

LA EDUCACIÓN EN ESPACIOS ABIERTOS COMO ALTERNATIVA PEDAGÓGICA DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Omar Pérez Díaz

omar_p26@hotmail.com

Jesús Alfonso Omaña Guerrero

alfonsomana@cantv.net

Universidad de Los Andes – Táchira

Fecha de presentación: 03 de marzo de 2013

Fecha de aprobación: 08 de septiembre de 2013

RESUMEN

El campo laboral se encuentra inmerso en una complejidad cada vez mayor exigiendo de sus individuos una mayor capacidad para comprender los fenómenos cambiantes tanto del entorno de la organización como de su interior. La motivación al logro académico, el trabajo en equipo y el liderazgo compartido constituyen elementos de fundamental importancia en los procesos de toma de decisión dentro de las organizaciones sin importar su tamaño o razón social, es por ello que la universidad tiene una responsabilidad ineludible en la formación de profesionales que respondan a estas expectativas emergentes en el entorno empresarial. La educación en espacios abiertos es una de las alternativas para lograr una comprensión global de las situaciones tanto en lo individual como en lo colectivo aprovechando los ambientes naturales de aprendizaje del individuo para fomentar la internalización de aspectos cognitivos desde lo emotivo. El propósito del presente artículo, en principio es proporcionar una revisión literaria que permita al lector contextualizarse en los procesos educativos desde los espacios abiertos, finalizando con la aplicación al marco de las instituciones de educación superior tomando como referencia la Universidad de Los Andes Núcleo Táchira.

Palabras claves: Educación en Espacios Abiertos, Aprendizaje Significativo, Outdoor Training.

ABSTARCT

The field of enterprises is immersed in a growing complexity in which the individuals requiring greater capacity to understand the changing phenomena of the environment issues and this effects in the internal organization. Achievement motivation, teamwork and shared leadership are elements of fundamental importance in the decision-making processes within organizations regardless of size or social reason, which is why the university has an inescapable responsibility in training professionals who respond to these emerging expectations in the business environment. Education in open spaces is one of the alternatives to achieve a comprehensive understanding of the situations both individually and collectively leveraging natural learning environments of the individual to promote the internalization of cognitive from the emotional aspects. The purpose of this article, in principle it is provide a literature review that allows the reader contextualized in

education from the open, ending with the application to the context of higher education institutions by reference to the Universidad de Los Andes NucleoTachira.

Keywords: Education in Open Spaces, Meaningful Learning, Outdoor Training.

Introducción

En los procesos de formación de profesionales universitarios, las estrategias tradicionales pudieran haberse convertido hoy día en un obstáculo para el desarrollo de actividades que conlleven al trabajo en equipo, bien sea por una estructura cultural que limita la aplicación de estrategias o por la complejidad de las relaciones humanas. Dicha formación tradicional pudiera estar obviando la planificación y el desarrollo de actividades que busquen la aplicación de estrategias didácticas cuyo propósito sea crear conocimiento para la toma de decisiones a partir del trabajo colaborativo, el liderazgo y la motivación al logro académico. De continuar esta situación se mantendrán criterios dispersos respecto a la búsqueda de soluciones tangibles y concertadas a problemas comunes observables en el campo laboral originados en la formación profesional ante la ausencia de estrategias que realcen la necesidad del trabajo en equipo, la motivación al logro académico y el liderazgo como factores fundamentales del trabajo colaborativo.

Cada día es más habitual observar en las aulas de clase un entramado intercultural muy diverso considerando además de los aspectos visibles, otros elementos de naturaleza cognitiva y afectiva que intervienen en la persona, su identidad, su conducta y sus juicios (Aneas, 2005). Esta interculturalidad trae consigo una heterogeneidad de valores y creencias inherentes a la formación del individuo desde la perspectiva antropológica lo cual se evidencia en su personalidad (Weaver, 1985; Smicich, 1983; García, 2005) y en una reacción más que una respuesta a actividades consideradas como cotidianas en el aula de clase.

El desconocimiento a la diversidad y la heterogeneidad en las percepciones acerca de las normas y los valores en el recinto escolar, pueden afectar la convivencia en espacios interculturales como los representados por la universidad, lo cual si no se maneja debidamente puede desencadenar en diferencias significativas entre individuos y grupos generando obstáculos en los procesos de comunicación con las inevitables

desavenencias en las relaciones interpersonales. Algunos de estos obstáculos identificados por Manzaner (2002) y contextualizados al aula de clase por el autor del artículo son: la profundización de posiciones de poder en el aula tanto del docente como catedrático, como de los alumnos por el volumen numérico que representan, los canales de comunicación cerrados ante la contradicción de intereses alumno-profesor, las posiciones inamovibles y polarizadas en la defensa de intereses individuales o de las partes, los enfoques basados en lo emocional y la negación de la contraparte del derecho a disentir. Capitalizar esas diferencias en pro de una funcionabilidad comunicativa en las relaciones es el propósito fundamental en la intervención del docente-líder convirtiendo la diversidad cultural en un recurso para crecer desde el conflicto en medio de la riqueza cultural utilizando para ello los espacios abiertos como medios de aprendizaje.

