

# Actividades al aire libre, para fomentar el trabajo en equipo con metodología Outdoors Training



**ANEL Formación ha organizado un innovador curso de aprendizaje de habilidades directivas, participando 21 personas de 14 empresas asociadas.**

La cita era en Arizkun, en el Valle del Baztán, en un hotel rural y a la misma asistieron 21 personas de 14 empresas asociadas con interés por adquirir nuevas conductas y/o habilidades directivas. Durante dos días los participantes, organizados en grupos, tenían como objetivo la realización de diferentes pruebas cuyos objetivos, lejos de la primera apariencia lúdica, tienen relación directa con la empresa: consecución de objetivos, planificación de proyectos, estrategias, alto rendimiento...

A través de pruebas al aire libre como gymkhanas, carreras de sacos o actividades de habilidad física y mentales, los participantes compitiendo en equipos, interiorizaron nuevas conductas y/o habilidades orientadas a fomentar el trabajo en equipo en sus organizaciones o a desarrollar competencias que mejoren la contribución personal a los objetivos de la empresa.

### Primera experiencia de ANEL

Se trata de la primera vez que ANEL pone en práctica una actividad de este tipo, que habitualmente se utiliza para incentivar equipos de una misma empresa, pero que aplicada al ámbito de la formación resulta una de las metodologías pedagógicas más avanzadas e innovadoras del mercado.

Se trata de la primera vez que ANEL pone en práctica una actividad de este tipo, que habitualmente se utiliza para incentivar equipos de una misma empresa, pero que aplicada al ámbito de la formación resulta una de las metodologías pedagógicas más avanzadas e innovadoras del mercado

gógicas más avanzadas e innovadoras del mercado. Para Marisa Gabarain, Directora de ANEL Formación, organizadora de la actividad: "Ha sido muy enriquecedor poder aplicar este formato con empresas de diferentes tamaños, sectores y personas con diversas experiencias profesionales".

La metodología de actividades al aire libre, más conocida con el término de Outdoor Training posibilita un alto nivel de motivación y de implicación entre los asistentes, ya que capitaliza el aspecto lúdico de las experiencias, pero sin perder de vista que se trata de un proceso de aprendizaje. Para ANEL, como asociación de empresas "la actividad ha servido además para fomentar la relación, el conocimiento Inter-empresa y la cooperación entre las empresas asociadas".

El taller, que ha contado con el patrocinio de la Fundación CAN, ha resultado muy provechoso para los/as empresarios y

directivos/as asistentes, quienes han destacado su satisfacción por haber participado en esta experiencia formativa.

## Equipos de alto rendimiento

Ismael Ezquer, gerente de Bildulan, S.Coop., se sintió atraído por el taller desde que leyó su título y analizó sus contenidos, con aspectos como el “desarrollo de Equipos de Alto Rendimiento”. Conceptos como “la flexibilidad; orientación a resultados; resolución de problemas y toma de decisiones; automotivación y autocontrol; liderazgo, impacto e influencia; comprensión organizativa y orientación a cliente y trabajo en equipo y colaboración” le animaron a participar.

Lo que más le ha interesado ha sido cómo se puso en práctica el proceso de analizar un problema, para elegir la mejor solución: “Planificar la acción, para actuar, aprender de errores y aciertos”, asegura. “Pareto 80%, Planificación y 20%, Acción”, añade.

Para Fernando Mateo, gerente de CST Navarra, SLL, el principal atractivo del taller fue “el participar de una experiencia, de la que ya tenía alguna información y a la que le “tenía ganas”, comenta. Unas expectativas que se han visto satisfechas por el nivel de “la formación”, a pesar de la escasez “en cuanto al tiempo”, así como por “los monitores y la compañía”.

Por su parte Alberto López, gerente de Rotulos Bia, S.L, explica que lo que más le atrajo fue la novedad del planteamiento. Tras el encuentro, lo que más valora ha sido el apercibirse de lo que “se puede conseguir con una buena armonía y predisposición, teniendo en cuenta que no habíamos trabajado juntos”.

## Mensajes para saber hacer

Fernando Mateo asegura que aunque no ganaron ninguna prueba, quedó clara la importancia del liderazgo, por “la materialización en hechos de la capacidad de rendimiento de un equipo de trabajo”, la importancia tanto “del establecimiento y de la claridad de los objetivos a conseguir” como de “las personas, más que la de los medios, en todo el proceso de búsqueda del rendimiento global del equipo”.

Con la perspectiva del tiempo pasado destacaría como el principal aprendizaje “la manera de implicar a los miembros de un equipo en la consecución de los objeti-

“Todas las actividades encaminadas a compartir estas experiencias entre nosotros sólo pueden dar resultados positivos y únicamente pueden ser organizadas desde la asociación”

vos previstos”. “En varios grupos de trabajo he podido trabajar de manera similar a la que lo hacíamos en nuestro grupo de Arizkun, para intentar conseguir la participación de sus miembros y potenciar las capacidades individuales para encaminarlas en la dirección de conseguir el objetivo propuesto”, asegura.

