTOS	4,50	4,37	,192
ADAPTABILIDAD	3,92	3,95	,950
OPTIMISMO	4,35	4,18	,192
ORIENTACIÓN AL LOGRO	4,03	4,07	,860
INICIATIVA	3,97	3,87	,602
EMPATÍA	4,28	4,31	,725
CONCIENCIA ORGANIZACIONAL	4,12	4,08	1,000
ORIENTACIÓN SERVICIO	4,50	4,27	,155
CAPACIDAD ENSEÑANZA	4,32	4,28	,937
LIDERAZGO	4,02	4,00	,943
INFLUENCIA	3,85	4,07	,019
COMUNICACIÓN	4,57	4,57	,972
CATALIZAR EL CAMBIO	4,32	4,32	,977
MANEJO DE CONFLICTOS	3,90	3,78	,669
CREACIÓN DE LAZOS	3,80	3,87	,330
TRABAJO EN EQUIPO	4,37	4,37	,529

Debido a los niveles similares en las competencias que se establecieron en la evaluación inicial (pretest), el grupo de facilitadores, investigadores y directivas del programa académico decidieron por consenso que el programa de Outdoor Training no tendría foco en alguna competencia o dimensión; por el contrario el programa buscó sensibilizar y fortalecer todas las competencias emocionales para ponerlas al servicio personal y de la organización.

Ilustración 6 Perfil emocional del grupo experimental



Interpretación del perfil emocional del grupo experimental:

Los resultados permiten observar diferencias positivas en la totalidad de las competencias (21) evaluadas, sin embargo no todas las diferencias son estadísticamente significativas. Así pues se inicia el análisis por aquellas competencias que después de la intervención mostraron diferencias significativas, describiendo los comportamientos asociados a cada competencia según los niveles alcanzados:

Conciencia Organizacional: La capacidad de entender las dinámicas de grupos y las relaciones que se generan en el mismo, una competencia indispensable para los docentes que a diario entran en contacto con grupos humanos y que además hacen parte de diferentes conjuntos de personas sobre los cuales impactan y a su vez son impactados. Dicha competencia obtuvo diferencias significativas ($p=0,001$), el pretest mostro un nivel medio de (3,95) el cual se elevó en el postest a (4,35) ubicándola como fortaleza óptima. Pasando de un nivel medio donde se realizan las acciones con alta calidad dejando al cliente (estudiante) satisfecho y donde no existen quejas sobre su labor a un nivel alto en donde el docente; es capaz de proporcionar información básica y especializada sobre los servicios que ofrece la Institución aunque no sean de su área, se mantiene actualizado sobre los

cambios y novedades de la organización, utiliza las diversas fuentes de información de que dispone la organización para informar a sus estudiantes, enseña a sus estudiantes a utilizar los diferentes medios de información de que dispone la institución y demuestra dominio sobre los temas de índole organizacional que le corresponden.

Iniciativa: Esta competencia alcanzó diferencias muy significativas ($p=0,008$) posterior a la aplicación del programa lo que logro llevarla de un nivel inicial de (3,48) a un nivel posterior al programa de (3,86) lo que si bien la sigue ubicando en los valores medios y susceptibles de desarrollar, muestra un avance para acercarse a los niveles de fortaleza óptima. El desarrollo de la iniciativa acerca a los individuos al aprovechamiento de oportunidades de desarrollo propio y de los demás, generando una actitud de proactividad constante. Acercándose al nivel alto en donde el docente debería; emprender acciones que lo lleven al cumplimiento de los objetivos propuestos sin necesidad de que nadie se lo esté recordando, promover entre su grupo y pares alternativas de acción a seguir, para cumplir con lo exigido, investigar las relaciones causa efecto de otras situaciones, que le sirvan de referencia para sus propios proyectos y actuar de manera preventiva, creando oportunidades y evitando problemas potenciales.

Autoconfianza: Esta competencia que es una de las que presento niveles más elevados en el pretest (4,16), logro incrementar a (4,33) en el post alcanzando una ($p=0,045$) lo que establece una diferencia significativa sus niveles acercándola aún más a los niveles máximos de desarrollo. Permite observar el alto grado de conocimiento y a su vez de autoestima que presentan los sujetos de estudio y que puede permitir un excelente desempeño en el desarrollo de sus labores docentes, donde tener confianza y autoestima ayuda enfrentar grupos complejos, trabajar en grupos interdisciplinarios, realizar actividades de investigación, extensión social e impactar positivamente en el clima organizacional. Además en niveles tan cercanos al máximo el sujeto debe proponer nuevos retos, imponiendo metas y responsabilidades, defendiendo y expresando sus posturas y argumentos ante los demás con un alto nivel de seguridad y asumir retos cada vez más complejos, manteniendo sus decisiones, evaluando los resultados y controlándolos, de tal forma que garantice su continuidad y fortalecimiento en el tiempo.

Ser Digno de Confianza: Competencia relacionada con la seguridad en sí mismo y la capacidad de auto-gestionarse, además de generar credibilidad en los demás, se encontraba ubicada en el nivel medio (3,88) en el pretest y tras la intervención con el programa de Outdoor Training se ubicó en el nivel de fortaleza optima (4,16) estableciendo una ($p=0,037$) lo que indica avances significativos en esta competencia. Con el paso del nivel medio al alto el sujeto debe manifestar autenticidad en sus actos, firmeza en decisiones aunque carezcan de

popularidad y manifestar la capacidad para enfrentar las acciones poco éticas de otras personas. Además extraer conocimientos de diversas fuentes y ponerlas en práctica en su empresa dando muestras de mejoramiento y efectividad en los procesos a cargo.

Adaptabilidad: Iniciando con un nivel medio de (3,75) tras el programa avanzó al nivel de fortaleza optima 4,06 estableciendo una $(p=0,017)$ lo que demuestra el crecimiento de su nivel dentro del grupo. La capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y gestionar el cambio positivamente, son habilidades indispensables para todos los profesionales, en el caso de los docentes no es diferente puesto que se ven abocados a enfrentar nuevas estrategias pedagógicas, otras tecnologías, cambios organizacionales (reformas curriculares, acreditaciones) e incluso es solo hecho de recibir grupos diferentes de estudiantes cada semestre, exige altos niveles de adaptabilidad. En este nivel se espera que el docente posea alta adaptabilidad a contextos y situaciones del entorno laboral, mantenga sus niveles de tolerancia y de actuación en diferentes circunstancias, ante las sugerencias de mejora logre modificar su conducta y ante los cambios organizacionales demuestra apoyo y aporta significativamente al cumplimiento de los mismos sin poner obstáculos.

Liderazgo: Esta competencia fundamental en todos los profesionales miembros de una organización y especialmente docentes quienes gestionan el talento humano a diario, promoviendo y facilitando el aprendizaje también logro avances significativos $(p=0,012)$ avanzando del nivel medio (3,80) en el pretest al nivel de fortaleza optima (4,11) tras la participación de los docentes en el programa de Outdoor Training. Con el aumento de esta competencia se espera que el sujeto oriente la acción de su grupo garantizando el cumplimiento de los objetivos propuestos por su área y por la organización misma, inspira valores de acción, de tal forma que es admirado por los miembros de su equipo, anticipa resultados siendo proactivo, establece indicadores y determina acciones de acuerdo a los resultados, hace seguimiento y retroalimentación constante, sus indicadores son altamente demostrables y cumplen con lo establecido en el sistema de gestión de la calidad de la organización.

Manejo de Conflictos: Esta competencia que hace parte de la dimensión gestión de relaciones y que es fundamental en todos los aspectos de la vida diaria a nivel personal y profesional y que todos los docentes deberían tener muy desarrollada por el tipo de labor que desempeñan, también logro diferencias significativas $(p=0,030)$ logrando pasar de (3,78) nivel medio a un nivel de (4,15) fortaleza optima en el postest. Aquí el sujeto es capaz de descubrir conflictos latentes o potenciales. Anticiparse al conflicto y propiciar el acercamiento y el diálogo entre

las partes afectadas por el mismo. Hacer que el conflicto no llegue a producirse por la repercusión que puede tener en el ámbito de la institución.

Seguido se realiza en análisis de las catorce competencias restantes, en las cuales se observa un crecimiento de sus niveles sin mostrar diferencias estadísticas significativas.

Conciencia Emocional: El grupo desde el inicio mostro un nivel de fortaleza optima en esta competencia (4,08) lo que establece un muy buen grado de conocimiento de sus propias emociones y los posibles efectos de estas; sin embargo el programa de Outdoor Training genero efectos positivos aumentando su nivel a (4,34) con una diferencia de ($p=0,077$) acercándola a un más a los niveles de Fortaleza máxima en donde el sujeto es consciente de sus emociones y de sus orígenes, existe una relación entre lo que piensa, siente, hace y dice y puede reconocer cómo sus sentimientos afectan el desempeño.

Autovaloración: Es una de las tres competencias con el más alto nivel tanto en el pretest (4,38) como en el posttest(4,53) notándose el impacto positivo de la intervención aunque no alcance niveles de significancia estadística ($p=0,211$). Estos datos indican que los sujetos poseen un alto conocimiento de sus fortalezas lo que permitiría explotar al máximo su potencial en la labor docente y también de sus límites que facilita emprender planes de mejoramiento en donde detectan oportunidades de mejora. Dentro de los comportamientos asociados a este nivel se espera que mantenga un buen sentido del humor respecto a mí mismo, sea consciente de mis propias fortalezas y debilidades, acepte información nueva sobre si y utilice su desarrollo para generar eficiencia y productividad a la organización.

Control Emocional: El control de los impulsos y emociones en la labor docente sobretodo en momentos de dificultad, confrontación, cansancio y frustración tanto propios como de los sujetos con quienes se interactúa son fundamentales para mantener el rol, estar saludable, transmitir tranquilidad, seguridad y confianza. Esta competencia paso de un nivel medio en el pretest (3,78) al nivel de fortaleza optima (4,00) con una significancia ($p=0,162$). Así entonces se espera que el docente maneje efectivamente sus emociones, toma el control de las situaciones, evitando la manifestación de emociones fuertes y logre soluciones rápidas y satisfactorias para la organización siendo práctico y recursivo.

Conciencia de los Actos: Esta competencia fue la que mostró menos avance pretest (4,38) a posttest (4,43) con una ($p=0,630$) lo que podría explicarse por el hecho de que a niveles superiores en las competencias se hace más difícil el

incremento de las mismas. El resultado muestra unos sujetos que conocen el alcance e impacto de sus acciones tanto positiva como negativamente. En este grado de desarrollo se espera que los docentes cumplan a satisfacción con sus compromisos, teniendo cuidado en el trabajo y prestando atención a los detalles en todo lo que se realiza aportando a la calidad.

Optimismo: El grupo presenta altos niveles de esta competencia lo que le permite mantener una actitud positiva y persistir en las ideas y proyectos a pesar de las dificultades, esta competencia obtuvo un valor inicial de (4,20) y un postest de (4,41) con una ($p=0,070$) lo que continua ubicándolo en un nivel de fortaleza con tendencia a la mejorar y alcance de niveles máximos llevando al sujeto manifieste en su comportamiento una actitud proactiva en donde ve oportunidades en vez de amenazas, tiene expectativas positivas sobre los demás y una visión positiva del futuro.

Orientación al Logro: Esta competencia es un ejemplo de cómo un nivel medio inicial (3,96) puede convertirse en una fortaleza postest (4,15) con una ($p=0,139$) si se estimula positivamente. En este caso los niveles de orientación al logro indican una constante actitud de los docentes por alcanzar la excelencia, dar lo mejor de sí y desarrollarse constantemente, lo que aporta tanto a su crecimiento personal como de la organización. Para este nivel de desarrollo los docentes deberían Marcarse objetivos superiores a los establecidos, de forma realista y ambiciosa, mostrar afán en obtener resultados, presentarse a concursos, premios de profesionales, competiciones deportivas, presentarse voluntario a tareas o puestos vacantes de nueva creación y trabajar hasta alcanzar las metas o retos propuestos.

Empatía: Los altos niveles de empatía en el grupo docente pretest (4,36) y postest (4,45) con una ($p=0,552$), infieren una excelente capacidad para percibir, interesarse y comprender los sentimientos de otros, una cualidad que en la docencia es fundamental para entrar en contacto con los estudiantes, nivelar expectativas, conocer sus intereses, facilitar el aprendizaje, corregir dificultades y ponerse en su posición cuando es necesario, así el docente puede notar el estado de ánimo y el lenguaje no verbal de los demás, respetar y relacionarse bien con gente de diversas culturas y pensamientos y escuchar atentamente a los demás.

Orientación al Servicio: Sin duda alguna los maestros son personas que necesitan percibir y satisfacer las necesidades de sus clientes (estudiantes) en altos niveles; permitir el aprendizaje, coadyuvar en el desarrollo de proyectos, adaptarse al nivel del grupo e incluso a sus estilos de aprendizaje. Este grupo presenta una evaluación inicial de (4,20) y subió a (4,38) con una ($p=0,105$) que

indica una fortaleza optima en esta competencia, en donde el docente ofrece con agrado buena asistencia cuando capta necesidades de otros, tiene relaciones humanas en el trato con la gente, sin importar el nivel o rango, crea y genera entornos de armonía, tranquilidad y libres de conflictos, busca ser catalizador o moderador en situaciones de conflicto y gestiona recursos para lograr bienestar de otros.