Las situaciones de conflicto surgen cuando las personas o grupos buscan o perciben metas diferentes, afirman valores heterogéneos o tienen intereses divergentes (Jares, 1997; Escudero, 1990). Esta distinción entre intereses y posiciones aparentemente contrarias manifiestas en el aula de clase, llevan a las partes en conflicto a la identificación de agentes desmotivadores (desde lo académico-desacuerdos en la didáctica, déficit de atención, elementos distractores- y desde lo personal-percepciones actitudinales y conductuales opuestas-) significando posiciones antagónicas e implicando intereses difusos evidenciándose el inicio de una situación de discrepancia, siendo deseable aprovechar lo mejor de las diferencias en la construcción de un conflicto funcional siendo importante el cambio hacia un ambiente abierto en el cual los individuos puedan expresar sus diferencias y solucionarlas bajo el esquema de enseñanza a través de la lúdica.

El manejo del conflicto por parte del líder implica la plena identificación de las posiciones y los intereses de las partes, pero ¿Qué ocurre cuando el docente debe ejercer el rol de líder-negociador siendo parte del conflicto? ¿Qué posiciones se pueden evidenciar de manera particular en un conflicto alumno-profesor en el aula de clase? ¿Cuáles son los ambientes a considerar en la búsqueda de la resolución de estos

conflictos? Para dar respuesta a estas interrogantes se tomará una situación hipotética con la cual algunos docentes pueden sentirse identificados.

La percepción del docente y de los estudiantes acerca de su interacción en el aula de clase influye de manera significativa en su comportamiento y en el desempeño académico de ambos. Los docentes desde su experiencia han considerado a través de los años una clasificación empírica acerca de sus grupos de estudiantes considerándolos perezosos, calienta puestos, poco rendidores, regulares, buenos, excelentes entre otros; dicha percepción media la forma en la cual el docente se relaciona con ellos. Esta clasificación hecha usualmente de forma individual, condiciona inconscientemente al docente a confirmar sus expectativas acerca del estudiante ajustándolos a uno patrones pre-establecidos en su experiencia de aula.

Los estudiantes de igual forma tienen sus propias clasificaciones empíricas acerca de los docentes utilizando una cantidad infinita de adjetivos. Este tipo de segmentación se corresponde con una clasificación a priori vinculada a la percepción que tienen los estudiantes acerca del comportamiento del docente en el aula de clase. De acuerdo a la literatura dicha clasificación obedece a los factores psicosociales, factores cognitivos y los factores emotivos (Gonzalez, 2003; Montecinos, 2003).

Es así como la interacción alumno-profesor da inicio a un proceso en el cual las percepciones de unos y otros se hacen visibles y verificables mediante una estigmatización caracterizada por la experticia o las vivencias, proceso que se inicia desde el primer acercamiento en el aula de clase en el cual se emprende una identificación de los intereses académicos que involucra, por lo menos de manera implícita un proceso de negociación, en el buen sentido de la palabra.

En principio, las percepciones alumno-profesor están vinculadas a la comunicación en el aula de clase, causando un efecto no solo en los resultados del proceso educativo sino en los comportamientos de los estudiantes, los cuales a su vez tienen una incidencia directa en el comportamiento del docente. Los espacios cerrados coadyuvan a la generación del conflicto ya que en ellos permanece el rol del docente como autoridad única y vertical en el aula de clase.

Los estudiantes pueden responder a un aprendizaje en el aula expresado en términos de dominio de las competencias básicas en temas específicos, o desde otra perspectiva el resultado está asociado en importante medida a la percepción y al grado de identificación que tengan el estudiante con el docente lo cual expresa una empatía que puede ser considerada como la identificación inconsciente de algunos rasgos de cognición asociados al liderazgo del profesor en su habilidad de comunicar sus conocimientos (Cordero, 2009; Gutiérrez, 2008) facilitándose este proceso en los espacios abiertos en los cuales el alumno y el profesor interactúan en la resolución de problemas hipotéticos de la vida diaria.

Los estudiantes al identificar a su profesor como un líder pueden modelar aspectos de su comportamiento lo cual puede resultar deseable en su formación como profesional. Si dicho comportamiento se manifiesta de manera sostenible durante el tiempo en el cual cursen la cátedra y durante los semestres posteriores, se evidencia y fortalece la posición del profesor como líder, teniendo efecto incluso en sus exalumnos, quienes ya no tienen un interés particular relacionado con el curso académico, configurando lo que se llamaría un liderazgo perdurable (McCulloch, 2008).

Con base a lo anterior se puede afirmar que el liderazgo del docente genera un efecto multiplicador en sus alumnos-seguidores, lo cual influirá favorablemente en su formación integral, influyendo no solo en su vida como estudiante universitario, sino en su vida personal, familiar y laboral (Montecinos, 2003). No obstante, la manifestación del liderazgo del docente puede en algunos casos, ser también negativa (Valenzuela, 2006; Sánchez, 2005) afectando la relación alumno-profesor en doble vía. Los docentes que no logran desarrollar adecuadas habilidades comunicativas para interactuar con sus alumnos, adoptan comportamientos poco sociables en el aula de clase lo cual puede influir en la pérdida de la atención por parte de los estudiantes respecto a la cátedra reflejándose en los resultados de las evaluaciones, y en general en el desempeño académico. Dichos resultados nutren la percepción desfavorable del profesor hacia el grupo, y la resistencia de éste, generando un espiral de apatía y

abandono hacia la materia, que en ocasiones puede generalizarse hacia el estudio o la carrera, con resultados devastadores para ambas partes.

Este tipo de afectividad negativa (Watson & Clark, 1984; Watson & Tellegen, 1985) puede convertirse en un referente conductual para el joven, el cual como respuesta, puede alejar o asumir en su vida académica y laboral repitiendo una buena historia o una mala actuación.