Por eso animaría a sus compañeros a participar en este tipo de experiencias y a ANEL a seguir en esta línea de trabajo. “Las variadas experiencias en enfrentarnos a problemas comunes es, desde mi perspectiva, tan grande dentro de las empresas que pertenecemos a ANEL, que es una lástima desperdiciarlas”, afirma.

“Todas las actividades encaminadas a compartir estas experiencias entre nosotros sólo pueden dar resultados positivos y únicamente pueden ser organizadas desde la asociación. Por lo tanto animo a

ANEL a potenciar este tipo de actividades inter-empresas y desde CST Navarra nos comprometemos a, dentro de nuestras posibilidades, implicarnos en ellas al máximo”.

Alberto López incide en que en el día a día se ha notado que “lo importante que es conseguir y mantener un clima agradable en el trabajo”, que se está extendiendo en el tiempo. Así, cree que “se ha seguido reforzando ese buen clima como punto de partida”.

Ismael Ezquer ha apreciado especialmente cómo en el taller se produjo un “proceso de evolución rápida, por pura necesidad, de grupo a equipo”. Pasado el tiempo, destacaría como el aprendizaje que más ha favorecido su quehacer profesional el haber comprobado “el proceso evolutivo de madurez de los equipos. En una primera etapa, el lanzamiento o acogida del individuo en el equipo. En una segunda, la resolución de diferencias y ver como emerge un líder. En la tercera la estandarización de procedimientos. En la cuarta, la eficacia y madurez. Y en la quinta, el EQUIPO va sólo. El líder dedica el 30% de su tiempo y únicamente a orientar”.

De ahí, que incida en la importancia de participar en experiencias Outdoor. “En 29 horas de convivencia y actividad intensa se pone en práctica la esencia de la gestión de la empresa: equipos de alto rendimiento”. Por ese, cree que desde ANEL se deberían potenciar este tipo de actividades inter-empresas, porque “se facilita la actividad y el flujo de pensamiento cuando estás con personas de otras empresas con otras vivencias, otras necesidades, otros objetivos, etc”.

## Participantes en el Outdoor Training

XABIER RIPA AMORENA, Gerente de COOP. BAZTANDARRA

JOSE LUIS GARCIA URBISTONDO, Gerente de TOLDOS BERRIAINZ, S.L.L.

BLANCA VALENCIA SOLA, Presidenta de SOROBAN, S.L.L.

ALVARO RECONDO ELIZONDO, Director de Producción de SAKANA S.COOP

ALBERTO LOPEZ RUIZ, Gerente de ROTULOS BIA S.L.

IZASKUN BERASATEGUI GOÑI, Responsable de Fusión de MAPSA S.COOP

RICARDO COMIN ESCARTIN, Gerente de AIT, S.A.L.

ALFONSO REY, Presidente de BILDU LAN, S.Copp

FILIPE PALATINO, Dtor. Fabricación de BILDU LAN, S.Copp

ERNESTO GARRIDO, Dtor. Compras de BILDU LAN, S.Copp

ISMAEL EZQUER, Gerente de BILDU LAN, S.Copp

JESUS CIRAUQUI PEREZ, Técnico de CARBUS SAL

DANIEL SORET CRISTOBAL, Técnico de BEBIDAS SORET SLL

EDUARDO SORET CRISTOBAL, Gerente de BEBIDAS SORET SLL

FERNANDO MATEO PAEZ, Gerente de CST NAVARRA, SLL

CARLOS ADOT, Dtor. Producción de LARGOIKO, SAL

VICTOR MUEZ ELUSTONDO, Técnico de GURELAN, SCoop.

ALFREDO GOIKOETXANDIA URDANOZ, Gerente de GURELAN, SCoop.

ELENA ZABALZA, Técnica de ANEL

GEMMA MERINO, Técnica de ANEL

MARISA GABARAIN, Coordinadora de ANEL Formación



## FORMACIÓN TRABAJADORES /AS

Dirigida a trabajadores/as en activo y profesionales autónomos

Oferta intersectorial Plan autonómico

Organiza:  Confederación de Empresarios de Navarra

### AREA DESARROLLO Y GESTIÓN DE PERSONAS

<b>PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES</b>	Del 10 al 25 de Enero de 2007 – L a J (18:00 a 21:00)
<b>PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b>	16,23 y 30 de Enero de 2007 (AM y PM) (20 h.)
<b>ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b> (Cómo gestionar los conflictos en empresa)	29/01/07 al 01/02/07 – L a J (18:00 a 21:00) (12 h.)
<b>REUNIONES EFICACES</b>	29/01/07 al 08/02/07 – L a J (18:00 a 20:30) (20 h.)