Capacidad de Enseñanza: Si algo es necesario en la docencia pero también la vida diaria es la capacidad para guiar, orientar y facilitar el aprendizaje de los demás, sean hijos, hermanos, colaboradores o en este caso particular estudiantes y compañeros docentes. Los niveles del pretest (4,25) y posttest (4,45) con una ($p=0,134$) indican una fortaleza optima en crecimiento dentro del grupo en una competencia pilar para el óptimo cumplimiento de la función docente en donde ofrezca retroalimentación para mejorar el desempeño de otras personas, reconozca las fortalezas específicas de otros y promueva el crecimiento y desarrollo dentro de los miembros de su grupo estableciendo acciones que así lo permitan.

Influencia: Una de las competencias más importantes en los profesionales que tienen a su cargo la gestión del talento humano como es el caso de los docentes es la capacidad de generar tácticas efectivas para persuadir a los demás. El pretest situó al grupo en un nivel medio (3,73) y el programa de Outdoor training ejerció una influencia positiva llevándola a un nivel de fortaleza optima en el posttest (4,03) con una ($p=0,071$). Esta fortaleza le permite al docente Utilizar estrategias para influir. Aplicando y elaborando argumentos complejos, opiniones de expertos, investigaciones de referencia, entre otros. Utilizar estrategias complejas que den respuesta a cada situación o factor en concreto, basándose en los argumentos estratégicos de la organización como estrategia de persuasión. Además se apersona de las situaciones, procesos, programas y demás y logra persuadir a los demás para que actúen conforme a las normas y procedimientos establecidos, todo ello en procura de que se cumplan con los objetivos propuestos, impactando con su profesionalismo, de tal forma que genera credibilidad y confianza en los demás.

Comunicación: Pertenece a la dimensión de gestión de relaciones y fundamental para el contacto efectivo con los demás, los niveles del pretest (4,28) ya ubicaban a esta competencia un nivel de fortaleza optima que avanzó un poco tras la participación en el programa de Outdoor Training (4,43) con una ($p=0,191$). Los comportamientos esperados para este nivel radican en; estructurar bien los mensajes, captar la atención del interlocutor, hablar con precisión, identificar con claridad y acierto los contenidos de la propia comunicación, expresar ideas con

orden, dar y recibir Feed-back, ser conciso y directo y utilizar expresiones brillantes y descriptivas.

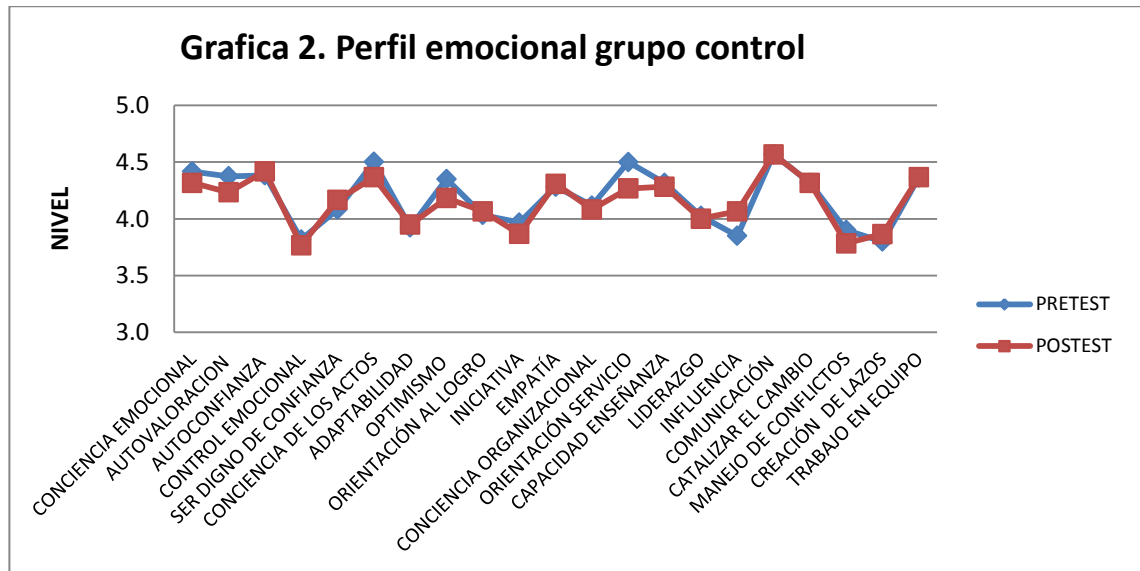
Catalizar el Cambio: Esta competencia también es de las que mostró mayores niveles de desarrollo desde el inicio (4,31) nivel de fortaleza optima y que logro avanzar a (4,46) posterior al programa ($p=0,275$), indica una muy buena capacidad para iniciar, manejar y adaptarse a los cambios un aspecto fundamental en un mundo cada vez más cambiante y exigente. Este nivel de competencia requieren que el sujeto; supere las barreras que se interponen a cambios positivos y promueva iniciativas de cambio, también emprende acciones concretas para rectificar cambios en la planeación, acepta cambios logísticos o estratégicos, adaptándose a los nuevos sin dificultades, es visionario y toma un rol proactivo en la generación del cambio siendo el motor y gestor del cambio que permita el logro de objetivos organizacionales

Creación de Lazos Interpersonales: Inicio con un valor medio en el pretest (3,78) y posterior al programa de Outdoor Training se ubicó en (4,01) un nivel de fortaleza optima con una ($p=,084$) lo que si bien no muestra diferencias estadísticamente significativas, si indica un avance en la capacidad de generar nuevas relaciones personales y laborales, mantenerlas y gestionarla positivamente permitiendo; la participación activa en las reuniones y eventos, generando empatía y lazos sociales, actuar con calidez a la hora de relacionarse con los demás, ser abierto y receptivo a la hora de atender a otras personas, aprovechar las oportunidades sociales y laborales para establecer contactos fortaleciendo la red de contactos de la organización. Diseñar planes de interacción social tendientes a potencializar la red de contactos de tipo social y laboral que promuevan la participación activa de la empresa en círculos laborales externos que permitan proyectar la imagen organizacional.

Trabajo en Equipo y Colaboración: Los niveles previos (4,38) y los niveles postest (4,60) con una ($p=0,092$) muestran que es la competencia más desarrollada dentro del grupo y sus niveles son los más cercanos al nivel de fortaleza máxima. Esto niveles del grupo establecen una gran capacidad para trabajar por metas y objetivos comunes, establecer sinergia con otros dar lo mejor de sí en su organización, creando espíritu de equipo, fomentando el seguimiento de dificultades a otros miembros de la organización, a través de -cruces de experiencias en la resolución de problemas específicos, facilitar a los responsables de otros departamentos las ideas que se tengan para la resolución de los problemas que consideramos se les puedan plantear, transmitir información, dar prioridad a las tareas que afectan al trabajo de otros, ayudar a los compañeros y compensar sus "carencias" y dar protagonismo a los colaboradores o compañeros cuando se alcanza el éxito.

A continuación se realiza una aproximación a los resultados del grupo control y la posterior descripción y análisis de las variables.

Ilustración 7 Perfil emocional del grupo control



Interpretación del perfil emocional del grupo control:

Los sujetos participantes del grupo control en la evaluación inicial mostraron niveles medios en seis de las competencias (CONTROL EMOCIONAL, ADAPTABILIDAD, INICIATIVA, INFLUENCIA, MANEJO DE CONFLICTOS Y CREACIÓN DE L LAZOS INTERPERSONALES) y niveles superiores a 4 en las quince restantes, lo que desde el principio los ubicaba como un grupo con muchas fortalezas óptimas y susceptibles de desarrollar. El postest muestra un comportamiento estable de los datos con niveles similares al pretest sin diferencias significativas en 20 de las competencias evaluadas. Sin embargo una competencia; INFLUENCIA mostró diferencias ($p=0,019$) pasando de un nivel de (3,85) en el pretest a un valor de (4,07) en el postest, pasando de ser un valor medio a convertirse en una fortaleza óptima.

Las diferencias estadísticamente significativas en siete de las competencias evaluadas (Conciencia Organizacional, Iniciativa, Autoconfianza, Ser Digno de Confianza, Adaptabilidad, Liderazgo y Manejo de Conflictos) en el grupo experimental, así como las diferencias positivas en las restantes catorce y la estabilidad de los datos en veinte de las competencias del grupo control, permiten inferir que el programa de Outdoor training diseñado específicamente para este

grupo tuvo un impacto positivo y permitió el desarrollo de las competencias emocionales de los sujetos participantes comprobando la hipótesis de investigación.

A continuación se presentan los resultados por dimensiones, resultantes de agrupar las 21 competencias en las cuatro dimensiones planteadas por Goleman

de como pilares la

DIMENSIONES	PRETEST (%)	POSTEST (%)	Sig. asintót. (bilateral)
Autoconocimiento	84	88	0,039
Autogestión	78	83	0,010
Conciencia Social	84	88	0,012
Gestión de Relaciones	81	86	0,017

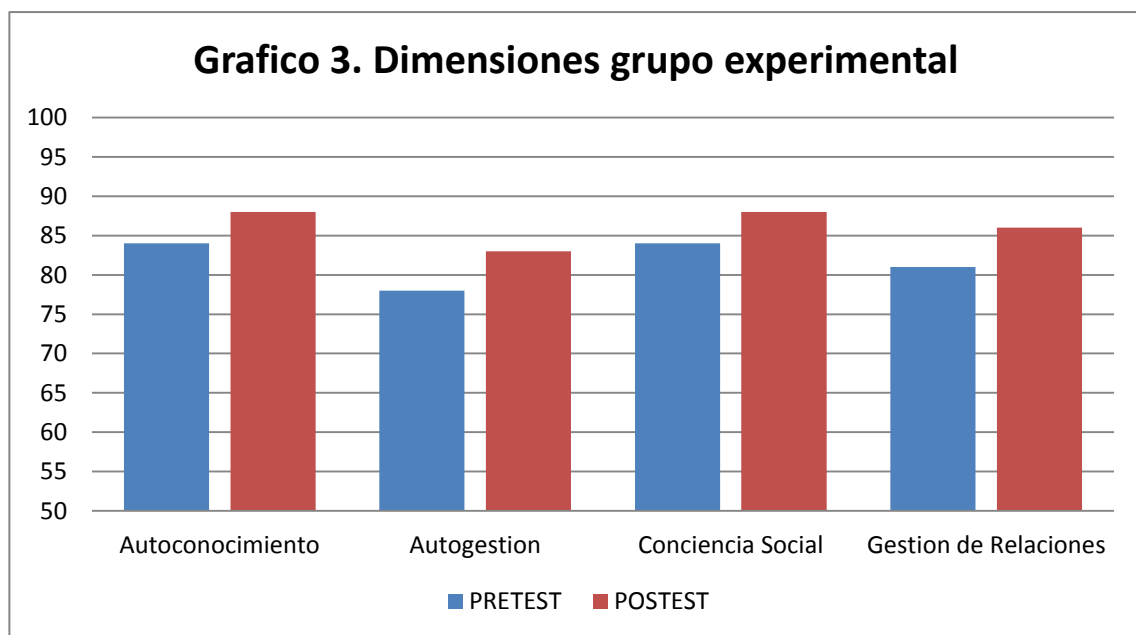
inteligencia emocional.

Tabla 9 Dimensiones grupo experimental

Tabla 10 Dimensiones grupo control

DIMENSIONES	PRETEST (%)	POSTEST (%)	Sig. asintót. (bilateral)
Autoconocimiento	88	86	0,363
Autogestión	82	81	0,727
Conciencia Social	86	84	0,377
Gestión de Relaciones	83	83	0,616

Ilustración 8 Dimensiones grupo experimental



La evaluación inicial con relación a la escala de calificación, ubica al grupo en niveles aceptables en 3 dimensiones (Autoconocimiento, Conciencia Social y Manejo de Relaciones) y Autogestión en un nivel (7.8) deficiente muy cerca del nivel aceptable. Después de la participación en el programa de Outdoor Training las cuatro dimensiones mostraron diferencias significativas así:

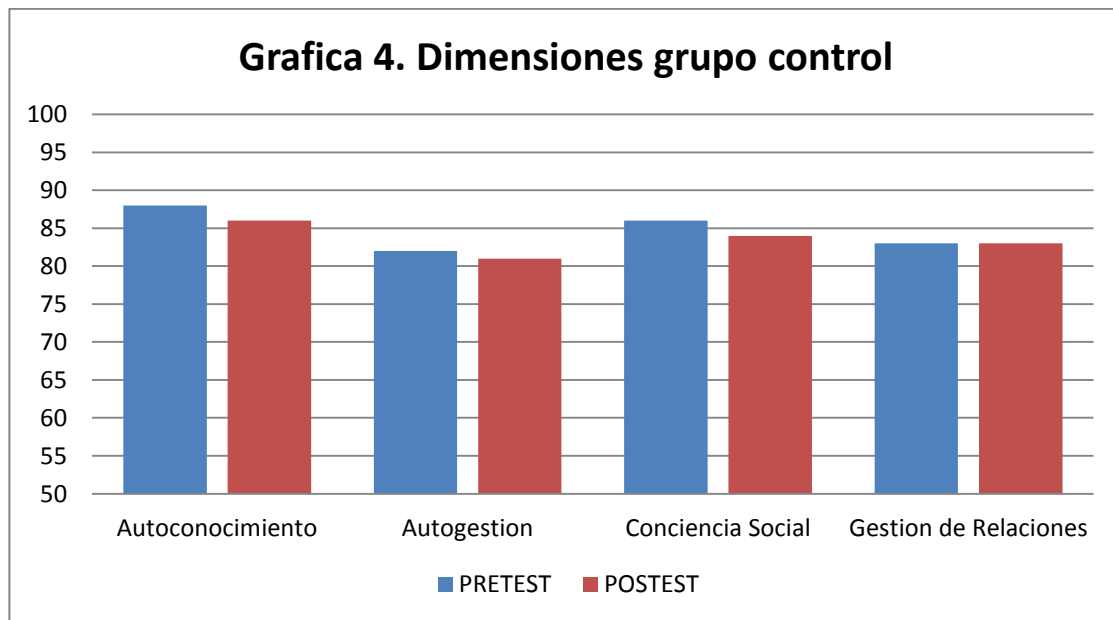
AUTOCONOCIMIENTO: Paso de un nivel de (8.4) en el pretest a (8.8) en el posttest con una ($p=0.039$), aunque continua en un nivel aceptable se acerca a los niveles óptimos de desarrollo.