En circunstancias adversas, los espacios de reflexión se reducen abriendo brechas que posibilitan la imposición de una perspectiva induciendo a una “solución cortoplacista” en un proceso de negociación desigual. Este efecto es observable en entornos donde se evidencian desequilibrios en el poder como es evidente en el aula de clase, el cual favorece al docente por su posición en el contexto. Ante esta situación, cuando el docente no cuenta con adecuadas habilidades comunicativas, fundamentales para la administración del conflicto al interior del aula, se da una medición de fuerzas a través de la asignación de actividades y demás estrategias académicas que conllevan al desgaste, al agotamiento y al desaliento, perdiéndose el propósito mismo de la formación.

Entonces, ¿Cuál es el papel del docente en la administración de los inevitables y cotidianos conflictos que se dan en el interior del aula de clase?. En los momentos de conflicto el docente debe liderar los procesos de negociación a través de sus habilidades comunicativas, lo cual implica convertirlos en conflictos funcionales, en los cuales se prioriza el interés de las partes, a favor de un resultado que favorezca el bien común (Robbins, 1998; Davis, 1998). Administrar adecuadamente un conflicto requiere que el profesor-líder disponga de una buena regulación de sus emociones en lo que se ha llamado inteligencia emocional así como de los espacios necesarios para promover el intercambio y la discusión. Dicha habilidad le permitirá promover en el grupo la exposición libre de ideas, aceptando y fomentando la diversidad de opiniones y argumentos, para lograr identificar los intereses particulares, asumiendo el rol de negociador del conflicto, satisfaciendo de la mejor manera las necesidades de las partes

La presente investigación tiene como objetivo reconocer el nivel de influencia del uso de los espacios abiertos en la formación integral de los estudiantes universitarios tomando como referencia los aspectos relacionados con el trabajo en equipo, la motivación a los logros académicos y el liderazgo como factores fundamentales en el proceso de toma de decisiones y resolución de conflictos. Los objetivos específicos para el presente estudio están representados por la revisión bibliográfica que se esgrime en el presente proyecto, el diseño de la investigación de campo a desarrollarse en el jardín botánico de la Universidad de Los Andes Núcleo Pedro RinconGutierrez, la recolección e interpretación de la información y la presentación de los resultados del estudio en el cual se evidencie el nivel de influencia en los estudiantes del núcleo.

Una de los primeros argumentos del trabajo de investigación es considerar que el estudiante universitario no posee actitudes hacia el liderazgo, la motivación al logro académico y el trabajo colaborativo además que el actual sistema de educación dentro de las aulas no permite el desarrollo de estas características que forman parte de la formación integral del profesional.

Antecedentes

El trabajo desarrollado por Miguel Reinoso, catedrático de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona-España explica que los programas de formación de Outdoor Training son personalizados y para su diseño se tienen en cuenta las necesidades de cada cliente. En primer lugar se identifican las necesidades que han generado que la empresa quiera aplicar este tipo de formación, y una vez puestos en marcha, los alumnos que participan en estos cursos desarrollan actividades de forma vivencial, en contacto con el aire libre. La oferta es muy extensa y sugerente, con alternativas para todos los gustos: rappel, espeleología, orientación, construcción de balsas, de puentes, actividades de supervivencia Todo ello realizado en diversos entornos, tanto de montaña como de ciudad, sin olvidar los que se desarrollan en el entorno acuático. El medio natural reúne a todos los participantes en un nivel de igualdad, de incertidumbre, de modo que existe una inseguridad compartida y todos se

ven presionados a desarrollar nuevas competencias para solventar las situaciones que se les presentan. Ésta es una de las principales explicaciones por las que estas actividades se realizan en la naturaleza.

Las actividades que se pueden realizar son de todo tipo, y en cualquier terreno. En los programas que confeccionan las empresas y consultoras se desarrollan desde proyectos de expedición en el Alto Tajo, a actividades de aventura en recintos especialmente diseñados para su práctica, pasando por la vuelta a Menorca en piragua, por poner tan sólo algunos ejemplos. Y fuera de las fronteras nacionales, el panorama que se puede descubrir contiene un enorme potencial de actividades: Eslovaquia con sus programas de nieve, la vuelta a Gales en embarcaciones antiguas, una travesía en un buque-escuela por el Mediterráneo o realizar una actividad vivencial en el norte de Europa, en donde los participantes construirán un iglú. Estos programas se organizan para grupos de 10 a 15 expedicionarios, acompañados por dos monitores. Con un punto de salida y otro de llegada definidos, los obstáculos que se encuentren por el camino entre ambos puntos se convierten en pequeñas aventuras, escollos que los integrantes de la expedición deben sortear gracias al trabajo del grupo. La filosofía que inspira este programa es, pues, la de aprender gracias a la experiencia vivida.

