

**UNIVERSIDAD DON BOSCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**



**PROYECTO DE GRADUACIÓN:**

INNOVACIÓN CURRICULAR DE LA SERIE 400 CORRESPONDIENTE A LA RAMA  
SCOUT DEL MANUAL DE ADIESTRAMIENTO INTERNACIONAL

**PARA OPTAR EL GRADO DE:**

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CURRÍCULUM, DIDÁCTICA Y EVALUACIÓN  
POR COMPETENCIAS

**AUTORES:**

ERNESTO VLADIMIR LÓPEZ CRUZ

PAMELA ELIZABETH RAMOS BARRERA

LOURDES GUADALUPE CASTRO DE GÓMEZ

**ASESORA**

DRA. LORENA BEATRIZ PÉREZ PENUP

ANTIGUO CUSCATLÁN, EL SALVADOR, C.A.

**ENERO 2023**

**Rector Universidad Don Bosco**

*Dr. Mario Rafael Olmos Argueta*

**Secretaria General**

*Inga. Yesenia Xiomara Martínez Oviedo*

**Decano de la Facultad de Ciencias y Humanidades**

*Dr. Milton Ascencio Velásquez*

**Directora de la Maestría**

*Mg. Sandra Carolina Durán Mendoza*

**Asesora del proyecto de graduación**

*Dra. Lorena Beatriz Pérez Penup*

**Lector/a del proyecto de graduación**

*Mtro. Alexis Walberto Flores*

## **Agradecimientos**

Gracias al Eterno, Dios nuestro, Rey del Universo, por haberme permitido llegar a un tiempo como este, sosteniéndome con Su Providencia por cuya intercesión logré culminar este proyecto de formación educativa que estará al servicio de todos.

También quiero agradecer a mi hija Patricia Lorena, mi ángel que desde el Cielo celebra este triunfo y me motivo a culminar este esfuerzo con una de sus frases favoritas “*A veces no hay próxima vez, a veces no hay segundas oportunidades, a veces es ahora o nunca*”,

Agradezco a mi hija Abigail, “la alegría de mi padre”, por haber tenido que sacrificar su tiempo para que lo invirtiera en estos dos años de preparación académica.

A mi madre Hortensia Cruz de López, quien amorosamente ha sido un modelo de superación, justicia, tenacidad y dedicación al estudio, a quien amo incondicionalmente. Y a Beto quien a lo largo de esta jornada siempre me ha demostrado su amor paterno, y ha estado pendiente cada noche de desvelo.

Gracias a mis compañeras de trabajo Pamela Ramos y Lourdes de Gómez, por la paciencia y la dedicación que hicieron posible que termináramos juntos este trabajo.

Gracias Dra. Lorena Pérez-Penup por su asesoría, por su paciencia, dedicación y cariño demostrado a lo largo de estos dos años de estudios, fue un aporte invaluable.

Gracias Mg. Sandra Durán por su gestión y motivación de seguir adelante, y por el cariño demostrado desde mi llegada a la Universidad. Y gracias a cada uno de los docentes, que con gran dedicación nos enseñaron y motivaron a ser mejores cada día, sacando lo mejor de nosotros.

Ernesto López Cruz

## **Agradecimientos**

GRACIAS, en primer lugar, a Dios por haber hecho posible la culminación de este esfuerzo académico.

A mis padres, quienes me han heredado el tesoro más valioso que puede dársele a un hijo: AMOR. A quienes, sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme. A quienes la ilusión de su vida ha sido convertirme en persona de provecho. A ellos nunca podré pagar todos sus desvelos ni aún con las riquezas más grandes del mundo. Por esto y más GRACIAS.

A mis profesores GRACIAS a su guía y apoyo he llegado a realizar uno de mis anhelos más grandes, fruto del inmenso apoyo y confianza que en mi se depositó y con los cuales he logrado terminar mis estudios profesionales que constituyen el legado más grande que pudiera recibir y por lo que les viviré eternamente agradecida.

A mi equipo de trabajo Ernesto López y Lourdes de Gómez, gracias por la paciencia y el esfuerzo, sin ellos nada de esto hubiera sido posible.

Gracias Dra. Lorena Pérez por su asesoría, pero principalmente por su paciencia y dedicación no solo en esta etapa sino en todas y cada una de las materias impartidas.