### AREA de ADMINISTRACIÓN y GESTIÓN

<b>FINANZAS PARA NO FINANCIEROS</b>	29/01/07 al 13/02/07 – L a J (18:00 a 21:00) (30h.)
-------------------------------------	---

### AREA de CALIDAD

<b>GESTIÓN POR PROCESOS</b>	29/01/07 al 21/02/07 – L y Mx (18:00 a 20:30) (20 h.)
<b>HERRAMIENTAS DE MEJORA CONTINUA</b>	06/02/07 al 01/03/07 – M y J (18:00 a 21:00) (24 h.)
<b>ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS DE CALIDAD</b>	14/02/07 al 01/03/07 – L a J (18:00 a 21:00) (30 h.)

### AREA INFORMÁTICA

<b>OFIMÁTICA nivel II</b>	24/01/07 al 08/02/07 – L a J (18:00 a 21:00) (30 h.)
<b>EXCEL</b>	12/02/07 AL 27/02/07 – L a J (18:00 a 21:00) (30 h.)

#### INSCRIPCIONES:

**ANEL FORMACIÓN** (Fundanel)  
Luis Morondo, 4 Bajo Trasera (Azpilagaña)  
Tlf: 948 291271 – [www.anel.es](http://www.anel.es)  
E-mail: [yolanda.fundanel@anel.es](mailto:yolanda.fundanel@anel.es)

Acciones Impulsadas por: **SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO**

Financian:  **Gobierno de Navarra**  UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo

**FORMACIÓN SUBVENCIONADA 100% - PLAZAS LIMITADAS  
LLÁMANOS AL 948 291271**

# Acciones empresariales en responsabilidad familiar



**A**NEL participó en los desayunos-Taller de Conciliación AMEDNA, organizados en colaboración con el Servicio Navarro de Empleo y la Confederación de Empresarios de Navarra, con el objetivo de impulsar las acciones de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Junto con representantes de otras Asociaciones empresariales de Navarra como: CEN AMEN, FCN, SAKANA, AEDIPE, AJE, INSL, utilizando la metodología de análisis DAFO, por medio de grupos de trabajo, conformados por representantes de diferentes Asociaciones se exponían las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que las empresas adquieren en el momento en el que aplican medidas y apuestan por ser empresas familiarmente responsables.

Los resultados del análisis mostraron que si bien la conciliación “no es café para todos”, porque hay áreas y empresas, fundamentalmente las relacionadas con la producción, que no pueden aplicar medidas de conciliación sin crear desordenes y problemática en su actividad empresarial, si es cierto que se necesita un cambio social. Y este cambio debe pasar por una racionalización de los horarios, reconociendo que las empresas familiarmente responsables obtienen los siguientes beneficios al establecer buenas prácticas para la conciliación:



- , Fidelización de la plantilla
- , Aumento del Rendimiento laboral
- , Reducción del Absentismo
- , Menores costes para la empresa
- , Aumento de la competitividad
- , Cumplimiento de los objetivos de excelencia
- , Atracción y retención del talento.

El análisis detectó como oportunidad a las nuevas tecnologías, ya que éstas, en algunos casos, pueden solventar problemas, siendo un medio eficaz para la conciliación.

Por otro lado, los asistentes a este desayuno plasmaron en sus análisis las debilidades y amenazas que la conciliación comporta a los/as empresarios.

## Conclusiones alcanzadas:

1. Interés por potenciar una red empresarial para la Conciliación.
2. Diferenciar la realidad de la problemática de la Conciliación entre micro-empresas y macro-empresas.
3. La satisfacción personal puede influir en la estabilidad de las plantillas, así como en el atractivo que la empresa ofrece para el empleo.
4. Las nuevas tecnologías son un medio eficaz de conciliación en muchas ocasiones
5. El establecimiento de la cultura en el autoempleo, frente a la amenaza actual de falta de relevo generacional.
6. Importancia de ser creativos por ambas partes en la elaboración de los convenios.
7. Conveniencia de una adaptación social general a lo que es conciliación de vida laboral, también en el sector de los servicios. Se apunta en este sentido a la racionalización de los horarios.
8. Señalar que se está cambiando el concepto de trabajo y potenciando el tema del ocio. El servicio del ocio debe prestarlo alguien y el problema de la conciliación de horarios está presente. Se está ampliando el concepto de ocio al comercio, cultura, deporte etc.
9. La adopción de las medidas que adopten las empresas deben ir aparejadas a las medidas que adopte la Administración. Señalar en este sentido la importancia de una mayor formación y profesionalización de los servicios.
10. Importancia de la confianza y de los pactos individuales, trabajador-empresario.
11. Ayudar y fortalecer la conciliación en las empresas pequeñas o microempresas.

Desde ANEL os animamos a tomar medidas dentro de vuestras organizaciones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siendo así mismo las empresas de Economía Social pioneras en Responsabilidad Social Empresarial, e igualmente que en Responsabilidad Personal de sus Trabajadores/as.

MARISA GABARAIN  
ANEL Formación