Otro antecedente de la investigación es considerado la aplicación de dicha estrategia a los estudiantes de postgrado de la Universidad CEIPA Business School de Colombia, en la cual 82 Estudiantes de Posgrado CEIPA en Rionegro (Antioquia) participaron en el Outdoor Training, el cual fue realizado en el Hotel Las Lomas de esta región antioqueña. El grupo, conformado por Estudiantes de todas las regiones del país, hicieron parte de esta innovadora metodología que hace parte de la programación académica que la Institución tiene con sus Estudiantes de Posgrado para ellos el Outdoor Training? es un medio que consiste en juegos o actividades al aire libre o espacios abiertos, con una metodología propia de la educación experiencial, es decir aprendizaje netamente vivencial, que presenta una secuencia lógica de actividades donde se extraen conclusiones que ayudan a mejorar el entorno personal y profesional. El Outdoor Training CEIPA funciona luego de ser evaluado por un grupo interdisciplinario experto en competencias como: técnicas de negociación, trabajo en

equipo, liderazgo y comunicación, los Estudiantes que cursan cualquiera de las 4 especializaciones gerenciales que ofrece CEIPA pueden, mediante el Outdoor Training, desarrollar y potenciar sus competencias, de acuerdo con las tendencias del mercado actual. Según Juan Guillermo Velásquez Mejía, Decano de la Escuela de Administración de CEIPA, el Outdoor Training es importante porque apunta a desarrollar en los Especialistas de la Institución unas competencias directivas que CEIPA considera que son fundamentales en el desarrollo del ejercicio profesional. El Outdoor Training fue desarrollado por los expertos españoles Antonio Pastor y Rafael de Andrés, representantes del Centro de Estudios Financieros de España CEF, con el cual CEIPA tiene un fuerte convenio de cooperación académica enmarcado en la Doble Titulación de sus programas de Posgrado. Las especializaciones que ofrece CEIPA en los cuales los estudiantes han participado son Gerencia de Mercadeo, Gerencia Financiera, Gerencial del Talento Humano; todas en metodología 100% Virtual, Presencial y Blended y con Doble Titulación Colombia-España¹.

Marco Teórico

Outdoor Training

Es una nueva fórmula para incentivar al trabajador que tiene como misión potenciar las habilidades laborales y personales de los trabajadores mediante una metodología vivencial basada en el aprendizaje a través de la experiencia directa.²

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. La competitividad en el mundo actual dependen en gran medida del talento humano de la organización por tanto se debe promover el liderazgo, la inteligencia y el compromiso colectivo como base fundamental para el logro del aprendizaje colectivo y los objetivos tanto individuales como de la organización.

¹http://www.ceipa.edu.co/v2_base/index.php?sub_cat=26466&idx=170&ap=6

²http://www.consumer.es/web/es/economia_domestica/trabajo/2007/12/25/173216.php

En la mente de los competidores muchas ideas están siendo continuamente adaptadas y mejoradas. La tecnología puede ser comprada por cualquiera que tengan los recursos financieros suficientes para hacerlo, lo que aún no se ha comprendido completamente es que la verdadera transformación se da en el pensamiento y actitud de cada ser humano y en la posibilidad de contar con procesos ágiles y flexibles, manejados por equipos con alta capacidad de autodirigirse y autoaprender como base de los procesos interfuncionales orientados hacia la creación del valor agregado para los clientes internos (trabajadores y accionistas), los clientes externos y el entorno.

Es por tanto urgente aceptar que el éxito de una organización está en el éxito de su gente, orientando todo su talento, inteligencia e ideas hacia el mejoramiento de la calidad de las relaciones interpersonales en procesos que conlleven a la configuración de los productos y servicios. Tenemos que reconocer también que esta responsabilidad no puede recaer solo en la actual concepción del gerente como líder y referente en la toma de decisiones, la innovación hacia las relaciones interpersonales y la creación de grupos autónomos en la toma de decisiones como resultado de su autotransformación tiene que ser permanente teniendo como propósito dentro de la organización el liderazgo colectivo, el uso del talento individual en la producción colectiva y la creatividad de todos los colaboradores como única garantía de supervivencia y crecimiento organizacional.

El nuevo éxito empresarial no solo depende de la capacidad de fijar una visión, algunas estrategias y los criterios unificados, sino en la capacidad de movilizar a los colaboradores al aprendizaje continuo que conlleve a la requerida implantación y logro, enmarcados en los principios y valores que definen su accionar y con criterios amplios que les permita responder con agilidad a los requerimientos cambiantes del entorno para lo cual la educación en espacios abiertos es fundamental iniciándose en su periodo de formación en la universidad.

Diferentes investigaciones han coincidido en afirmar que la transmisión oral de conceptos y conocimientos permiten un nivel promedio de recordación del 15 %, charlas interminables, conferencistas tediosos y presentaciones con largas sesiones han

sido los ingredientes tradicionales de la capacitación empresarial. De allí que los seminarios internos en los que se invierte tanto tiempo y dinero culminen con resultados poco satisfactorios. Por lo general los colaboradores regresan al trabajo sin haber sido “tocados” por un proceso de enseñanza-aprendizaje transformacional terminando un alto porcentaje de ellos haciendo lo mismo que siempre y olvidando lo que intentaron enseñarle en los días del seminario. Las empresas enfrentadas a esta realidad se encuentran en la búsqueda constante de nuevas formas de aprendizaje siendo una de estas formas ensayada con éxito en Europa y Estados Unidos con procesos de formación conocidos basados en técnicas de aprendizaje en espacios abiertos llamados Outdoor Training o entrenamiento al aire libre.

El Outdoor Training parte desde las vivencias reales, el desarrollo de habilidades a partir de la interacción en espacios abiertos y el refuerzo de estas desde los procesos tradicionales lo cual podría garantizar la efectividad en un cambio de actitud y comportamiento de los participantes quienes a partir de estas experiencias se descubren a sí mismos e internalizan los conceptos y criterios nuevos lográndose un nivel de recordación mínimo del 80%. Cada organización, dada sus características y el momento que viva debe adoptar su propio proceso de educación en espacios abiertos evidenciable en los cambios de actitud de los participantes, procesos que difieren de acuerdo a las características y necesidades de la organización razón por la cual cada taller obedece a un diseño previo y suficientemente flexible para adaptarse a cada equipo dependiendo de sus condiciones, prioridades, nivel dentro de la organización y áreas de responsabilidad.