AUTOGESTION: Esta dimensión q inicio con los niveles bajos (7.8) en una calificación de deficiente, fue la que obtuvo diferencias más significativas ($p=0,010$) ubicándose en el posttest en (8.3) y alcanzo un buen nivel de desarrollo de las competencias asociadas esta dimensión.

CONCIENCIA SOCIAL: Al igual que autoconocimiento paso de un nivel de (8.4) en el pretest a (8.8) en el posttest ubicándola como una de las dimensiones mas desarrolladas en el grupo y obteniendo diferencias significativas ($p=0,012$) que la ubican muy cerca de los niveles óptimos.

GESTION DE RELACIONES: iniciando con niveles de (8.1) muy cercanos al límite de los niveles deficientes, tras el programa logro avanzar hasta (8.5) ubicándose en una escala aceptable y avanzando hacia mejores niveles de desarrollo alcanzando una diferencia significativa de ($p=0,017$).

Ilustración 9 Dimensiones grupo control



Por el contrario el grupo control que en la evaluación inicial ubico las cuatro dimensiones en un nivel aceptable (promedio de 8), en el postest mostró estabilidad en los datos, conservando la paridad en la dimensión de Gestión de Relaciones (8.3) con una $p=0,616$. Además se nota un leve descenso en las otras tres; Autoconocimiento (8.8) a (8.6) con una $p=0,363$, Autogestión (8.2) a (8.1) con una $p=0,727$ y Conciencia Social (8.6) a (8.4) con una $p=0,377$. Lo que demuestra que no existen diferencias significativas entre las dos evaluaciones.

Los resultados de la evaluación de las dimensiones donde se evidencia un crecimiento de todas ellas con diferencias significativas en el grupo experimental y la estabilidad de los resultados pretest y postest en el grupo control refuerzan la hipótesis de investigación demostrando que el programa de Outdoor Training diseñado para este grupo generó impactos positivos y logró desarrollar las competencias emocionales de los docentes.

6.2 DISCUSIÓN

Las diferencias significativas alcanzadas por el grupo experimental en siete de las veintiuna competencias emocionales tras participar del programa de Outdoor Training como lo muestra la Tabla 9. Medias del grupo experimental sustentado en los resultados de las cuatro dimensiones que presentan en su totalidad diferencias significativas (Tabla 11. Dimensiones grupo experimental) revelan que el programa de Outdoor training diseñado específicamente para este grupo permitió el desarrollo de las competencias emocionales, así como lo concluyó Fernández Caparros en su tesis doctoral “con un programa de Outdoor training específicamente diseñado y propuesto se ha mostrado eficaz en su contexto de aplicación, pues los sujetos experimentales han evolucionado y mejorado sus niveles de competencias emocionales”.(FERNÁNDEZ-CAPARRÓS M. R., 2006).

Así entonces se abordarán cada una de las competencias estudiadas y posteriormente las dimensiones a las que pertenecen, permitiendo avizorar sus niveles, importancia y posible aplicación en el campo de la docencia. En primera medida se encuentran; Trabajo En Equipo, Autovaloración, Catalizar el Cambio, Empatía y Capacidad Enseñanza que sobresalen frente a las demás competencias, siendo estas las más desarrolladas pues obtuvieron un promedio superior a 4,5 ubicándolas como fortalezas debido a que se acercan a la estimación máxima posible (5), El Trabajo en equipo y colaboración con una media de 4,6 y considerada como la “Capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización y construir relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos” (Ministerio de Educación Nacional, 2007), le facilita a los docentes establecer buenas relaciones profesionales y de equipo, permiten el compañerismo, potencian el trabajo y el logro de las metas institucionales, además de compartir aprendizajes y recursos con diferentes miembros de la institución y ofrecer apoyo para el trabajo de otros, igualmente al trabajar en equipo y colaborar a sus compañeros, directivos y estudiantes se aprende a manejar los conflictos que se presentan en cada grupo de trabajo y en diferentes situaciones.

Del mismo modo, los altos niveles de autovaloración demostrados y entendiendo esta como “subsistemas de la personalidad que incluye un conjunto de necesidades y motivos, junto con sus diversas formas de manifestación consciente. es un concepto preciso y generalizado del sujeto sobre sí mismo, que integran un conjunto de cualidades, capacidades, intereses, que participan activamente, o sea, que están comprometidos en la realización de las aspiraciones más significativas de las personas.” (González, 1983), esto implica que los docentes manifiestan un excelente conocimiento de si mismos, confían en sus capacidades, poseen la autoestima suficiente para afrontar su trabajo con

entereza y además pueden reflexionar sobre su actuar y brindarle al estudiante opiniones acordes su trabajo, a fin de que el estudiante si “se le escucha, se le respeta y se le anima ante el fracaso, está recibiendo mensajes positivos para su autovaloración” (González, 1983) lo que le brinda un valor agregado a la labor de ser maestros.

Consecutivamente se encuentra la competencia de catalización del cambio que consiste en “Iniciar o dirigir los cambios; Las personas dotadas de esta competencia reconocen la necesidad de cambiar y eliminar barreras; desafían el status quo y reconocen la necesidad de cambiar; promueven el cambio y consiguen que otros hagan lo mismo; y modelan el cambio de los demás (Barcelar, 2008), esta es una cualidad fundamental en una universidad y programa académico que buscan personas que propongan nuevos modelos educativos, se enfrenten a nuevos retos y guíen los procesos de modernización curricular, además “las personas que desarrollan estas competencia fortalecen otras competencias emocionales como lo son el compromiso, motivación, y el optimismo” (Buol, 2009).

La empatía que también se expresa en niveles altos, es una de las cualidades primordiales para la enseñanza, considerada como la “habilidad para ser consciente, entender y apreciar los sentimientos de los demás.” (Barcelar, 2008) el docente al estar en constante contacto con estudiantes, directivos y demás compañeros de trabajo, debe apreciar y comprender sus conductas para ser tolerante y manejar las situaciones así como crear lazos de confianza y facilitar la participación.

En esta misma perspectiva, la de capacidad de enseñanza se refiere a “enseñar o fomentar el desarrollo de una o varias personas. La esencia de esta competencia es lograr el desarrollo más que lograr un rol formal. La dimensión primordial de esta competencia es la intensidad y la totalidad de logro del desarrollo de los demás, desde mantener las expectativas positivas en cuanto al potencial de los demás hasta promocionar a las personas basándose en un desarrollo bien resuelto (Bolívar, 2007), en esencia esta es la labor que cumple un docente y es importante que el nivel de esta competencia se encuentre como fortaleza, mejorando la calidad de la enseñanza que es el servicio por excelencia que prestan, lo que además permite formar profesionales competentes que se puedan desenvolver en su campo laboral con excelencia.

Con niveles muy cercanos a los anteriores (4.4) se ubican la Comunicación, Conciencia de los Actos, Optimismo, Orientación al Servicio y Conciencia Organizacional. aunque los niveles son muy buenos los docentes requieren

potencializar la competencia de comunicación dado su importancia en la socialización con sus compañeros de trabajo, estudiantes y directivos, además la labor de un docente es transmitir conocimientos para que el estudiante los interiorice y los aprenda significativamente y esto solo se logra con una excelente comunicación entendida como “Emitir mensajes claros y convincentes. Las personas dotadas de esta competencia saben dar y recibir información; captan las señales emocionales; abordan abiertamente las cuestiones difíciles; escuchan bien; buscan la comprensión mutua; no tienen problemas en compartir la información de que disponen y alientan la comunicación sincera” (Barcelar, 2008). En los maestros la comunicación es esencial debido a que su función lo exige como se mencionaba anteriormente, ellos deben combinar adecuadamente los recursos expresivos del lenguaje oral, escrito y gráfico, con ayuda de las tecnologías de información y comunicación, además de expresar argumentos de forma clara y respetuosa utilizando el lenguaje verbal y no verbal que permitan persuadir positivamente y facilitar el aprendizaje.

De este mismo modo la competencia de conciencia de los actos aporta a la realización del docente como persona competente es su ámbito laboral, puesto que tiene la “capacidad para percibir con precisión los propios sentimientos y emociones, identificarlos y etiquetarlos” (Barcelar, 2008), evidenciando su educación emocional y haciéndolo más fuerte ante las posibles agresiones del medio, además transfiriéndosela a los estudiantes para que estos estén emocionalmente más preparados y se enfrenten a la sociedad controlando e identificando sus sentimientos, sin embargo toda esta transferencia de conocimientos emocionales no se puede lograr si el docente no desarrolla la competencia de iniciativa para hacerlo, es decir si el docente no tiene la capacidad de proponer nuevas técnicas de enseñanza, nuevas soluciones para resolver los problemas que se le presenten en su vida laboral, no tendrá “predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje” (Domingo, 2013) y no podrá transferir las competencias necesarias para formar profesionales capaces de salir a trabajar en pro de la sociedad.

Optimismo esta última entendida como el “Estilo que atribuye resultados positivos a eventos actuales y futuros, en definitiva la persona optimista tiene una actitud positiva” (Belzunce & Martínez López, 2011), importante en el docente por su impacto positivo en el clima organizacional, además mejora la eficacia y el compromiso en la organización debido a que se busca llegar a los objetivos de la mejor manera.

La competencia de Orientación al servicio que consiste en “anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los demás; en las empresas tratan de

satisfacer con sus servicios o productos; a través de la satisfacción del cliente buscando obtener la fidelización” (Barcelar, 2008), en los docentes es esencial reconocer las necesidades y los requerimientos de los estudiantes para ejercer su labor con excelencia, manteniendo una relación permanente de confianza y respeto y preocupándose por realizar el trabajo de la mejor manera. Algo similar ocurre con la conciencia organizacional entendida como “la habilidad de comprender las relaciones de poder existentes en la propia organización o en otras organizaciones y en el caso de los niveles altos de la organización, entender su posicionamiento en relación a otras corporaciones.” (Bolívar, 2007), el docente del programa Ciencias del Deporte y la Recreación debe seguir fortaleciendo esta competencia pues conviene que tenga claro el tipo de cultura, los principios y políticas de la organización para contribuir al desarrollo de sus metas y objetivos, además de identificar cuáles son las oportunidades que tiene en la organización.

En un nivel un poco más bajo pero manteniéndose como fortaleza se ubican; Conciencia Emocional, Autoconfianza, Ser Digno de Confianza, Orientación al Logro, Manejo de Conflictos. Todas ellas competencias importantes para la adecuada realización de las funciones como docente universitario. Así pues, la conciencia emocional es “la capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones” (López, 2011), en otras palabras un docente debe comprender los vínculos existentes entre sus pensamientos, sentimientos, sus palabras y sus acciones para realizar su labor docente con éxito manteniendo la coherencia y mostrándose como un ejemplo.

En este orden de ideas, la autoconfianza la cual se comprende como “un proceso circular, es decir si una persona tiene una autoestima alta, se comportará de forma agradable, será cooperador, responsable, su rendimiento será mayor y facilitará el trabajo de formación. Por el contrario, si su autoestima es baja, tendrá repentinos cambios de humor, se sentirá desconfiado, reprime sus sentimientos, será poco cooperador y poco responsable, pues niega o evade sus dificultades y culpa a los demás por lo sucedido” (Suanes, 2009). Esto quiere decir que el docente universitario debe procurar fortalecer esta competencia puesto que al tener la autoestima alta será reflejado en su labor docente y transmitirá esa autoestima a sus estudiantes generando un vínculo de confianza y volviendo más ameno el sitio de trabajo, por el contrario si el docente no potencializa esta competencia fomenta la conformidad, convirtiéndose posiblemente en un docente autoritario o demasiado permisivo, siendo en cualquiera de los casos un problema tanto en su vida personal como contrario a los objetivos pedagógicos.

Unida a la anterior, la cualidad de ser digno de confianza es otra competencia que implica la “probabilidad de que una persona realice correctamente una

actividad requerida por el sistema durante un periodo de tiempo dado sin llevar a cabo ninguna actividad extraña que pueda degradar el sistema” (Servicio de Administración Tributaria, 2013). Los buenos niveles muestran docentes que se consideran confiables para los demás, remarcando su autococimiento, autoestima y empoderamiento que lo llevan a actuar de una manera adecuada logrando generar seguridad en los estudiantes, compañeros y directivos.

