



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

ESCUELA SUPERIOR DE CÓMPUTO

Ingeniería en Inteligencia Artificial

Unidad de Aprendizaje: Gestión Empresarial

Outdoor training: orígenes, definición, beneficios, etapas, matriz de elección

Alumno:

Montoya Gutiérrez Pavel

Fecha: 3 de enero de 2026

Grupo: 8BM1

Profesor: Maldonado Muñoz Miguel Ángel

1. Introducción

El outdoor training, también conocido como formación al aire libre, es una metodología educativa utilizada en el desarrollo de habilidades empresariales, especialmente relacionadas con el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo. Esta técnica se basa en actividades al aire libre que fomentan un aprendizaje experiencial e inmersivo.

2. Orígenes

El concepto de outdoor training tiene sus raíces en los programas de entrenamiento militar de mediados del siglo XX y fue popularizado a través de organizaciones como Outward Bound. Surge como una respuesta a la necesidad de desarrollar capacidades personales y profesionales en un entorno diferente al habitual, promoviendo la adaptación y la superación personal [1].

3. Definición

Outdoor training se define como un método de aprendizaje que incorpora actividades al aire libre para mejorar las habilidades cognitivas y emocionales de los participantes. Se centra en experiencias prácticas que promueven la resolución de problemas y el diálogo [2].

4. Beneficios

Los beneficios del outdoor training son múltiples y abarcan desde el fortalecimiento del espíritu de equipo hasta el desarrollo de habilidades de liderazgo. Algunos de los beneficios clave incluyen:

- Mejora la comunicación interpersonal.
- Fomenta la resolución creativa de problemas.
- Refuerza el trabajo en equipo y la cohesión de grupo.
- Aumenta la resiliencia y la adaptabilidad personal [3].

5. Etapas del Outdoor Training

El proceso de outdoor training generalmente comprende varias etapas bien definidas que aseguran el cumplimiento de sus objetivos:

1. **Diagnóstico:** Evaluación de necesidades específicas del grupo o empresa.
2. **Planificación:** Diseño de actividades específicas para cumplir con los objetivos diagnosticados.
3. **Ejecución:** Realización de actividades al aire libre que involucren desafíos y problemáticas a resolver.

4. **Evaluación:** Valoración del impacto de las actividades y reflexión sobre las lecciones aprendidas [4].

6. Matriz de Elección

Para implementar eficazmente outdoor training, es necesario utilizar una matriz de elección que ayude a determinar las actividades adecuadas con base en los objetivos organizacionales y las características del grupo. A continuación, se presenta un ejemplo general de esta matriz:

Objetivo	Actividad	Resultado Esperado
Comunicación	Dinámicas de Role-play	Mejora en la Expresión Oral
Liderazgo	Rutas de Senderismo Dirigidas	Refuerzo de Capacidades de Liderazgo
Trabajo en Equipo	Barras Paralelas	Cohesión del Grupo

Cuadro 1: Ejemplo de Matriz de Elección para Outdoor Training

7. Conclusión

El outdoor training se ha consolidado como una herramienta eficaz para el desarrollo de competencias empresariales. Su enfoque práctico y adaptable lo convierte en una opción valiosa para las organizaciones que desean potenciar las habilidades tanto individuales como colectivas de sus miembros. Siguiendo una metodología estructurada y adaptada a las necesidades específicas, los resultados positivos en la productividad y el ambiente laboral son evidentes [5].

Referencias

- [1] M. Johnson, “The origins of outdoor training: A historical perspective,” *Journal of Experiential Learning*, vol. 29, pp. 45–60, 2015.
- [2] L. Smith and E. Jones, *Learning Outside the Classroom: An Educational Approach*, 2nd ed. New York: Education Press, 2018.
- [3] R. Taylor, “The benefits of adventure-based learning in corporate training,” *Corporate Education Quarterly*, vol. 12, no. 4, pp. 78–92, 2017.
- [4] S. Miller, *Strategy and Implementation of Outdoor Training Programs*. London: Business Insights Publications, 2020.
- [5] P. Evans, “Measuring the impact of leadership training in the outdoor environment,” *International Journal of Business Education*, vol. 6, pp. 34–50, 2019.