Gracias Mg. Sandra Durán por el apoyo, el tiempo y por escucharnos cuando se necesitaba.

Pamela Ramos.

## **Agradecimientos**

Primeramente, doy gracias a Dios por permitirme culminar esta experiencia educativa tan enriquecedora y de la cual reafirmo que puedo lograr todo aquello que me proponga. A mi amado esposo Ronald Gómez que siempre estuvo apoyándome incondicionalmente en todo el proceso, a mis hijos María Auxiliadora, José Ignacio y María del Carmen por la paciencia que me han tenido durante estos dos años.

Quiero agradecer a cada uno de los docentes de esta maestría, con los que tuve oportunidad de trabajar y de aprender. A mi equipo de trabajo Ernesto López y Pamela Ramos, pues sin ellos no hubiera sido posible la elaboración de este Proyecto de Aplicación.

De igual manera agradezco a Mg. Sandra Durán por tener esa paciencia, por esa escucha y apoyo cuando la necesitaba, a Dra. Lorena Pérez pues ella me enseñó y quitó el miedo a la Metodología de la Investigación y por su apoyo en el proceso del trabajo de graduación.

Por esto y muchas cosas más ¡GRACIAS!

Lourdes de Gómez.

## Tabla de contenido

Resumen	1
Introducción	2
Problemática del Proyecto	2
Antecedentes	7
Propuesta de Solución	7
Estructura del Documento	8
Capítulo 1. Formulación del Proyecto	9
1.1 Valor Pedagógico e Innovador del Proyecto	9
1.2 Relevancia Social	10
1.3 Objetivos del Proyecto	11
1.4 Descripción del Producto	12
Capítulo 2. Fundamentación Teórica	12
2.1 Descripción del Manual de Adiestramiento Internacional	12
2.2 Enfoque por Competencias y la Formación Scout	14
Capítulo 3. Metodología	18
3.1 Alcance y Cobertura del Proyecto	18
3.2 Actividades Previas que Sustentan la Propuesta	18
3.2.1 Enfoque y Alcance Metodológico	18
3.2.2 Diseño Metodológico	19

3.2.3 Participantes	19
3.2.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	20
3.2.5 Análisis de Datos	22
3.3 Decisiones y Acciones Tomadas a Partir de los Hallazgos	22
3.3.1 Proceso Enseñanza-Aprendizaje	24
3.3.2 Establecimiento de Competencias para el Adiestramiento	25
3.4 Actividades Curriculares Realizadas para Desarrollar el Proyecto	28
3.4.1 Fundamentación del Proyecto	28
3.4.2 Perfil de Egreso	29
3.4.3 Organización y Estructuración Curricular	29
Capítulo 4. Propuesta de Solución	30
Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones	42
5.1 Conclusiones	42
5.2 Recomendaciones	43
Referencias	45
Anexos	48
Anexo 1. Secuencias Didácticas	48
Anexo 2. Instrumentos de evaluación	53

## Resumen

El presente proyecto de aplicación presenta una innovación del *Manual de Adiestramiento Internacional* para la Asociación Scout Independientes de El Salvador. Específicamente, se ha rediseñado el curso preliminar y avanzado de la serie 400 correspondiente a la Rama Scout debido a que es con la aprobación de estos cursos que el adiestrando obtiene sus ‘Cuentas de Madera’, las que lo habilitan para dirigir una tropa según el Programa Scout. Para la fundamentación del proyecto de innovación curricular se realizó una investigación cualitativa que recolectó datos por medio de observación documental al manual. Además, se entrevistó a dos adiestradores aplicadores del manual y a dos cursantes capacitados conforme al manual, quienes aportaron opiniones basadas en su experiencia en la aplicación de este desde dos perspectivas distintas. Los resultados determinaron que, entre otros vacíos, el manual no posee estrategias de evaluación y metacognición; por lo que, resulta pertinente realizar un rediseño curricular. La innovación consistió en la definición del perfil de egreso partiendo de las necesidades de adiestramiento, la formulación de la competencia a desarrollar y los correspondientes indicadores de logro, las unidades de aprendizaje, las estrategias de evaluación y de metacognición que harán que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea de calidad. La innovación beneficia a los adiestradores, los cursantes inscritos en la Asociación Scout Independientes de El Salvador, así como también los beneficiarios (niñez y adolescencia) que pertenecen a los grupos scout, y en última instancia la sociedad misma al tener ciudadanos ejemplares, pues contarán con un currículo innovado de capacitación continua para los cursantes, con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje scout descrito en el manual.