Igualmente la orientación al logro identificada como la “capacidad para dirigir el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados, con miras al mejoramiento continuo” (Ministerio de Educación Nacional, 2007), altos niveles de esta competencia generan docentes con disciplina para cumplir las metas propuestas, buscando siempre la excelencia y la calidad, objetivos importantes que plantea la universidad, la facultad y el programa y que solo se obtienen con personal competente y comprometido.

El manejo de conflictos es una de las fundamentales para los docentes debido a los altos niveles de riesgo psicosocial a los que se enfrenta, se entiende como “la capacidad de negociar y resolver conflictos. Las personas capaces de manejar los conflictos identifican a las personas difíciles y se relacionan con ellas de forma diplomática; sacan a la luz los desacuerdos; y alientan al debate y a discusión abierta; buscando el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados” (Barcelar, 2008), por esta razón esta competencia también conviene ser potencializada en los docentes porque al tratar con personas y al trabajar en equipo los conflictos aparecen frecuentemente y se deben buscar las soluciones de manera efectiva, facilitar acuerdos, además de dar el ejemplo y formar a sus estudiantes para la solución de sus propios conflictos.

Continuando hacia abajo en la escala de clasificación aparecen Liderazgo, Adaptabilidad, Influencia, Creación de Lazos y Control Emocional, con valores cercanos a 4 que las ubica como fortalezas, pero que de no gestionarse podrían caer al nivel aceptable disminuyendo no solo el rendimiento dentro de la organización sino también el comportamiento en la vida diaria.

El liderazgo inspiracional es de vital importancia para el docente ya que se menciona como “Inspirar y dirigir a grupos y personas; son personas que tienen la capacidad de articular y estimular el entusiasmo por las perspectivas y los objetivos compartidos; cuando resulta necesario saben tomar decisiones independientemente de su posición; son capaces de guiar el desempeño de los demás; lideran con el ejemplo (Ministerio de Educación Nacional, 2007)”. Por esta razón es necesario su potencialización, el docente es la motivación e inspiración de los estudiantes fuera y dentro del aula de clase, además les corresponde ser

reconocidos en la comunidad y ser un ejemplo para transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, generando una educación de calidad.

En este mismo sentido, se encuentra la competencia de adaptabilidad con un entendiéndose como “Flexibilidad para afrontar los cambios, desafíos y nuevas situaciones. Son personas que se adaptan a los cambios, saben reorganizar sus prioridades y adecuarse a las más diversas circunstancias” (Barcelar, 2008). En el docente la adaptabilidad es una competencia primordial por los cambios que día a día enfrenta en su lugar de trabajo, debe aprender a adaptarse y saber asumir los nuevos retos, acondicionarse a los ambientes modernos de aprendizaje, nuevas formas de aprender, costumbres y estilos de los estudiantes actuales.

Seguidamente se encuentra la creación de lazos interpersonales y se refiere a “la habilidad para establecer y mantener de forma mutuamente satisfactoria relaciones que se caracterizan por la intimidad y por dar y recibir afecto. Requiere de la sensibilidad a los otros, el deseo de establecer relaciones y el sentimiento de satisfacción con estas relaciones” (Barcelar, 2008), dicha competencia perteneciente a la dimensiones gestión de relaciones es fundamental para mantener la armonía y sinergia tanto con los compañeros de labores como con sus estudiantes permitiéndole avanzar hacia la consecución de los objetivos de aprendizaje, proyectos de investigación y extensión en donde se realiza trabajo conjunto con maestros de otras profesiones.

La influencia está citada en el límite entre fortaleza y aceptable tiene uno de los promedios más bajos de las 21 competencias, lo cual significa que esta competencia necesita ser fortalecida puesto que la influencia es “utilizar tácticas de persuasión eficaces. Las personas dotadas de esta competencia son muy persuasivas; recurren a presentaciones muy precisas para captar la atención de su auditorio; utilizan estrategias indirectas para recabar el consenso y el apoyo de los demás; orquestan adecuadamente los hechos más sobresalientes para exponer más eficazmente sus opiniones” (Barcelar, 2008), en la educación esta competencia es primordial debido a que el docente es un ejemplo a seguir por los estudiantes, busca generar cambios positivos en la sociedad educativa y esto solo se logra influyendo en ellos de una manera adecuada y constante para lo cual requiere de las mejores habilidades y estrategias que le permitan influir positivamente en las personas con quienes interactúa. Con esta competencia también sucedió algo particular debido a que es la única que presenta un aumento significativo en el postest del grupo control, que podría deberse al contacto con algunos de los participantes del programa de Outdoor Training y la retroalimentación recibida por ellos o el hecho de no contestar conscientemente el cuestionario por parte de uno o varios participantes.

El control emocional también está en los promedios obtenidos mas bajos, importante para su fortalecimiento puesto que si el docente comprende sus emociones y, luego, utiliza esta comprensión para transformar las situaciones a su beneficio, mejorará sus relaciones, además si controla sus emociones tiene la capacidad de controlar y guiar a los demas para que estos también aprendan a controlarlas.

En cuanto a la Iniciativa que en el pretest mostró los niveles mas bajos (3.5) fue la competencia que más desarrollo alcanzó posterior al programa de Outdoor Training (3.9) llegando al limite del nivel medio y cerca de convertirse en una fortaleza, se entiende la iniciativa como la “Disposición para actuar en las oportunidades”(Steven B. Wolff, 2005) desde esta perspectiva además de ser evidente su crecimiento en el grupo docente, tambien es necesario continuar estimulandola hasta que pueda convertirse en una fortaleza, pues se hace imperioso que los docentes sean proactivos, asuman retos y aprovechen las oportunidades de crecimiento que el medio y la organización les brindan.

Por otra parte se realizó un análisis de los resultados obtenidos por dimensiones que al compararlo con los referentes teóricos permitió avistar avances en todas ellas.

De acuerdo a los resultados, la dimensión de Autoconocimiento obtuvo los niveles más elevados,dicha condición implica que la persona tiene en cuenta los estados internos propios, preferencias, recursos e intuiciones en sus preocupaciones, además es una persona que puede construir una identidad, tener un proyecto de vida claro y reflexionar sobre las situaciones que le atañen tomando las mejores decisiones,(Steven B. Wolff, 2005), por consiguiente el docente participante del estudio al tener la dimensión de autoconocimiento en niveles altos, conocen todo aquello sobre su persona, se quiere a sí mismo y se acepta tal cual sus errores y busca mejorarlos en su día a día, además las personas que tienen un buen concepto de ellas mismas establecen relaciones más ricas con los demás, esto permitiría brindar una mejor educación a los estudiantes.

Así mismo la dimensión de gestión de relaciones que alcanzó niveles elevados hace énfasis a la “capacidad para intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias y recursos, según las características del contexto y los participantes del proceso comunicativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza” (Ministerio de Educación Nacional, 2007) por esta razón es importante que el docente tenga altos niveles de desarrollo puesto que en la formación que les ofrece a sus estudiantes su trabajo no es solo generarles conocimientos

teóricos, sino facilitar en los alumnos aprendizajes para la vida, que les permita ser personas capaces de aprender por sí mismos y desenvolverse plenamente en sociedad.

Igualmente las dimensión de Autogestión muestra resultados aceptables y tendientes a mejorar, esto quiere decir que los docentes manejan de una forma adecuada las relaciones y el conocimiento de los demás sentimientos, necesidades y preocupaciones(Steven B. Wolff, 2005), desde esta perspectiva la dimensión de autogestión debe ser potencializada para alcanzar niveles de desarrollo óptimo puesto que el docente debe saber controlar sus emociones de la manera que no afecte las relaciones con los estudiantes, compañeros de trabajo e incluso con los directivos y así no terminar bloqueados por las emociones propias y ajenas que lo rodean, además si el docente controla sus emociones de una forma adecuada, es capaz de adaptarse a los cambios y mantener una actitud de optimismo en su vida diaria.

De igual manera, el docente que se encuentra en un nivel de conciencia social bueno “sabe identificar y comprender las emociones ajenas, además de respetar a los demás, tener una buena comunicación expresiva y emocional, una escucha activa y ser capaz de regular las conductas ajenas emocionalmente alteradas” (Barez, 2007)cualidades fundamentales para los docentes que a diario conviven con las emociones de sus estudiantes y compañeros.

Los resultados resaltan la importancia del desarrollo y mejoramiento de las cuatro dimensiones, a pesar de que todas obtuvieron un resultado bueno, todas son posibles de mejorar para alcanzar un resultado excelente. “Los estudios sobre competencias hechos en más de 200 organizaciones en todo el mundo, le atribuyen 1/3 de dicha diferencia a la capacidad técnica y cognitiva y 2/3 a las competencias emocionales”, (GOLEMAN, 1998). Esto se torna más relevante para el docente porque necesita detectar las necesidades de sus estudiantes para así fortalecer sus capacidades inspirándolos y guiándolos de la mejor manera, además debe aprender a trabajar con otros negociando y solucionando desacuerdos, manejando buenas relaciones y teniendo una excelente comunicación con todas las personas que lo rodean, igualmente se considera importante porque maneja los componentes para que una persona se desenvuelva con éxito en una sociedad.

Vale la pena señalar la importancia que tiene para los docentes potencializar estas dimensiones, puesto que “la capacidad del profesorado de desarrollar las competencias emocionales del alumnado está en gran parte relacionado con sus propias competencias emocionales. La premisa que consideramos fundamental es

que el profesorado tenga una buena formación en estas competencias” (Barcelar, 2002), acorde con ello el programa académico debería aprovechar el nivel alto de las competencias emocionales de sus docentes y promover programas de formación como el Outdoor Training que les permita llegar a la excelencia, lo que se hace de vital importancia ya que la labor del docente implica trabajar con gran número de personas en proceso de formación, donde se debe mantener un equilibrio en el manejo de sus emociones que le permitan lograr el éxito profesional y académico.

Todo lo expresado anteriormente revela que los sujetos participantes del programa de Outdoor Training mejoraron sus competencias emocionales, siendo esto importante puesto que “la competencia emocional pone el énfasis en la interacción entre persona y ambiente, y como consecuencia confiere más importancia al aprendizaje y desarrollo. Por tanto tienen unas aplicaciones educativas inmediatas”(Bisquerra Alzina & Perez Escoda, Las Competencias Emocionales, 2007), lo que podría favorecer un mejoramiento del desempeño docente en sus diferentes funciones dentro del programa académico. En esta misma perspectiva se respalda su relevancia cuando se comprende que las competencias son “el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales”(Alzina, 2003), lo cual significa que se alcanzaron mayores niveles de equilibrio entre las competencias emocionales, para así adquirir un alto desarrollo de las cualidades humanas que favorezcan tanto en el quehacer profesional como personal.

6.3 PRODUCTOS GENERADOS A PARTIR DE LA INVESTIGACION.

Coherentemente con los objetivos específicos y la metodología planteada, los resultados o productos del estudio, se clasifican en tres categorías:

Tabla 11 Productos relacionados con nuevo conocimiento y desarrollo tecnológico

Producto(s) esperado(s)		Breve descripción del producto
Artículo en revista especializada	X	Se está elaborando el artículo producto de la investigación, el cual será enviado a revista indexada referente a desarrollo humano.
Libro o capítulo de libro resultado de la investigación	X	Se está reuniendo información relevante que permita elaborar como mínimo un texto sobre la temática.
Producto o proceso patentable	X	Programa de Outdoor Training para el desarrollo de las competencias emocionales.

Tabla 12 Fortalecimiento de la comunidad científica:

Producto esperado		Breve descripción del producto
Tesis de Maestría sustentada y aprobada	x	Requisito académico para obtener título de Magister en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional.

Tabla 13 Difusión y apropiación social del conocimiento

Producto(s) esperado(s)		Breve descripción del producto
Artículo publicado en revista de divulgación	x	Artículo en construcción donde se muestran los resultados e importancia de la investigación para ser publicada en revistas de orden educativo o de desarrollo humano.
Ponencia en evento científico o tecnológico	x	Se realizó la ponencia "EL OUTDOOR TRAINING Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EMOCIONALES EN DOCENTES DEL PROGRAMA C.D.R" en el IV Congreso Nacional en Gerencia y Derecho Deportivo. Y está inscrita como conferencia en el evento académico nacional "EXPORECREACION" que se realizara en el mes de agosto del presente año.
Artículos de periódicos, programas de radio y TV. con resultados de investigación	x	Publicación de las generalidades e importancia del estudio en el boletín informativo adrenalina (perteneciente al programa C.D.R). Además se realizara la divulgación de los resultados en otros medios informativos.
Mejoramiento de la calidad	x	Impacto sobre la calidad de los programas de Outdoor Training a través de la validez científica y estadística del presente estudio.
Mejoramiento del clima organizacional	x	Mejoramiento de las relaciones interpersonales y fortalecimiento del clima organizacional del programa por el desarrollo de las competencias emocionales en los docentes. Además incorporación de la metodología como estrategia de capacitación continua en la organización.
Mejores prácticas productivas	x	Contribución a la validación del Outdoor Training como metodología de formación para el desarrollo del talento humano en las organizaciones.
Eliminación o reducción de riesgos para la salud humana	x	Disminución del stress y mejoramiento del medio laboral.