El desarrollo de habilidades como liderazgo, participación y trabajo en equipo, así como 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.

Modalidad

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 conectarse con su propia realidad, y presentaciones para revisar los conceptos implícitos en el taller.

Vivencias: Retos al Aire Libre.

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 implantación de este método. El proceso de crecimiento del personal y de la organización depende de su impacto en el entorno en el cual opera en un proceso implica regresar al mundo real y aprender de él con el propósito de desarrollar habilidades del liderazgo y trabajo en equipo incrementando la capacidad de respuestas a las exigencias cambiantes del medio intraorganizacional e interorganizacional.

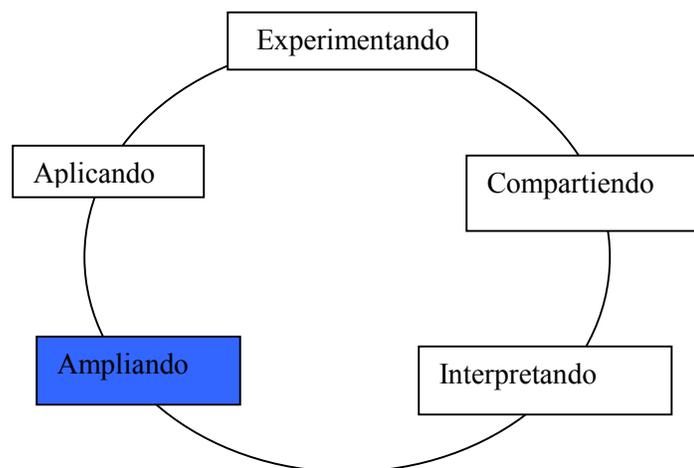
Para muchos la razón del éxito de este método radica en la aplicación de la educación experimental que maneja los cuatro elementos básicos de aprendizaje: pensar, observar, hacer y sentir. Tiene la ventaja de manejar simultáneamente lo emotivo y lo cognoscitivo, lo cuál permite que las vivencias queden profundamente arraigadas y se puedan aplicar en situaciones posteriores.

El Aprendizaje Vivencial

El aprendizaje Vivencial ocurre cuando una persona se involucra en una actividad de aprendizaje, analiza los resultados de este aprendizaje y aplica estos

resultados en su quehacer diario, proceso que ocurre espontáneamente y que con frecuencia en la vida diaria aplica a cada individuo. El aprendizaje vivencial dentro de las organizaciones compromete no solo al individuo sino al aporte de su experticia para el aprendizaje colectivo el cual en la suma de los conocimientos individuales se enriquece para la toma de decisiones en la generación del impacto positivo en los resultados del equipo y de la organización. Este tipo de aprendizajes se conoce como el proceso inductivo el cual tiene sus raíces en la observación, siendo su opuesto el proceso deductivo basado en una verdad pre-establecida.

El Curso de Desarrollo de Habilidades de Liderazgo gira alrededor de este proceso, basándose en el “Ciclo de Aprendizaje Grupal” como metodología de aprendizaje, cuyo gráfico y elementos se muestran a continuación:



- **Experimentando:** esta primera fase implica la generación de información siendo frecuentemente asociada con el desarrollo del juego o ejercicio, el cual es particularmente gracioso o alegre como estrategia para introducir a los aprendices del proceso y buscar una ruptura del hielo. Sin embargo, si el proceso termina con esta primera fase no hay garantía de un aprendizaje completo con lo cual se considera que el facilitador no ha cumplido con su papel. Se podría incluir en esta fase la mayoría de las actividades que ayuden al autodescubrimiento y/o la interacción entre personas. En este curso se usa comúnmente actividades como:

- Planificación
- Competencias entre grupos
- Simulación de papeles (role play)
- Descubrimiento de sí
- Negociación
- Estudio de casos
- Retroalimentación
- Comunicación no verbal

- **Compartiendo** el propósito de esta fase es informar acerca de la experiencia de cada individuo en términos de su aprendizaje cognitivo (datos, información, etc.) y afectivo (sentimientos hacia mi persona/hacia otras personas). Algunos métodos de compartir información usados frecuentemente en este curso son: Evaluación de productividad, satisfacción, confianza, liderazgo, ejercicio, comunicación, etc; entrevistas por parejas o subgrupos; ejercicios de “adivina quién”, análisis de roles ejercidos por diferentes individuos; discusión abierta y libre.

- **Interpretando:** esta fase es considerada de nivel crítico ya que se trata de un análisis sistemático de la experiencia que ha sido compartida por todos. Se trata de lo que realmente pasó dentro del grupo, el comportamiento individual y colectivo, y el efecto de éste sobre sus miembros. En esta fase es importante recalcar que el contenido de la actividad de aprendizaje es sólo una herramienta para asegurar que el proceso se cumpla.

- **Ampliando:** En esta fase es considerada un salto de la actividad y sus implicaciones dentro del ambiente controlado del taller hacia la realidad de la vida diaria tanto en el ámbito personal como organizacional. Las preguntas claves aquí son ¿y qué? ¿Para qué?. Los participantes deben enfocarse en situaciones de su vida personal y laboral, similares a aquellas de la actividad de aprendizaje misma, y extraer información que les será útil para su diario que hacer. Esta fase es la que le da sentido al Ciclo de Aprendizaje Vivencial condicionando el aprendizaje a la profundidad deseada o a la superficialidad no deseada.