*Palabras clave:* innovación curricular, Manual de Adiestramiento Internacional, proceso enseñanza-aprendizaje, enfoque por competencias, adiestradores, cursantes.



## Introducción

### Problemática del Proyecto

La Asociación Scout Independientes de El Salvador desarrolla programas educativos no formales destinados a niños y jóvenes a quienes se les denomina “*beneficiarios*”. Dichos programas educativos se desarrollan basados en el Método Scout que consiste en un sistema de autoeducación, de carácter no-formal para la formación de un buen ciudadano, útil a la patria, que llegue a ser un líder, íntegro, honesto, digno de confianza, con el propósito de dar felicidad a los demás, dejando este mundo en mejores condiciones de cómo lo encontraron (World Organization of the Scout Movement, 1998). Dicho método está compuesto por los siguientes elementos: adhesión a una Promesa y Ley Scout, aprender haciendo, organización en pequeños grupos, un marco simbólico, la progresión personal, la vida al aire libre y la presencia estimulante y no interferente del adulto, los que proveen un ambiente rico, activo y divertido de aprendizaje. Al grupo particular de adultos que trabajan con los *beneficiarios* se les denomina “*cursantes*”. Los *cursantes*, a su vez, reciben capacitaciones por parte de personas especializadas en el escultismo llamados “*adiestradores*<sup>1</sup>”. Para desarrollar su labor, los *cursantes* deben someterse a un plan de formación para adultos, en el que se les instruye en temas de valores, principios y metodologías del Movimiento Scout Tradicional. La figura 1 muestra la jerarquía del Programa Educativo Scout de la Asociación Scout Independientes de El Salvador, en dónde se detalla cada uno de los involucrados en el proceso formativo.

---

<sup>1</sup> El vocablo original en inglés es ‘training’. Este vocablo se ha traducido al español como ‘adiestrar’ y se ha derivado en ‘adiestramiento’, ‘adiestrador’ y/o ‘adiestrando’. En este trabajo se adoptan estos términos debido a su naturaleza histórica; sin embargo, consideramos que la formación scout conlleva mucho más que un adiestramiento.

La formación educativa dirigida a los *scouters*<sup>2</sup> se lleva a cabo, mediante el *Manual de Adiestramiento Internacional* (de aquí en adelante *MAI*) que sirve de guía al momento de impartir

### Figura 1

*Jerarquía del Programa Educativo Scout de la Asociación Scout Independientes de El Salvador*



*Nota.* Elaborado a partir del *Manual de Adiestramiento Internacional* (1978).

las sesiones de formación para los *cursantes*, las cuales se desarrollan a través de un esquema de adiestramiento que está estructurado de una forma lógica, de modo que las aptitudes, habilidades y actitudes los *cursantes* se adquieran o desarrollen progresivamente. Éste incluye los siguientes tres cursos: Curso Pre-Certificado que el manual lo conoce como Curso Introductorio, Curso Preliminar o Básico, Curso Avanzado (p. 401/17), con los que una vez cursados y aprobados se certifica que el *cursante* está capacitado para trabajar con los *beneficiarios* del programa scout.

<sup>2</sup> Se denomina *Scouters* a todo formador de scouts ya sea que haya recibido capacitación formal o no.

También se proveen Cursos Técnicos para reforzar áreas técnicas específicas, que se describen como Adiestramiento Informal (p. 401/13).

Para ilustrar sobre algunas actividades que se desarrollan en el *MAI*, se presentan las siguientes imágenes. En la figura 2 un *cursante* ejecuta la charla de primeros auxilios a integrantes de la Rama Scout del grupo No 58 Dr. Manuel Enrique Araujo, después de haber culminado el proceso de adiestramiento según el manual.

## **Figura 2**

*Charla de primeros auxilios*



*Nota:* Imagen tomada de reunión scout sabatina del grupo No 58 Dr. Manuel Enrique Araujo.

La figura 3 muestra la tradicional fogata Scout, símbolo de fuente de luz y calor, representa la chispa espiritual que existe dentro de cada scout.