7 CONCLUSIONES

A continuación se presentan las principales conclusiones derivadas de la investigación:

- El programa de “Outdoor Training” específicamente diseñado para el grupo de docentes se ha mostrado eficaz en su contexto de aplicación, pues los sujetos experimentales han mejorado sus niveles en las cuatro dimensiones (Autoconocimiento, Autogestión, Conciencia Social y Gestión de Relaciones) además incrementaron significativamente los niveles de las siguientes competencias emocionales: Iniciativa, Conciencia Organizacional, Autoconfianza, Ser Digno de Confianza, Adaptabilidad, Liderazgo y manejo de conflictos.
- Las restantes 14 competencias también presentaron mejoría en sus niveles y aunque estadísticamente no es significativo a nivel práctico si; puesto que las directivas del programa notan mejoras en el clima organizacional, actitudes más proactivas, mejores habilidades de comunicación, empoderamiento y trabajo en equipo.
- Los resultados obtenidos en la investigación al igual que los aportados por Caparroz 2006 demuestran que el Outdoor Training es un excelente herramienta de formación para el desarrollo de competencias emocionales y gestión del talento humano.
- Los programas de Outdoor Training son efectivos para el desarrollo de competencias siempre y cuando sean diseñados a la medida de cada grupo, teniendo las características, funciones, clima organizacional y evaluación previa de los participantes. De ninguna manera existen programas de Outdoor aplicables de manera estandarizada a todo tipo de grupos humanos. Además el control de las variables intervinientes (lugar adecuado, facilitadores expertos, personal de recolección de información idóneo) es fundamental para lograr resultados positivos en la implementación de este tipo de programas.
- Los resultados del presente son un aporte académico que permite darle fuerza al Outdoor Training como metodología de formación para ser utilizada a nivel organizacional.

- Los resultados estadísticamente significativos derivados de la intervención con el programa de Outdoor Training son reforzados con los resultados prácticos evidenciados en las conclusiones de los participantes, el informe de los facilitadores y la percepción de las directivas del programa.
- El estudio previo del grupo, las reuniones con las directivas y los facilitadores y la determinación de objetivos claros con la intervención permitieron el alcance de excelentes resultados.
- La apuesta del programa hacia la gestión de su talento humano no solo en lo cognitivo y académico sino también en lo emocional, produjo excelentes resultados evidenciados tanto en los resultados del estudio sino en la actitud de los docentes, su compromiso y el clima organizacional positivo generado posterior a la intervención.
- El Outdoor Training además de ser una metodología efectiva para el desarrollo de competencias emocionales, resulta más motivante, dinámica, participativa y alegre al estar en contacto permanente con el medio natural e inmersos en la zona de aprendizaje.
- El programa de Outdoor Training resultó ser efectivo para el desarrollo de competencias emocionales en docentes universitarios y podría ser aplicada en otros grupos, programas, facultades y universidades teniendo en cuenta las características, recomendaciones y metodología adecuada para el desarrollo de misma.
- La realización de este estudio motivó al programa académico para realizar otros dos investigaciones relacionadas. La primera relacionada con la utilización del Outdoor Training en el desarrollo de habilidades sociales de jóvenes practicantes de deportes de conjunto y la segunda la validación de las salidas académicas del área de recreación “Outdoor Training” y su impacto en las habilidades sociales de los estudiantes participantes. Así mismo el programa empezó a implementar un programa de liderazgo en zona de aventura con los estudiantes de primer semestre que se centra en el Outdoor training y busca el fortalecimiento del liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y las habilidades asociadas.

CONCLUSIONES DEL PROCESO POR PARTE DEL EQUIPO FACILITADOR

- El grupo se mueve con alta facilidad en las dinámicas discursivas, argumentativas y centradas principalmente en sus saberes y en el escenario de lo eminentemente académico. El ejercicio propuesto quebrantó esa familiaridad, propiciando un intercambio desde las dimensiones emocionales y los sentimientos asociados a la forma en la que experimentan, interactúan y dilucidan sus realidades grupales, individuales e institucionales.
- Es perceptible el deseo y orientación hacia la búsqueda de utilidades prácticas del proceso, al interior de la dinámica grupal. Además de la posibilidad permanente de disfrutar el espacio y al mismo tiempo dedicarse comprometidamente a la agenda de trabajo dispuesta con su intensidad y dosificación por parte del equipo facilitador.
- La voluntad directiva del programa en cuanto a exponer su rol de liderazgo para la consolidación de estrategias que conduzcan al mejoramiento de las condiciones de clima laboral para el desarrollo del grupo. Esto implica una ocupación especial hacia cada uno de los integrantes como personas dentro de una cultura y contexto organizacional específico.
- Los niveles de cohesión grupal identificados por el equipo facilitador durante el proceso, evidencian la existencia al interior del mismo de factores posibilitadores del desarrollo de las habilidades y condiciones grupales requeridas por las actuales circunstancias contextuales que configuran la realidad del mismo.
- Las capacidades de cuestionamiento y apelación a las situaciones que más les resulta motivo de atención, fueron perceptible durante el taller. El estado de madurez y largos períodos de convivencia, les favorece en los ejercicios de intercambio teniendo en cuenta que los niveles de madurez de los grupos están estrechamente relacionados con las transformaciones en los estilos de liderazgo modeladores de las conductas colectivas.
- Es notable el deseo de auto-observarse como una función esencial para la mejora. Acá, tener oportunidades de interiorización debe conducir a óptimos ambientes de ejercicio profesional, que redundan en calidad de la labor frente a la formación de otros profesionales.

8 RECOMENDACIONES

Las siguientes son las recomendaciones que emergen a partir de la realización del estudio y el posterior análisis de los resultados:

Desde lo metodológico:

- Considerar el Outdoor Training como una excelente metodología de formación y desarrollo del talento humano que aporta significativamente al desarrollo organizacional en el campo de las competencias emocionales.
- Desarrollar los programas de Outdoor Training con seriedad y siguiendo los requerimientos metodológicos necesarios para que los resultados sean positivos y no se caiga en el error del activismo de muchas personas e instituciones que prestan el servicio.
- Realizar futuras investigaciones encaminadas a validar la metodología en otros grupos humanos (estudiantes, directivos, operarios, etc) así como observar su impacto según el género y la edad de los participantes.
- Prestar atención detallada a los factores logísticos, espacio, tiempos y equipo facilitador es fundamental para el logro de los objetivos en los programas de Outdoor Training.
- Puede ser pertinente para próximas oportunidades utilizar una evaluación de 180° que permita tener otra mirada de los resultados obtenidos.
- La selección del facilitador es fundamental para guiar efectivamente los procesos grupales de allí la importancia de verificar su formación y experiencia antes de iniciar cualquier proceso.

Para la el programa Ciencias del Deporte y la Recreación:

- Es indispensable el reforzamiento por parte de las directivas del programa de los niveles alcanzados en las competencias, realizando mas procesos de capacitacion, involucrando otros docentes, promoviendo un excelente clima organizacional y realizando seguimiento a los compromisos adquiridos.
- Gestionar prácticas cotidianas y regulares de espacios específicos para la continuidad de la exploración de este tipo de alcances en el fortalecimiento del equipo. Se estimaría importante que fueran derivados de políticas de la institución, pero ante la ausencia de ellas o la posibilidad de despliegue consistente, puede verificarse la alternativa de implantarlas solo al nivel del programa, bajo el aval de la instancia administrativa pertinente para este caso.
- La promoción y valoración positiva de los recursos y potencialidades individuales y colectivas se sugiere como conductor importante de los espacios cotidianos anteriormente sugeridos, los cuales pueden configurar el punto de partida para la identificación y definición de pautas de comportamiento novedosas promotoras del desarrollo.
- Frente a las características actuales del grupo, los estilos de liderazgo requieren identificar las maneras de liderar que potencialicen las fortalezas construidas en la historia de convivencia colectiva, llevando a la exploración de pautas de dirección, administración y acompañamiento novedosas para alcanzar nuevos niveles de interacción.
- Se sugiere el abordaje de habilidades para la construcción de espacios conversacionales en los que la capacidad de autoobservación y flexibilidad se desarrollen como pilares para la interiorización de pautas interaccionales más empáticas y en las que la expresión de emociones, sentidos y significados de las experiencias que cada individuo tenga cabida en el ámbito grupal y sean la base para la evolución colectiva.
- Socializar el modelo de capacitación “experiencia exitosa” con otros programas y dependencias.

Para la Universidad:

- Invertir y continuar desarrollando su talento humano no solo desde el conocimiento y los saberes técnicos inherentes a sus funciones sino también desde la inteligencia emocional y las competencias que contribuyen a alcanzar altos niveles de eficiencia y en donde las metodologías como el Outdoor Training son de gran utilidad y eficacia.

9 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABARCA CASTILLO, M. M. (2003). Educación Emocional en la Educación Primaria: Currículo y Práctica. Recuperado el 05 de 02 de 2013, de Dianet Plus: <http://www.tdx.cat/handle/10803/2349>

ALLES, M. A. (2006). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.

ALZINA, R. B. (2003). Educación Emocional y Competencias Basicas Para la Vida. Revista de Investigación Educativa , 22.

Area Recreación UTP. (2005). MARCO LEGAL DE LA RECREACIÓN. Recuperado el 6 de Abril de 2013, de Pagina Institucional, Universidad Tecnologica de Pereira : <http://blog.utp.edu.co/areaderecreacionpcdyr/category/modalidad-recreativa-i/>

ASSENS, J. (2002). Outdoor Training: Fiasco o Revolución. Capital Humano, (153), 44-52.

AVENDAÑO, M. d. (2007). Autdoor Training, un nuevo concepto en capacitación. Recuperado el 23 de Marzo de 2013, de Nulan: http://nulan.mdp.edu.ar/656/1/avendano_mr.pdf

ÁVILA, M. d. (2007). Colección de tesis digitales, Universidad de las Americas Puebla. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/cereceda_a_md/capitulo_3.html

BARCELAR, L. D. (2002). Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula. Recuperado el 02 de 04 de 2013, de Eumed.net enciclopedia virtual: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lb/conclusiones_generales.html

BARCELAR, L. D. (2008). EUMED.NET. Recuperado el 2014, de Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lb/que_es_competencia_emocional.html

BAREZ, J. (2007). Mosaico de las competencias emocionales. Recuperado el 2014, de Conciencia social: <http://javierbarez.files.wordpress.com/2012/06/mosaico-de-las-competencias-emocionales2.pdf>

BECCO, G. (2001). Vygotsky y teorías sobre el aprendizaje. Obtenido de www.monografias.com.

BELZUNCE, M. d., & MARTÍNEZ LÓPEZ, F. J. (2011). Guía de Competencias emocionales para directivos. Obtenido de <http://books.google.com.co/books?id=80rCcrykCRMC&pg=RA1-PA155&lpg=RA1-PA155&dq=optimismo+competencias+emocionales&source=bl&ots=NNXRoQ2bp4&sig=6LCAe0lyWOVIMdIE3zJ-yBUEywM&hl=es&sa=X&ei=ulgxU6GQK4Ot2QWm5oGYCg&ved=0CFYQ6AEwCA#v=onepage&q=optimismo%20compete>

BISQUERRA ALZINA, R., & PEREZ ESCODA, N. . (2007). Las Competencias Emocionales. Recuperado el 22 de Marzo de 2013, de Google Académico: http://stel.ub.edu/grop/files/Competencias_emocionales-P.pdf. Recuperado el 2014, de Google Académico: http://stel.ub.edu/grop/files/Competencias_emocionales-P.pdf

BOLIVAR, R. (2007). Diccionario de Competencias . Recuperado el 2014, de Conciencia Organizacional: <http://labcalidad.files.wordpress.com/2011/03/diccionario-de-competencias.pdf>

BOYATZIS, R.E., GOLEMAN, D. (2001). Emotional Competence Inventory, Edition University. Recuperado el Septiembre de 2013, de <http://www.hayresourcesdirect.haygroup.com>

BUOL, P. (2009). Google Academico. Recuperado el 2014, de Liderazgo y emociones. Gestión del cambio.: http://www.pablobuol.com/inteligencia_emocional/liderazgo_emociones.htm

CADAVID, J. C., CALLEJAS, A., OLAVE, T., MORENO, G.A., QUIÑÓNEZ, A. (1999). Outdoor Training: entrenamiento de habilidades y fortalecimiento de actitudes para el liderazgo y el trabajo en equipo. I Simposio Nacional de Vivencias y Gestión en Recreación. 25-27 de noviembre, Paipa-Colombia.

CARRASCO SANTOS, M. J., REINOSO FERNÁNDEZ-CAPARRÓS, M., & MOLINA GÓMEZ, J. (s.f.). Desarrollo de Competencias Emocionales en los Directivos de una Organización a través del "Outdoor training". Recuperado el 15 de MARZO de 2013, de Dialnet Plus: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3888047>

CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN. (2012). Presentación. Recuperado el 05 de Enero de 2013, de Página Institucional, Universidad Tecnológica de Pereira: <http://salud.utp.edu.co/deportes-y-recreacion/programa/presentacion.html>

COBO, J. M. (2000). Aprendiendo de la experiencia. Capital Humano , (136), 68-71.