- **Aplicando:** La fase final del Ciclo de Aprendizaje Vivencial refleja el propósito del proceso en sí. La pregunta clave en esta fase es ¿ahora qué? para lo cual

el facilitador ayudará a que los participantes apliquen las generalidades de la fase II hacia situaciones reales del entorno laboral, pero en términos de su comportamiento futuro en tales situaciones. Algunas técnicas comúnmente usadas en este curso para lograr tal propósito son: las triadas, analizando situaciones de la vida diaria; la fijación de metas a corto y mediano plazo; los compromisos personales y grupales

Es más probable que las personas demuestren este nuevo comportamiento al retornar a su entorno normal si tiene la oportunidad de compartir su determinación con otros, previamente. En este momento podría surgir espontáneamente, algún sistema de apoyo (amigos, correspondencia, reuniones periódicas) que los participantes sienten que les sería de ayuda.

Condiciones Para Un Aprendizaje Eficaz

El proceso de aprendizaje Vivencial descrito anteriormente sólo se podría dar si las personas en situaciones de aprendizaje cumplen con ciertos requisitos o condiciones previas:

- **Querer aprender:** La motivación para el aprendizaje debe venir del adiestramiento directamente, uno debe analizar cuidadosamente sus motivos para estar en la situación de aprendizaje.
- **Querervencerlas dudas y temores:** es natural llegar a experimentar situaciones de aprendizaje con ciertas dudas o temores acerca de la capacidad de aprender, si se será aceptado por el grupo, si la experiencia será agradable y provechosa, etc. Por tal razón la actividad de aprendizaje debe vencer estos temores lo antes posible, para que el adiestramiento pueda ser productivo. Este cambio en el comportamiento, sin embargo, requiere un esfuerzo primordialmente de parte del adiestrando, ya que en su responsabilidad lograr el cambio.

- **Querer aprender haciendo:** La mejor manera de aprender y recordar por periodos largos de tiempo es utilizando la información tan rápidamente y con tanta frecuencia como le sea posible.
- **Ser sensible al fracaso:** El miedo a fracasar debe sustituirse en la actividad del aprendizaje por la comprensión de que a menudo el aprenderse da a través más los errores que de los éxitos.
- **Dar significado personal al aprendizaje:** Ver rápidamente la relación entre lo que se está tratando en una situación de aprendizaje y su aplicación en el mundo real para hacer este mucho más profundo y eficaz (Fases IV y V del Ciclo de Aprendizaje Vivencial).
- **Estar emocionalmente preparado:** Algunas veces el individuo va a una situación de aprendizaje con una armadura de prejuicios y convicciones que no está dispuesto a dejar. El resultado de esto es la resistencia al cambio que elimina de hecho cualquier posibilidad de crecimiento personal. Asimismo, un sentimiento negativo acerca de sí mismo obstaculizaría el aprendizaje y crecimiento individual así como la integración grupal. La situación de aprendizaje debe ofrecer la oportunidad de lidiar con estos obstáculos y de promover un cambio en el comportamiento personal al respecto.

Proceso de Facilitación de la Educación Experiencial

- **Cimientos:** Se denominan de esta forma a los criterios básicos y permanentes sobre los cuales se conduce un proceso de aprendizaje en grupo, así como las diferentes circunstancias por las que se pueda pasar; llámese críticas, de éxito o simplemente de permanencia dentro del taller.
- **Reto por Opción:** Es la posibilidad de elegir de manera individual o grupal la participación en una de las experiencias facilitadas presentándose para ellos los siguientes fines básicos. a) evitar accidentes y despertar autocuidado en la medida en que la persona puede definir sus propios límites y con ello derecho a vivir plenamente su emoción; b) estimular al máximo el deseo al reto en relación con el valor de autosuperación y conquista. El reto por opción ha de saber interpretarse tanto por el

facilitador como por el grupo en cada una de las siguientes condicionantes, así: físico, emocional, espiritual, intelectual. Si tan solo uno de ellos no es total dominio del facilitador o participante debe re-evaluarse la opción de aprendizaje propuesta. Para ello es pertinente que éste análisis sea secuencial en cada uno de los momentos de la experiencia (Antes, Durante y Después) tanto en la fase de simulación y del curso a sí como en el contexto real y cotidiano del individuo como aplicación de mejoramiento continuo, atendiendo a una observación detallada de asesores, condensando dicha información en una instrumento de recolección de datos.

MOMENTOS		DIMENSION		
	FI SICO	EMO CIONAL	INTEL ECTIVO	ESPI RITUAL
ANTES				
DURANTE				
DESPUES				

JUEGO DE SIMULACION

- **Contrato de Valor Agregado:** Hace relación a todos los aspectos de ganancia tanto en lo individual como grupal que se poseen al estar participando de un curso de educación en espacios abiertos; usualmente sucede en el instante en el cual se nivelan expectativas con los objetivos del grupo en relación a la experiencia a vivir y las posibles fuentes de confrontación debiendo tenerse cuidado con: a) pedir él por qué de conductas inapropiadas b) esbozar la razón de lo sucedido, c) la intencionalidad de lo personal y no de lo grupal.

- **Relación Ganar- Ganar (Win - Win):** Se fundamenta en la acción ganador-ganador del enfoque apreciativo rompiendo el paradigma de que al interactuar en el trabajo tiene que existir un perdedor. Es una herramienta de importante manejo en el

desarrollo humano elevando las potencialidades del individuo y no sus carencias y necesidades.