### **Figura 3**

#### *Fogata Scout*



*Nota.* Imagen tomada durante una fogata realizada por los participantes de un Curso Preliminar.

En la figura 4 se observa a un adiestrador desarrollando una sesión para *cursantes* durante la realización de un Curso Preliminar.

### **Figura 4**

#### *Desarrollo de Sesión de Adiestramiento*



*Nota.* Imagen tomada en el desarrollo de una sesión del Curso Preliminar.

En la figura 5 se observa a un grupo de Adiestradores, quienes han aplicado el *MAI*

### **Figura 5**

*Grupo de adiestradores*



*Nota.* Imagen tomada durante una reunión de Gilwell 2002.

El *MAI* describe el proceso formativo de los *cursantes*. Este manual fue diseñado en mayo de 1973, por lo tanto, el enfoque educativo con el cual se creó se asemeja a la enseñanza basada en objetivos, no obstante, parece tener algunas nociones de enfoque por competencias; probablemente debido a que, el manual en estudio es una traducción del documento original en inglés desarrollado en Inglaterra, por lo que podría haber tenido ya en ese tiempo orientaciones iniciales del aprendizaje basado en competencias (World Organization of the Scout Movement, 1973) o debido a la naturaleza misma de la formación scout que promueve el aprender haciendo y la formación de actitudes y valores.

El estudio realizado para fundamentar el presente proyecto de aplicación determinó que varios elementos distintivos y vinculados al enfoque por competencias están ausentes en la

perspectiva formativa del *MAI*. A manera de ejemplo, aquí se mencionan tres vacíos puntuales que son considerados a detalle, junto con otros aspectos, en el capítulo 4 de este documento. Primero, el *MAI* visualiza el aprendizaje por objetivos en los cuales se establece su éxito, una vez comunicados todos los contenidos previstos. Además, el manual no valora si el adiestrando ha desarrollado las destrezas que se debería alcanzar, ya que este carece de estrategias de evaluación por lo que impide identificar y medir adecuadamente la adquisición y desarrollo de las destrezas. En la práctica se observa que cada adiestrador evalúa subjetivamente el proceso de aprendizaje de cada uno de los *cursantes*. Asimismo, el *MAI* no utiliza estrategias metacognitivas que permitan al *cursante* concientizarse sobre el aprendizaje que está adquiriendo para aplicarlo a las demandas de la situación y acorde con la tarea y el contexto.

### **Antecedentes**

Desde su creación en 1973, el manual nunca ha sido revisado para una innovación; en El Salvador esta es la primera vez que se propone una innovación curricular basado en el enfoque por competencias del *MAI*, ya que la literatura encontrada y consultada muestra que la última edición que se hizo de este manual fue realizada en mayo de 1978 correspondiente a la segunda edición, la cual se ha utilizado desde ese entonces hasta la fecha como el único instrumento base para la realización de los cursos preliminares y avanzados del plan de adiestramiento contenidos en dicho manual.

### **Propuesta de Solución**

Para mejorar la problemática identificada, sería conveniente implementar un diseño curricular organizado y desarrollado con base en el enfoque por competencias, que ayude a los adiestradores a la formación de los *cursantes* comprometidos con el método scout en el que se determinen las destrezas, conocimientos y actitudes, para que el *cursante* pueda generar las

competencias necesarias para el buen desempeño de su actividad como dirigente de los *beneficiarios*.

Por tal razón, el presente proyecto de aplicación consiste en realizar una innovación curricular del *MAI* correspondiente a la serie 400<sup>3</sup> respecto a la Rama Scout, que orienta la formación de los *cursantes* a partir del enfoque por competencias. Esta innovación se convierte en una necesidad para desarrollar programas educativos no formales eficientes y acordes a las necesidades actuales que orienten el trabajo de los miembros de la Asociación Scout Independientes de El Salvador encargados de formar *cursantes*.

Se propone que esta adecuación se realice bajo el enfoque por competencias haciendo énfasis en el diseño curricular del manual, desde el planteamiento del perfil de egreso, formulación de competencias, elaboración de indicadores de logro, definición de estrategias de evaluación, la selección de unidades de aprendizaje y la inclusión de la metacognición.