COLDEPORTES. (2004). Plan Nacional De Recreación. Recuperado el 12 de 04 de 2013, de FUNLIBRE: <http://www.redcreacion.org/documentos/PNR2004/PNR3.html>

COMBARIZA, X. (7-11 de Noviembre, 2000). Formación básica de facilitadores en entrenamiento experimental al aire libre. II Encuentro Latinoamericano de Facilitadores. 7-11 de Noviembre, Cochabamba-Bolivia. Cochabamba-Bolivia.

CONGRESO DE LA REPUBLICA, Colombia. (2013). Ley No 1616, 21 de Enero de 2013. Recuperado el 09 de Octubre de 2013, de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

----- (1998). artículo 66 de la Ley 443 de 1998. Recuperado el 09 de Octubre de 2013, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

CONSEJO SUPERIOR, UTP. (2007). Acuerdo No. 52. Recuperado el 05 de diciembre de 2012, de Portal Institucional, Universidad Tecnológica de Pereira: <http://media.utp.edu.co/ciarp/archivos/reglamentacion/acuerdo52de2008.pdf>

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA. (1995). LEY 181 DE 1995. Recuperado el 23 de Marzo de 2012, de Google Academico: <http://www.redcreacion.org/documentos/ley181.htm>

CUADRADO I SALIDO, D. (2007). Decálogo del Outdoor Training: Un paso más allá de la formación. . Capital Humano , (208), 92.

----- (1998). El Outdoor Training: Un paso más allá de la formación. Capital Humano , (116), 59-62.

DOMINGO, M. S. (2013). Universidad de Caldas. Recuperado el 2014, de Competencias laborales: http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=148:iniciativa&catid=55:competencias

FALCO, A. (2003). Productividad del trabajador del conocimiento. Recuperado el 23 de Junio de 2013, de Google Academico: http://cv.uinteramericana.edu/cv/cv_data/uicr/av_materiales/AC-9101/pdf/bibliografia/InducGeren-TrabConocim.pdf

FERNANDEZ MARCH, A. (s.f.). Recuperado el Junio de 2014, de Metodologías activas para la formación de competencias: http://www.unizar.es/ice/images/stories/materiales/curso35_2009/Metodologiasactivas.pdf

FERNÁNDEZ-CAPARRÓS, M. R. (2006). Desarrollo de Competencias Emocionales en los Individuos de una Organización Utilizando la Metodología de Formación: Audoor Training. Recuperado el 12 de diciembre de 2013, de Google Academico: digibug.ugr.es/bitstream/10481/898/1/16047060.pdf

GARCÍA, M. (2002). Outdoors Training. Recuperado el 12 de Febrero de 2013, de <http://www.bajocero.cl/outdoors.htm>

GARCIA, R. C. (25 de Septiembre de 2010). El Siglo de Durango. Recuperado el 29 de Enero de 2013, de <http://www.elsiglodedurango.com.mx/noticia/285263.la-importancia-de-las-competencias-en-los-doc.html>

GOLEMAN, D. (2008). Google Académico. Recuperado el 2014, de Goleman, D. (2008). Inteligencia Emocional. Recuperado el 23 de Marzo de 2013 <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=x8cTlu1rmA4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=inteligencia+emocional&ots=5c7Q1TwwrK&sig=dVks5tsBESLpDzcl6YesaQ4yKLo#v=onepage&q=i>

----- (1998). Hay group Herramientas de evaluación y desarrollo . Recuperado el 2015, de http://www.haygroup.com/downloads/co/misc/brochure_evaluacion_y_desarrollo_final.pdf

GOLEMAN, D., y BOYATZIS, R.E. (2001). Emotional Competence Inventory, Edition University. Recuperado el Octubre de 2012, de http://www.haygroup.com/leadershipandtalentondemand/ourproducts/item_details.aspx?itemid=43&type=1&t=4

GONZALES RODRIGUEZ, M. d., LÓPEZ GAVIÑO, F., & Otros. (2010). La Importancia del Clima Emocional del Aula desde la Perspectiva del Alumnado Universitario. Recuperado el 16 de 01 de 2013, de Dianet Plus: http://institucional.us.es/revistas/universitaria/35/art_2.pdf

GONZÁLEZ, R. (1983). Motivación moral en adolescentes y jóvenes. Recuperado el 2014, de Autoevaluación: http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol23_2_09/ems02209.htm

GREENE, Judith y D'OLIVEIRA, Manuela. (1984). Pruebas estadísticas para psicología y ciencias sociales: Una guía para el estudiante. Colombia: Grupo Editorial Norma. 171. p.

HURTADO CASTAÑO, O. L., & MONTROYA ALZATE, L. S. (2007). Modelo de capacitación basado en competencias y costeo, para el personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Recuperado el 20 de Diciembre de 2012, de Página Institucional UTP: <http://repositorio.utp.edu.co/xml/handle/11059/755>

IMBERNON, F. (2002). La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado. Barcelona: Grao. p. 31.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Normas Colombianas para la presentación de trabajos de investigación. Sexta actualización. Santafé de Bogotá D.C: ICONTEC NTC 1486.

KOLB, DAVID Y OTROS. (1977). Psicología de las organizaciones. Experiencias. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

LOPÉZ, J. M. (2011). Las Competencias Emocionales . Recuperado el 2014, de Conciencia Emoional:
<http://lacompetenciaemocional.blogspot.com/2011/10/conciencia-emocional.html>

MELLO, F. (2002). Desarrollo Organizacional. Mexico: Limusa, S.A.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA.(2007). Glosario por Competencias. Recuperado el 2014, de Gestion de relaciones:
http://www.mineduacion.gov.co/.../articles-246098_archivo_doc_glosario_co...%E2%80%8E

----- (1974). Estatuto Docente. Recuperado el 07 de Enero de 2013, de Ministerio de Educación:
http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-103879_archivo_pdf.pdf

NATIONAL TRAINING LABORATORIES INSTITUTE, B. M. (s.f.). Tipos de aprendizaje para educación física. Recuperado el 25 de ENERO de 2014, de <https://garciaarmonaj.wordpress.com/>

NEILL, J. (2003). Instructor Effectiveness in Outdoor Adventure and other Adventure-Based Experiential Programs. Recuperado el Septiembre de 2012, de <http://www.wilderdom.com/facilitation/instructoreffectiveness.htm>

ORGANISMO CERTIFICADOR QUALICER - UTP. (2012). Política de Calidad. Recuperado el 04 de Febrero de 2013, de Página Institucional, Universidad

Tecnológica de Pereira: <http://qualicert.utp.edu.co/informacion-general/9/politica-de-calidad>

PAREDES LEANDRO, C. (2002). Cómo y cuándo aplicar el outdoor training. *Capital Humano* , (153), 54- 58.

PILONIETA, G. (2002). Desarrollo Empresarial. Propuesta de Diplomado en Aprendizaje Experimental. . Bogotá: Politécnico Marco Fidel Suárez, Equipo Cisne de Investigación.

PRIEST, S., y GASS, M. (1997). *Effective Leadership in Adventure Programing*. Human Kinetics.

REINOSO FERNANDEZ, M.(2008). Importancia del Outdoor Training en la formación. *Revista Capital Humano* , (220), 80.

----- (2008). “Orígenes y antecedentes del Outdoor Training”. *Revista Digital efdeportes*, Buenos Aires , Año 12 - N° 117.

----- (2007). *Outdoor Training: La mejor herramienta para el desarrollo de competencias emocionales en los directivos*. Pág. 50.

RODAS CARRILLO, M. (7-11 de Noviembre, 2000). Técnicas Básicas de Facilitación. II Encuentro Latinoamericano de Facilitadores. Cochabamba-Bolivia. S.M, A. (2008). *Training Outdoor-Indoor* . Recuperado el Febrero de 2013, de <http://organizaciony talentohumano.blogspot.com/2008/08/training-outdoor-indoor.html>

SALOVEY, P., y MAYER, J. D. (1990). *Emotional Intelligence.Imagination. Cognition, andPersonality* , 9, 185-211.

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA. (2013). SAT. Recuperado el 2014, de Ser digno de Confianza: http://www2.sat.gob.mx/sitio_internet/transparencia/anticorrupcion/112_5953.html

STEVEN B. WOLFF, D. (2005). Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual. Recuperado el 23 de Marzo de 2013, de Google Adémico: http://www.eiconsortium.org/pdf/ECI_2_0_Technical_Manual_v2.pdf

SUANES, M. N. (2009). Temas para la educación. Recuperado el 2014, de Autoconocimiento y Autoestima: <http://www2.fe.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd6409.pdf>

TOBÓN, S., & Otros. (2006). competencias calidad y educación superior. Bogota: Alma Mater Magisterio. Recuperado el 21 de Diciembre de 2012, de http://books.google.com.co/books?id=jW7G7qRhry4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

TUSON, M. (1994). Outdoor Training for Employee Effectiveness. London: Institute of Personnel Management.

UNIVERSIDAD TÉCNOLOGICA DE PEREIRA. (2012) (s.f.). Misión Institucional . Recuperado el 22 de Enero de 2013, de Página Institucional, Universidad Tecnológica de Pereira: <http://www.utp.edu.co/institucional/>

----- (2012). Políticas y Estrategias. Recuperado el 23 de marzo de 2013, de Pagina Universidad Tecnologica de Pereira: <http://salud.utp.edu.co/politicas-y-estrategias.html>

VIVAS DE CHACÓN, M. (2004). Las Competencias socioemocionales de los Docentes - Una mirada desde los formadores de formadores. Recuperado el 23 de Marzo de 2013, de Google Adémico: <http://www.uned.es/jutedu/VivasChaconMireya-IJUTE-Comunicacion.PDF>

10 ANEXOS

Anexo 1 Programa de Outdoor Training

HOR A	ACTIVIDAD	DURACIÓN /MIN	COMPETENCIAS A TRABAJAR	RECURSOS MATERIALES	
2:00 PM	MOMENTO 0: ACOGIDA BIENVENIDA Y ENCUADRE DEL GRUPO		SENSIBILIZACIÓN DE LAS 21 COMPETENCIAS TRATADAS POR DIMENSIONES (AUTOCONOCIMIENTO, AUTOGESTIÓN CONCIENCIA SOCIAL Y GESTIÓN DE RELACIONES)		
	1. Presentación del proceso - contexto laboral - presentación de facilitadores.	5		SENSIBILIZACIÓN DE LAS 21 COMPETENCIAS TRATADAS POR DIMENSIONES (AUTOCONOCIMIENTO, AUTOGESTIÓN CONCIENCIA SOCIAL Y GESTIÓN DE RELACIONES)	Video beam, amplificación de sonido. Presentación
	2. Instalación del proceso - alcances – dinámica	5			
	3. Propuesta de objetivos y metodología.	20			
	4. Acuerdos de participación	10			
	TODA OPINIÓN CUENTA				
	ES VÁLIDO EL DESACUERDO- NO LA RIVALIDAD.				
	NOS DEBE PREOCUPAR EL OTRO COMO PERSONA.				
	NOS RESPETAMOS EN LOS TIEMPOS, LOS MOMENTOS Y LOS LENGUAJES.	20			
	NOS IMPORTA APRENDER				
	NOS IMPORTA APLICAR.				
	5. Activación emocional y de grupo.				
	* Técnica Dinámica Grupal 1,2,3 – Comentarios	20			Ninguno
	* Danza circular - Fluir con el proceso.				20
	* Estado del equipo - Presentación de la evaluación previa	60	Video beam, amplificación de sonido. Presentación		
	* Video te atreves a soñar.	10	Video		
4:30 PM	REFRIGERIO	20			

4:50 PM	* Expectativas - Técnica Mundo Café * Comentarios.	30		Marcadores, papel bond y cinta.
5:20 PM	MOMENTO 1: CONTEXTO		SENSIBILIZACIÓN DE LAS 21 COMPETENCIAS TRATADAS POR DIMENSIONES (AUTOCONOCIMIENTO, AUTOGESTION CONCIENCIA SOCIAL Y GESTION DE RELACIONES)	
	A. Reconocimiento del contexto educativo	10		Video beam, amplificación de sonido. Presentación
	B. Reconocimiento del contexto interno	10		
	C. Conversando sobre inteligencia y competencia emocional. PWP. Conceptos, ámbitos y aplicaciones de la competencia emocional	20		
	Inteligencia emocional – ámbitos y aspectos. Qué utilidades contiene en el campo personal y profesional. SE INTEGRA AL ANTERIOR			
	D. Mapa Cuadrantes del ser.	20		
6:20 PM	E. Cine Foro: La Necesidad de Cambio. PELÍCULA LOS CROODS.	100		
8:00 PM	Procesamiento del cine foro - Reflexiones y aplicaciones	60	Formato y preguntas Cine foro.	
9:00 PM	CENA PARA DOS	60		
10:00 PM	MOMENTO 2: AUTOCONOCIMIENTO		CONCIENCIA EMOCIONAL, AUTOVALORACION Y AUTOCONFINZ	
	A. Experiencia de autoobservación	30		Formato de Registro individual
	B. Registro de la observación	10		