- **Una Atmósfera de Propiedad:** Es la serie de mecanismos creados para que el participante perciba un ambiente relajado y propiopermitiéndole un mayor grado de espontaneidad, creación y cohesión grupal. Ejemplo de esos mecanismos son: la libertad para elegir espacio físico, la acomodación en las habitaciones, la distribución de las comidas, la disponibilidad a explorar material bibliográfico y de consulta, etc.

- **Respeto por la Intimidad Grupal:** El facilitador motiva la sinergia de grupo, no interfiriendo en ellas, posibilitando dinámicas íntimas y con ello la originalidad de las decisiones que se toman potenciando las decisiones del grupo y fomentando el autoaprendizaje tanto individual como colectivo.

- **Manejo de Tiempo:** Considerar desde el inicio y durante el transcurso del taller la construcción del valor de la puntualidad es fundamental, impulsando la seriedad de los eventos y el dinamismo grupal.

- **El Esfuerzo en Cadena:** Hace claridad en acciones que demandan jugar con el extralímite de tiempos en que cotidianamente son vacíos. Para su empleo se requiere mayor entrega de cada individuo. Estos tiempos son de libre elección y voluntad de nuevos aprendizajes pues se le hace más consciente al grupo sobre las otras alternativas como el descanso quedando a decisión personal.

- **La Experiencia del Juego:** También denominado ejercicio Outdoor Training o clasificado como juego de simulación, para su manejo y facilitación deben tenerse en cuenta. En la preparación del juego se debe dar a conocer detalladamente el juego teniendo en cuenta: nombre, los niveles de dificultad, el propósito u objetivo, los materiales requeridos, su descripción explicativa y desarrollo, los mecanismos de intervención y modificación posibles estando en ejecución, el tiempo mínimo y máximo, la plenaria y realimentación, ficha técnica de observación.

- **Aplicación de las Técnicas:** El ejercicio de Outdoor Training como herramienta de la educación en espacios abiertos se acoge a un diseño técnico desde el cual los logros de aprendizajes significativos deben alcanzarse desde el trabajo liderado por miembros del grupo de manera compartida, la motivación al logro

académico de los objetivos individuales alineados con los colectivos y el trabajo de un equipo que se autoregula y autoaprende. Su argumento referido al acceso del conocimiento a través de la experiencia (carácter simbólico del aprendizaje), se articula con la elaboración de conceptos como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, planeación, toma de decisiones entre otras creando nexos en la franca relación Experiencia - Conocimiento Previo – Elaboración. Esta herramienta aprovecha el amor como proceso de comprensión y la pregunta como generación de soluciones y acuden a una orientación metodológica determinada por los momentos de:

- Un organizador previo u oportunidad de exploración determinación de competencias y diagnóstico que facilite en el curso del proceso.
- La integración conceptual como espacio para compartir y socializar competencias.
- El procesamiento de las relaciones con la realidad cotidiana
- La aplicación o búsqueda de incorporaciones significativas a la vida familiar, social o laboral.
- La prospectiva o hallazgo del valor práctico de la vivencia para proyectar la aplicabilidad

Metodología

La presente investigación es de naturaleza Cualitativa ya que busca estudiar el comportamiento del individuo en un entorno ambiental real con el propósito de evaluar sus actitudes hacia el liderazgo, la formación hacia el trabajo en equipo, así como la percepción acerca de los logros académicos teniendo como referencia los escenarios educativos como espacios abiertos o entrenamiento al aire libre. Desde el enfoque filosófico el modelo de aprendizaje aplicado en la investigación es el Constructivismo ya que permite al sujeto ir creando su propio conocimiento a partir de sus experiencias y las de sus compañeros de grupo, siendo estos comportamientos, actitudes, conductas y reacciones los elementos a evaluar por parte del investigador en el sujeto objeto de

estudio. La investigación es también planteada bajo la perspectiva Sociológica con el enfoque Socio-crítico ya que permite al investigador evaluar el desarrollo grupal desde el punto de vista individual, siendo el propósito terminal de esta investigación la descripción de cómo perciben los estudiantes universitarios el trabajo colaborativo fundamentado en los factores de trabajo en equipo, motivación al logro académico y liderazgo, requiriendo para tal fin identificar como dichos factores se manifiestan en el ascenso al Parque Nacional Chorro del Indio (Cerro El Chimborazo) y como esta actividad de campo define la percepción que tienen los estudiantes acerca de la formación integral del profesional universitario.

La investigación se justifica fundamentada en tres aspectos:

- Teórica: Basada en la Teoría del Aprendizaje Colaborativo (Vygotski) aplicado a nuevas estrategias didácticas fundamentadas en la lúdica estudiando como el individuo interactúa con sus semejantes y la influencia del medio ambiente o los espacios abiertos en su aprendizaje por medio de la interacción del entorno y la zona de desarrollo próximo.
- Práctico: la aplicación del trabajo colaborativo en equipos multidisciplinarios de investigación y la relevancia que tienen en los nuevos tiempos los factores como liderazgo, motivación al logro académico y trabajo en equipo.
- Metodológico: La naturaleza cualitativa estudiando al sujeto en su entorno natural; el enfoque etnográfico observando cómo actúa el individuo en ambientes comunes y espacios abiertos permitiendo tomar conductas observables directas de la realidad; el diseño experimental pues se desarrolla en un ambiente controlado por el investigador quien condiciona las variables.