Con esta innovación se pretende hacer una adecuación del *MAI*, dado que el mismo no está del todo diseñado por objetivos, y tiene muchas nociones del enfoque por competencias. Esta innovación facilitará la mejora en el proceso enseñanza-aprendizaje de los *cursantes* que favorecerá a los beneficiarios del programa scout

### **Estructura del Documento**

El trabajo está estructurado en cuatro capítulos. En el capítulo I, se presenta la formulación general del proyecto el cual incluye: el valor pedagógico e innovación que presenta el proyecto, la relevancia social, los objetivos del proyecto y la descripción del producto de innovación. En el

---

<sup>3</sup> La estructura del manual se explica a detalle en el capítulo 2 de este trabajo (p. 12).

capítulo II, se muestra la metodología la cual describe las acciones más importantes realizadas que validan y sustentan la propuesta final del proyecto. En el capítulo III, se muestra la propuesta de solución, la cual incluye la innovación curricular del *MAI* correspondiente a la serie 400 respecto a la Rama Scout; y finalmente, en el capítulo IV, se presentan las conclusiones y recomendaciones, incluyendo los resultados más importantes que han permitido responder al problema y sugerir cambios pertinentes y posibles que aporten a la solución, así como la importancia de la propuesta.

## **Capítulo 1. Formulación del Proyecto**

### **1.1 Valor Pedagógico e Innovador del Proyecto**

El diseño curricular propuesto posee valor pedagógico debido a que, en primer lugar, se integran los tres saberes: saber conocer que está referida a la comprensión de una problemática determinada y su contexto, saber hacer que consiste en la aplicación de procedimientos y técnicas específicos para la resolución de problemas y saber ser que hace referencia al desarrollo socioemocional personal (Morales, 2008; Tobón, 2010). En segundo lugar, se crearán estrategias de evaluación como la autoevaluación y la coevaluación, estrategias que son clave en todo proceso de enseñanza-aprendizaje (Tobón, 2010). En tercer lugar, el proceso enseñanza-aprendizaje de los beneficiarios o scouts, que se fundamenta primordialmente en la aplicación del Método Scout será potencializado al elaborar una estructura que integra los elementos del diseño curricular: perfil de egreso, competencias, indicadores de logro, unidades de aprendizaje, estrategias de evaluación y estrategias de metacognición.

De igual manera, un proyecto educativo se considera innovador cuando existe un proceso de indagación de nuevas ideas, propuestas y aportaciones, realizadas de manera colectiva, para la solución de situaciones problemáticas de la práctica (Arias, 2022). Así, existen tres razones por la cual este proyecto es considerado innovador a partir de lo planteado por este autor. La primera



razón es que se hizo el proceso de indagación que propone el autor, mediante una investigación documental y entrevistas a los actores del proceso enseñanza-aprendizaje. Con esta información se formularon propuestas y aportes a la innovación. La segunda razón es que esta es la primera vez que se ha intentado hacer un diseño curricular formal del *MAI*, pues el manual se creó de manera empírica, siendo esta una innovación, y la tercera razón es que no hay innovación sin transformación por lo que la intención de presentar la propuesta no es solo dejarla planteada, si no que esta se adopte en la formación de los *cursantes*.

La innovación al *MAI* correspondiente a la serie 400 respecto a la Rama Scout contendrá los elementos de diseño curricular del enfoque por competencias: perfil de egreso, competencias, indicadores de logro, unidades de aprendizaje, estrategias de evaluación y estrategias de metacognición. Esta estructura contribuirá a que los procesos de enseñanza-aprendizaje aplicados por los adiestradores faciliten el desarrollo de competencias en los *cursantes*.

## **1.2 Relevancia Social**

Realizar este esfuerzo de innovación resultará en beneficio de los niños y jóvenes que se unen al movimiento scout cada año. Los programas de formación de los *cursantes* se consideran de alto impacto en la sociedad, debido a que son ellos los que trabajan apoyando a los beneficiarios en cada una de las ramas que dirigen, implementando el Método Scout que consiste en un sistema de autoformación de carácter no-formal para la guía de un buen ciudadano sano de mente, de espíritu y de cuerpo, útil a la patria, que llegue a ser un líder íntegro, honesto, digno de confianza, cuya mente, corazón y cuerpo solo tiene un objetivo: ser felices por medio de dar felicidad a los demás, dejando este mundo en mejores condiciones de cómo lo han encontrado, siendo de utilidad para la sociedad.