			A	al
10:05 PM	Cierre del día - Balance general – comentarios	25		Computador
7:00 AM	DESAYUNO DEL CAMBIO (LA EXISTENCIA DE OTRAS POSIBILIDADES)	60		
8:00 AM	MOMENTO 2: AUTOCONOCIMIENTO – Continuación			
	A. Definiciones asociadas. PWP con los conceptos base.	20		Kiosco , video beam, sonido
	C. Visualización y técnica proyectiva	30		
	D. Proceso de reflexión.	30		
	E. TRANSICIÓN	15		
9:15 AM	MOMENTO 3: AUTOGESTION			
	A. Definiciones asociadas.	20	CONTROL EMOCIONAL, SER DIGNO DE CONFIANZA, CONCIENCIA DE LOS ACTOS, ADAPTABILIDAD, OPTIMISMO, ORIENTACION AL LOGRO, INICIATIVA.	Video beam, amplificación de sonido y presentación.
	B. Test - veedores de confianza	20		Computador por pareja
10:00 AM	REFRIGERIO	20		
10:20 AM	C. Experiencia simulada: TDG familia izquierdo.	40		Kiosco, formato de la técnica.
	D. Proceso de reflexión	20		Ninguno
	E. TRANSICIÓN	10		
11:30 AM	MOMENTO 4: DIMENSIÓN INTERPERSONAL			
	A. Definiciones asociadas: conciencia social y manejo de relaciones	20		Video beam, amplificación de

			EMPATIA, CONCIENCIA ORGANIZACION AL, ORUENTACION AL SERVICIO, CAPACIDAD DE ENSEÑANZA, LIDERAZGO INSPIRACIONAL , INFLUENCIA, COMUNICACIÓ N, CATALIZAR EL CAMBIO, MANEJO DE CONFLICTOS, CREACION DE LAZOS INTERPERSONA LES Y TRABAJO EN EQUIPO.	sonido y presenta ción.
	B. Video: Inteligencia Social	20		Video
12:10 m.	ALMUERZO	80		
1:40 PM	Video introductorio	10		Video
	D. Experiencia simulada 1. TDG danza de bastones	40		Bastones de madera
	F. Proceso de reflexión.	20		papel y lapiceros
	B. Experiencia simulada 2. TDG esferas de plutonio	50		Vendas para cubrir los ojos, baldes, cuerdas, pimpones, chapetas, cintas, aros, cronometro.
	C. Proceso de reflexión	20		Ninguno
4:00 p.m.	REFRIGERIO	20		
4:20 PM	D. Plan individual de trabajo	20		Formato de Registro individual
	E. Comparación resultados del taller Vs. Evaluación Previa	30		Sonido
	F. Plenaria de compromisos – Cómo vamos del proceso. MAPA DE RELACIONES	50		Papel Bond, lapiceros, sonido

6:20 PM	G. Circulo de gratitud – DANZA DE CIERRE.	30		Danza Escocesa , sonido, kiosco
--------------------	---	-----------	--	--



La Facultad Ciencias de la Salud y
el Programa Ciencias del Deporte y la Recreación
tienen el gusto de invitarlo a:

TALLER DE OUTDOOR TRAINING PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y EL CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL

La invitación es a compartir durante dos días un espacio de aprendizaje y crecimiento que le permita a los docentes del programa C.D.R reconocer sus competencias y fortalecerlas, contribuyendo a su desarrollo docente y por ende al mejoramiento del clima organizacional.

Fecha y hora de salida: Viernes 10 de abril 1pm (Salida Oficina del Programa)

Fecha y hora de regreso: Sábado 11 de abril 4pm

Lugar del taller: Finca El Rosal (Combia)

Nota: Confirmar asistencia al correo cframos@utp.edu.co o sandrap@utp.edu.co

ò al celular 310-3905295 (Docente Cristian Fdo. Ramos)



Facilitadores:
Alejandro Quiñones Mariño
Diana Marcela Serna Londoño



CONSENTIMIENTO INFORMADO

En éste consentimiento informado usted declara por escrito su **libre voluntad** de participar, luego de comprender en qué consiste la investigación “DESARROLLO DE COMPETENCIAS EMOCIONALES EN DOCENTES DEL PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA UTILIZANDO LA METODOLOGÍA DE FORMACION OUTDOOR TRAINING.”

Objetivo de la Investigación: Identificar los efectos de un programa de Outdoor Training en las competencias emocionales de los docentes del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Justificación de la Investigación:

Cada vez se hace más necesario que un docente universitario cuente con un alto nivel en el desarrollo de las competencias para brindar una educación de calidad, teniendo en cuenta que “al invertir en el desarrollo de las competencias emocionales de los trabajadores tiene consecuencias altamente positivas en múltiples situaciones: permite resolver eficazmente situaciones delicadas con un compañero, contribuye a mejorar la relación con los clientes, a afrontar las críticas de los jefes, a perseverar en la tarea hasta complementarla, a enfrentar los retos que se nos plantean, etc.”(Bisquerra Alzina & Perez Escoda, Google Académico, 2007), Además la incorporación de la educación emocional en los planes de formación del profesorado no solo servirá para conseguir alumnos emocionalmente más preparados en correspondencia con las demandas de la formación de la ciudadanía, sino que, ayudara al mismo profesor a desarrollar habilidades que le permitan afrontar positivamente los diversos desafíos que implica el ejercicio de la enseñanza.”(Vivas de Chacón, Google Adémico, 2004)

La evaluación pertinente de las competencias emocionales de los docentes asegura tener un conocimiento claro de las fortalezas y debilidades de estos, para un mejor desarrollo de las competencias, pues el enfoque de éstas “tiene como propósito orientar la gestión de calidad en el aprendizaje y en la docencia, posibilita los procesos de autoevaluación, mejora la calidad y acreditación de los programas universitarios, las practicas docentes, las actividades de investigación y el aprendizaje de los estudiantes dentro de la universidad como un todo”(Tobón & Otros, competencias calidad y educación superior, 2006), por esta razón es muy importante estar en una constante evolución donde esté presente la modernización curricular, la actualización del conocimiento y de las competencias emocionales en los docentes de los programas universitarios en este caso Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira para propiciar el desarrollo integral de sus docentes y el aprendizaje exitoso de los estudiantes.

Por las razones expuestas anteriormente, la institución y el programa académico amerita el estudio de los efectos de un programa de “Outdoor Training” dirigido a un grupo de docentes del programa en las competencias emocionales, en búsqueda del mejoramiento continuo del talento humano y del programa.

Procedimientos: Este estudio sigue un diseño cuasi experimental (Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista, 2010) del tipo pretest / posttest / retest con grupo de control. Para la recolección de información se utilizara el cuestionario “Inventario de Competencias emocionales edición universitaria”. Para ello, de manera previa se procede a explicar al participante los aspectos relevantes de la investigación a través de la lectura del consentimiento informado.

Posterior al diligenciamiento del cuestionario los participantes serán divididos en dos grupos (experimental y control); el experimental participara del programa de Outdoor Training después del cual se realizara el posttest con el mismo cuestionario a ambos grupos. Dos meses después de aplicado el programa de Outdoor Training se realizara un retest (al grupo experimental) para verificar el nivel de recordación.

Molestias y riesgos esperados: Esta es una investigación de riesgo mínimo donde se realiza la intervención con procedimientos comunes, bajo la premisa del ejercicio moderado en voluntarios sanos y sin manipulación de la conducta de los sujetos participantes del estudio. Los participantes desarrollaran actividades de riesgo controlado con la supervisión, ayuda y cuidados de seguridad pertinentes. Durante la aplicación del programa se contara con un facilitadores certificados, idóneos y con experiencia suficiente en la ejecución de este tipo de procesos, además de la psicóloga y el equipo profesional de apoyo. No obstante el investigador principal suspenderá la investigación de inmediato si advirtiera algún riesgo o daño para la salud de los participantes.

Beneficios: Identificar las competencias emocionales de los docentes permitirá tener un punto de partida, para la implementación de procesos y programas para el desarrollo y mejoramiento de dichas competencias y el crecimiento constante del talento humano al servicio del programa académico.

Participar de un programa de desarrollo organizacional encaminado a mejorar las competencias, el clima laboral y afianzar el trabajo colaborativo dentro de la organización.

Validar una metodología de intervención (Outdoor Training) que está siendo acogida en el campo organizacional y educativo para el desarrollo de competencias y habilidades sociales y que es utilizada por los egresados en el campo laboral.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que les surja acerca de la investigación.

Garantía de libertad: los participantes podrán retirarse de la investigación en el momento que lo deseen, sin ningún tipo de represalia.

Confidencialidad: Los nombres y toda información personal será manejada en forma privada, sólo se divulgará la información global de la investigación.

Garantía de información: Los participantes recibirán toda información significativa que se vaya obteniendo durante el estudio.

Inversión: Los gastos que existan durante el desarrollo de la investigación, serán costeados con el presupuesto de la misma.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido y que estoy de acuerdo en participar en la investigación. Se firma a los ___ días, del mes _____ del año 2015.

Nombre del informante
Cédula:

Firma del informante

Firma Testigo 1

Anexo 4 Cuestionario para aplicar a los docentes

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN
INVENTARIO DE COMPETENCIAS EMOCIONALES UNIVERSITARIO
 (Goleman y Boyatzis, 2001)

Este cuestionario hace parte del proyecto de investigación “DESARROLLO DE COMPETENCIAS EMOCIONALES ESPECIFICAS EN DOCENTES DEL PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE LA U.T.P UTILIZANDO LA METODOLOGÍA DE FORMACION OUTDOOR TRAINING”. La información recolectada es confidencial y se divulgaran solo los resultados generales.

Gracias por la atención y el tiempo prestado.

Nombre _____ E-mail _____
 Área _____ Edad _____ Genero F _____ M _____

Instrucciones: Responde lo más rápido posible y se honesto/a contigo mismo/a. Recuerda que los resultados de esta encuesta son confidenciales. Las respuestas posibles son:

Nunca **Poco** **A veces** **Mucho** **Siempre**
 1 2 3 4 5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. Realizo actividades o proyectos desafiantes					
2. Cumpló mis compromisos					
3. Cuando me presento a alguien, lo hago con seguridad					
4. Noto el estado de ánimo y el lenguaje no verbal de los demás					
5. Anticipo los obstáculos que se interponen en mis metas					
6. Mantengo relaciones de cooperación cuando trabajo en equipo					
7. Me siento en armonía cuando atiendo las necesidades de mis estudiantes u otras personas a mi alrededor					
8. Mantengo un buen sentido del humor respecto a mí mismo					
9. supero las barreras que se interponen a cambios positivos					
10. Entiendo cómo trabajan las fuerzas políticas dentro de una organización					
11. Cuando hay desacuerdos, los saco a la luz					
12. Calculo mis riesgos					
13. Tengo presencia, sobresalgo en un grupo					
14. Estoy consciente de mis propias fortalezas y debilidades					

15. Actuó en vez de esperar					
16. Soy consciente de mis emociones y de sus orígenes					
17. Soy auténtico (“lo que ves, es lo que hay”)					
18. Existe una relación entre lo que pienso, siento, hago y digo					
19. Manejo el estrés sin problemas					
20. Fijo metas medibles					
21. Inspiro a otros articulando una misión o una visión					
22. Soy capaz de realizar varias actividades al mismo tiempo					
23. Cuando hago una presentación, involucro a mi audiencia					
24. Acepto información nueva sobre mí					
25. Veo oportunidades en vez de amenazas					
26. Motivo a otros apelando a sus emociones					
27. Tengo cuidado en mi trabajo					
28. Me doy cuenta de cuáles son las relaciones clave dentro de un grupo o una organización					
29. Integro opiniones y apoyo de otros cuando lo necesito					
30. Busco información de maneras poco usuales					
31. Fácilmente hago amistades estrechas					
32. Mis decisiones son firmes aunque sean impopulares					
33. Ofrezco retroalimentación para mejorar el desempeño de otras personas					
34. Convenzo a otros apelando a sus propios intereses					
35. En mis presentaciones utilizo señales no verbales como el tono de la voz para expresar sentimientos que refuercen mi mensaje					
36. Fácilmente manejo el cambio y las prioridades cambiantes					
37. Al hacer una presentación utilizo ejemplos o ayuda no verbal para calificar o subrayar mi mensaje					
38. Mis expectativas sobre los demás son positivas					
39. Controló y domino mis impulsos					
40. Reconozco cómo mis sentimientos afectan mi desempeño					
41. Tengo una amplia red de colaboradores					
42. Entiendo los valores y la cultura de otros grupos de personas (clarificar: entiendo es comprendo o es acepto, tolero)					
43. Creo identidad y espíritu de equipo					
44. Mantengo la compostura y el pensamiento positivo aun en momentos difíciles					
45. Acoplo mis servicios o productos para satisfacer las necesidades de otro					
46. Aconsejo y guío a otros					
47. Respeto y me relaciono bien con gente de diversas culturas					
48. Escucho atento a los demás					
49. Doy aliento a relaciones que se conjugan con actividades o proyectos					
50. Al realizar una tarea, creo que estoy entre los más capaces					

51. Anticipo cómo la gente responderá a una discusión y adapto mi intervención acorde					
52. Adapto mis planes y comportamiento a la situación					
53. Enfrento las acciones poco éticas de otras personas					
54. Promuevo un clima amistoso y cooperativo en grupos y organizaciones					
55. Pongo atención a los detalles					
56. Tengo esperanza de que el futuro será mejor que el pasado					
57. Me pongo a disposición de otro					
58. Promuevo iniciativas de cambio					
59. Llamo la atención cuando considero que se necesita un cambio					
60. Ayudo a solucionar los conflictos					
61. Ignoro los pasos inútiles y doy otra interpretación a las reglas cuando es necesario					
62. Durante un conflicto, comunico a todos los involucrados las posiciones de los demás					
63. Reconozco las fortalezas específicas de otras personas					

Anexo 5 Seguimiento Fotográfico Programa de Outdoor Training.