Con respecto a la técnica e instrumento de recolección de información, al ser una investigación de campo la técnica será la entrevista aplicada al finalizar la jornada de formación siendo el instrumento a utilizar el cuestionario con preguntas abiertas estructurado en tres áreas específicas: la motivación al logro, el liderazgo y el trabajo en equipo. El instrumento busca obtener del estudiante tanto su percepción acerca de las estrategias de enseñanza utilizadas como el reconocimiento del nivel de influencia de la

educación en espacios abiertos hacia su formación integral, los aportes a su futuro como profesional y la relación entre ambientes abiertos y aprendizaje

El plan de trabajo se desarrolla en tres etapas:

- Investigación Bibliográfica y estudio de casos previos.
- Diseño y aplicación de la investigación en campo. Lugar Jardín Botánico ULA. Cátedra Evaluación y Estadística; Didáctica de los Aprendizajes
- Resumen Ejecutivo de los resultados.

Conclusiones

- La Educación en Espacios Abiertos viene a fomentar el desarrollo de actividades al aire libre cuyo propósito es llevar a los contextos naturales de aprendizaje a los participantes.
- El aprovechamiento de los espacios abiertos en las instituciones de educación superior abstrae a los estudiantes del ambiente del aula de clase con lo cual se logra una mayor comprensión del hecho educativo y del impacto de su aprendizaje a los entornos naturales.
- La interacción entre individuos que conforman de manera forma o informal un grupo ayuda a dinamizar el intercambio de información entre ellos además de potenciar sus capacidades para desarrollar comunicaciones más efectivas a partir de la interrelación individual y colectiva.
- El intercambio de información entre individuos promueve el aprendizaje desde las fortalezas de cada uno de ellos así como el autoaprendizaje de los grupos lo cual da como resultado el aprendizaje colectivo, el crecimiento de la asertividad en las decisiones colectivas y el incremento en la motivación del individuo.
- El aprendizaje colectivo potencia el crecimiento del grupo tanto en los aspectos cognitivos como emotivos fomentando en ellos la autorregulación, el autoaprendizaje y la interdependencia en la toma de decisiones.

Revisión Literaria

- Aneas, M.A. (2005). Competencia Intercultural, concepto, efectos e implicaciones en el ejercicio de la ciudadanía. *Revista Iberoamericana de Educación (OEI)*, 35 (5), 1-10
- Cordero, R. (2009). Relación maestro-alumno. *Oficina de Educación Virtual Universidad Autónoma Metropolitana de México*, 1, 1-4.
- Contreras, F., Barbosa, D., Espinosa, J. (2010). Personalidad, inteligencia emocional y afectividad en estudiantes universitarios de áreas empresariales. Implicaciones para la formación de líderes. *Revista Diversitas. Perspectivas en Psicología*, 6 (1), 65-79.
- Davis, P. (1998). *Management Cooperativista*. Argentina: Grandica.
- Galvis, R. (2007). De un Perfil Docente Tradicional a un Perfil Docente Basado en Competencias. *Acción Pedagógica*, 16, 48-57.
- García, C. (2005). Una Aproximación al Concepto de Cultura Organizacional. *UniversitasPsychologica*, 5 (1), 163-174.
- González, C. (2003). *Factores Determinantes del Bajo Rendimiento Académico en Educación Secundaria*. Tesis Doctoral publicada. Universidad Complutense de Madrid.
- Gutiérrez, A. (2008). El profesor como mediador o facilitador del aprendizaje. *Oficina de Educación Virtual Universidad Autónoma Metropolitana de México*, 2, 1-6.
- Jares, X. (1997). Micropolítica Escuela: El Lugar del Conflicto en la Organización Escolar. *Revista Iberoamericana de Educación de la OEI*, 15, 53-73.
- Lewis, J. (2004). *La Profecía del Autocumplimiento y el Liderazgo*. México: McGraw Hill.
- Manzaner, A. (2002). La Negociación Como Solución a Situaciones Conflictivas. *Anuario de Psicología Jurídica*, 12, 129-140.
- McCullogh, W. (2008). El Liderazgo Perdurable. Una Conversación con David McCullogh. *Harvard Business Review*, 86, 36-40.
- Montecinos, C. (2003). Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo. *PsicoPerspectivas*, 3, 105-128.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. McGraw Hill. 5ta edición.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and Organizational Analysis, *Administrativa Science Quaterly*, 28, 339-358.
- Watson, D. & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98, 219-235.

Omar Pérez Díaz y Jesús Alfonso Omaña Guerrero / LA EDUCACIÓN EN ESPACIOS ABIERTOS COMO ALTERNATIVA PEDAGÓGICA DEL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE. Hacer y Saber. N° 2. Julio – Diciembre 2013. pp. 82 - 104

Watson, D., & Clark, L.A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.

Weaver, T. (1985). *Antropología y Experiencia Humana*. Barcelona: Omega

Revisiones en la web

<http://www.outdoor-training-colombia.com/outdoor-training-programas/>

<http://www.redcreacion.org/documentos/simposio1vg/FunlibreEjeCafetero2.htm>

<http://www.aprendizajeexperiencial.com/>

<http://otc.certificacionprofesional.com/>

<http://bogota.0outdoortraining.com/>

www.consultoriaengestionhumana.com

www.outdoortraining.com.co/

http://www.ceipa.edu.co/v2_base/index.php?sub_cat=26466&idx=170&ap=6