ALEJANDRO QUIÑONES MARIÑO



Fecha de Nacimiento: Septiembre 14 de 1972
Identificación: 75067957 Manizales
Estado civil: Casado
Dirección: Carrera 20 nro. 64 A 47 Apto. 705 A – Laureles del Río
Teléfonos: 8720063 / 320 7259680
E-mail: aleyoqm@yahoo.com

PERFIL PROFESIONAL

Fundamentalmente poseo experiencia certificada en las áreas de aprendizaje basado en experiencias, asesoría empresarial y procesos de entrenamiento para el liderazgo y el trabajo en equipo. Durante 10 años aproximadamente he tenido contacto con la formación de grupos, la conducción de grupos y la orientación de procesos de formación formal e informal, de facilitadores. Poseo experiencia en docencia universitaria y administración de procesos. Recientemente he sido ejercido como líder de proyecto y desarrollador de productos en el sector servicios, así como dirección y administración de procesos de tiempo libre, recreación, deporte y turismo. Poseo experiencia en los ambientes gerenciales frente a resultados de orden social. Orientado al trabajo en equipo, el liderazgo de servicio y la sinergia de esfuerzos.

FORMACIÓN ACADÉMICA

SECUNDARIA:

Colegio Seminario Redentoristas –Manizales - 1984 - 1989

UNIVERSITARIOS:

Licenciado En Educación Física y Recreación - Universidad de Caldas – Manizales - 1990 - 1995

POST GRADO:

- Especialista Pedagogía y Desarrollo Humano. - Universidad Católica Popular del Risaralda - 1999 – 2000
- Magister en Liderazgo Organizacional con énfasis en Desarrollo – Eastern University – Philadelphia – Estados Unidos – 2009 – 2011.
- Certificado como Changemanagementpractitioner (CMP) por Change Américas como facilitador de cambio.

DIPLOMADO

- Facilitación del Aprendizaje y el Desarrollo Transformador Sistémico - Universidad Tecnológica de Pereira - Fundación Amauta Internacional - Pereira 2001 – 2002.
- Gestión Humana - Universidad de Manizales - Manizales 2004

CURSO

Competencias conversacionales - Coaching Ontológico. - ACRIP Caldas - Manizales 2002.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- **COLDEPORTES - CONFAMILIARES.** Primer Congreso Departamental – de Recreación - Manizales 1989.
- **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EDUCACIÓN FÍSICA.** Congreso Panamericano de Educación Física - Bogotá 1991.
- **CONFAMILIARES.** Taller Formación de Instructores -Manizales 1991.
- **CONFENALCO QUINDIO** Encuentro Nacional de Rondas Infantiles. - Armenia 1991.
- **CONFANDI VALLE.** II Encuentro Nacional de Recreadores y Administradores de las Cajas de Compensación de Colombia. - Cali 1991.
- **UNIVERSIDAD DE CALDAS.** Seminario Taller de Psicomotricidad Infantil. - Manizales 1992.
- **CONFAMILIARES.** Seminario Especializado de Recreación Infantil Manizales 1992.
- **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE RECREACIÓN.** Seminario Taller de Recreación y Deporte. - Bogotá 1993.
- **CAJASAN SANTANDER.** III Seminario Taller Nacional de Recreación - Bucaramanga 1993.
- **UNIVERSIDAD DEL VALLE.** Encuentro Nacional de Estudiantes de Educación Física. Cali 1993.
- **UNIVERSIDAD DE CALDAS.** Seminario La Investigación en la Actividad Física y el Deporte; Nuevas Tendencias Metodológicas. - Manizales 1994.
- **UNIVERSIDAD DE CALDAS.** Primer Congreso Universitario de Entrenamiento Deportivo. -Manizales 1994.
- **UNIVERSIDAD DE CALDAS.** Entrenamiento de la Condición Física. - Manizales

- 1994.
- **UNIVERSIDAD DE CALDAS.** Curso de Salvamento Acuático. - Manizales 1994.
 - **CLUB RIALTO.** Primer Seminario Taller La Actividad Acuática en los Bebés. - Armenia 1995.
 - **CONFENALCO QUINDIO.** III Encuentro Nacional de Recreacionistas. PONENTE. Armenia 1995.
 - **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EDUCACIÓN FÍSICA.** VI Congreso Colombiano de Educación Física. - Santamarta 1996.
 - **CORPODEPORTES.** Seminario Taller de Salud Mental, Recreación y Deporte. Manizales 1996.
 - **CONFAMILIARES.** Seminario Taller de Animación Recreativa. ORGANIZADOR. Manizales 1996.
 - **SENA CALDAS.** Técnicas de Guianza Turística Manizales 1997.
 - **SENA CALDAS.** Formación en Atención y Servicio al Cliente. Manizales 1997.
 - **ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE.** Curso Modular 1 de Recreación - Bogotá 1997.
 - **UNIVERSIDAD DE CALDAS.** I Congreso Departamental de Educación Física, Deporte y Recreación. Manizales 1997.
 - **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EDUCACIÓN FÍSICA.** XVI Congreso Panamericano de Educación Física. - Quito (Ecuador) 1997.
 - **CENTRO DE ESTUDIOS DE LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE.** Seminario Papel de la Recreación en el Desarrollo Comunitario. Nivel 2. - Bogotá 1997.
 - **FUNLIBRE.** V Congreso Nacional de Recreación. PONENTE. -Manizales 1998.
 - **AIRE LIBRE.** Curso básico para Facilitadores Villa de Leyva 1998.
 - **CAFAM.** I Seminario Internacional de Animación Socio Cultural, Turismo y Recreación. Melgar 1998.
 - **CONFAMILIARES.** Validación Windows 95 .Manizales 1998.
 - **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.** Seminario Taller Lúdica para el Desarrollo Humano. - Pereira 1999.
 - **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.** Simposio Nacional de Formación e Investigación en Recreación. ORGANIZADOR. Pereira 1999.
 - **CONFAMILIARES.** Conferencias Animación Socio - Cultural y Recreación Social Sensible. - Manizales 1999.
 - **GOBERNACIÓN DEL RISARALDA** . Socialización Plan Nacional de Recreación. Pereira 2000.
 - **FUNLIBRE.** II Simposio Nacional de Gestión y Vivencias. - Cali 2001.
 - **ACRIP CALDAS.** Seminario De indicadores de Gestión para el Desarrollo del Talento Humano. Manizales, 2001.
 - **ACRIP CALDAS.** Sensibilización a la Metodología Coaching. Manizales 2001.
 - **ACRIP CALDAS.** Seminario Gestión del Conocimiento. Manizales Junio de 2004.
 - **ACRIP CALDAS.** Actualización en Legislación Laboral. Marzo 2005.
 - **CONFAMILIARES CALDAS.** Taller Coach Ontológico - "Viaje al despertar del Bosque" - Abril de 2010.
 - **CONFAMILIARES CALDAS.** VI Encuentro de Gestión Humana de las Cajas de Compensación Familiar. Junio de 2011.
 - **CONFAMILIARES CALDAS** . Capacitación en Dirección de Proyectos bajo

- el Estándar de PMI. Junio de 2011.
- **CONFAMILIARES CALDAS.** Seminario Derecho laboral y seguridad social. Abril de 2012.
 - **CONFAMILIARES CALDAS.** Uso básico e intermedio de Project Professional 2010. 20 horas. Marzo de 2012.
 - **UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA.** Seminario Gestión Estratégica. 24 horas. Julio de 2012.
 - **UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA.** Seminario Gestión Estratégica del Talento Humano. 24 horas. Septiembre de 2012.
 - **UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES – SENA.** Curso Gerencia Financiera. 40 horas. Octubre de 2012.
 - **UNIVERSIDAD JAVERIANA.** Seminario Normas Internacionales de Información financiera para la toma de decisión. Septiembre 2014.
 - **EDIME.** Seminario Dirección de Marketing. Noviembre 2014.
 - **INDES.** Curso virtual El desarrollo y su gerencia. Septiembre a Noviembre de 2013.
 - **INDES.** Curso virtual. Marco de resultados para el Desarrollo. Abril a Junio de 2014.

DOCUMENTOS ESCRITOS

1. PROYECTO EDUCATIVO

Centros de Interés Lúdicos “La Alegría de Hacer” - Escuela Ayacucho Manizales 1995. Reconocimiento Especial por el Excelente desempeño profesoral e impacto curricular logrado a través del proyecto comunitario en dicha escuela.

2. TRABAJO DE GRADO

Análisis Comparativo de la influencia de un Programa de Actividades Rítmicas en el Mejoramiento de las Habilidades Motoras Básicas de Niños Hipoacúsicos entre 9 y 12 años de Manizales.

3. PONENCIAS

- La Evaluación en Recreación Dirigida, Qué Evaluar. Presentada en el Encuentro Nacional de Recreadores Armenia 1995.

- Recreación Social Sensible (en colectivo) - Educación Experiencial, Facilitación y Proceso Recreativo

- Lúdica y Facilitación de la Participación

Entre otras.

4. INVESTIGACIÓN

- Aproximación a la caracterización de las Prácticas Lúdico Pedagógicas de los

- Docentes de Formación Básica de Manizales.
- Módulos de Recreación y Comunidad (en colectivo). Universidad de Caldas, modalidad a distancia.
- Documentación, artículos, módulos, en facilitación y aprendizaje.
- Manual de técnicas y ejercicios de Educación Experiencial.
- Módulo metodológico sobre actividad física, recreación y animación Socio cultural

EXPERIENCIA LABORAL

EMPRESA: UNIVERSIDAD DE CALDAS
 CARGO: Asesor de Práctica Educativa
 PERÍODO: 1996
 CIUDAD: Manizales.

EMPRESA: Universidad de Caldas
 CARGO: Profesor Modalidad a Distancia
 PERÍODO: 1997 - 1999
 CIUDAD: Manizales

EMPRESA: Confamiliares - Recreación
 CARGO: Coordinador Recreación Dirigida
 PERÍODO: 1994 - 1998
 CIUDAD: Manizales

En Confamiliares se desempeñaron labores como:

- Instructor programa de Recreación Dirigida en Anserma, Riosucio, Pensilvania.
- Coordinador programas recreativos.
- Coordinador programas turísticos
- Tallerista
- Profesor de natación
- Profesor Iniciación deportiva

EMPRESA: Universidad Tecnológica de Pereira
 CARGO: Docente
 PERÍODO: 1999 - 2000
 CIUDAD: Pereira

EMPRESA: Funlibre Eje Cafetero
 CARGO: Consultor
 PERÍODO: 1999 - 2000
 CIUDAD: Manizales

EMPRESA: Funlibre Eje Cafetero

CARGO:	Director Cerdesarrollo – Facilitador - Asesor
PERÍODO:	2000 a 2007
CIUDAD:	Manizales .
EMPRESA:	Universidad Tecnológica de Pereira
CARGO:	Docente
PERÍODO:	Junio a Diciembre de 2005
CIUDAD:	Pereira
EMPRESA:	ComfamiliarAfidro
CARGO:	Jefe Unidad de Diseño Técnico y Operativo
PERÍODO:	Julio 2007 a Julio 2008
CIUDAD:	Bogotá
EMPRESA:	Compensar – Caja de Compensación
CARGO:	Estratega de Producto – proceso Desarrollar y Mercadear
PERÍODO:	Julio 2008 a Octubre 2009
CIUDAD:	Bogotá
EMPRESA:	Confamiliares Caldas
CARGO:	Líder Recreación Deporte y Turismo
PERÍODO:	Octubre 2009 a Julio de 2013
CIUDAD:	Manizales
EMPRESA:	Confamiliares Caldas
CARGO:	Gerente Servicios Sociales
PERÍODO:	Julio de 2013 a la fecha
CIUDAD:	Manizales
EMPRESA:	Funlibre eje Cafetero
CARGO:	Facilitador asociado
PERÍODO:	Actualmente
CIUDAD:	Manizales

REFERENCIAS

JUAN CARLOS CADAVID HERREÑO

Director Seccional
 Funlibre Eje Cafetero
 Tel 8855811
 Cel. 310 8211352

CARLOS ALBERTO RICO

Presidente
Funlibre Nacional
Cel. 3115103370

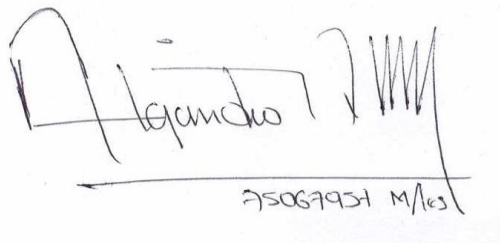
CONSUELO SARMIENTO

Lider Senior – Gestión Financiera
Compensar Caja de Compensación
Cel.3214533948

ELIZABETH JOHANA QUIÑONES MARIÑO

Coordinadora Calidad
Cali
Cel. 3146478080

Nota. Para efectos legales, hago constar que la información suministrada en la hoja de vida es totalmente cierta, (Art. 62, núm. 1 CST) y puede ser verificada a cabalidad.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alejandro Quiñones Mariño'. Below the signature is a horizontal line with the text '75067957 M/les' written underneath it.

ALEJANDRO QUIÑONES MARIÑO

CC. 75067957 de Manizales