Con este proyecto se beneficiarán, en primer lugar, la Asociación Scout Independientes de El Salvador, los *adiestradores* y los *cursantes* inscritos en dicha asociación; así como también los *beneficiarios* (niñez y adolescencia) que pertenecen a los grupos scout; y en última instancia la sociedad. Con este proyecto contarán con un currículo innovador de capacitación continua para los *cursantes*, con el propósito de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje scout descrito en el manual.

### **1.3 Objetivos del Proyecto**

#### ***1.3.1 Objetivo General***

Diseñar una innovación curricular, desde el enfoque por competencias, a la serie 400 correspondiente a la Rama Scout del *Manual de Adiestramiento Internacional*, que utiliza como marco de referencia la Asociación Scout Independientes de El Salvador para reorientar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los adiestradores y cursantes de la Rama Scout.

#### ***1.3.2 Objetivos Específicos del Proyecto***

1. Describir las necesidades de adiestramiento de los cursantes mediante una indagación con metodología científica.
2. Definir el perfil de egreso partiendo de las necesidades de adiestramiento, basado en el enfoque por competencias que van a adquirir y desarrollar los *cursantes*.
3. Elaborar la innovación curricular a la serie 400 respecto a la Rama Scout del *Manual de Adiestramiento Internacional*, que utiliza como marco de referencia la Asociación Scout Independientes de El Salvador que alinee desde el enfoque por competencias el perfil de egreso, las unidades de aprendizaje, estrategias de evaluación y estrategias de metacognición.

## **1.4 Descripción del Producto**

La propuesta de innovación a la serie 400 respecto a la Rama Scout, que utiliza como marco de referencia la Asociación Scout Independientes de El Salvador es un producto que pretende mejorar el método de enseñanza-aprendizaje scout. Esta adecuación consistirá en la organización curricular bajo el enfoque por competencias de los cursos básico y avanzado de esta serie del manual.

La innovación al manual representa una mejoría en la serie antes mencionada, pues se incorporarán los elementos de diseño curricular del enfoque por competencias: perfil de egreso, competencias, indicadores de logro, unidades de aprendizaje, estrategias de evaluación y estrategias de metacognición, con lo cual los adiestradores y *cursantes* contarán con una guía organizada que ayude a orientar en el método de enseñanza-aprendizaje scout.

## **Capítulo 2. Fundamentación Teórica**

La Asociación Scout Independientes de El Salvador desarrolla programas educativos no formales destinados a niños y jóvenes, a quienes se les denomina “*beneficiarios*”. Dichos programas educativos se implementan basados en el Método Scout que consiste en un sistema de autoformación de carácter no-formal para la formación de un buen ciudadano sano de mente, de espíritu y de cuerpo, útil a la patria, que llegue a ser un líder íntegro, honesto, digno de confianza, cuya mente, corazón, y cuerpo solo tiene un objetivo: ser felices por medio de dar felicidad a los demás, dejando este mundo en mejores condiciones de cómo lo han encontrado (Morales, 2008).

### **2.1 Descripción del Manual de Adiestramiento Internacional**

El *MAI* está organizado por series. La primera serie con el número 100 contiene la introducción, índice de materias y la historia del adiestramiento; luego, la serie 200 que contiene la Política del Adiestramiento, las resoluciones del adiestramiento y los cursos para adiestradores

adultos; la serie 300 contiene la administración del Adiestramiento, informes anuales del adiestramiento y los centros nacionales; la serie 400 contiene el adiestramiento del dirigente de unidad; la serie 500 que contiene el adiestramiento para los ayudantes de los adiestradores de líderes; la serie 600 que contiene el adiestramiento de los adiestradores de líderes; la serie 700 que contiene otros cursos de adiestramiento, conferencias de adiestramiento, simposios de adiestramiento, seminarios de adiestramiento; la serie 800 que contiene los métodos de adiestramiento, ayudas del adiestramiento; y por último, la serie 900 que contiene glosarios, bibliografía y referencias. La serie en la cual se centra el presente estudio es la 400 por tratarse del apartado que contiene el adiestramiento de los *cursantes* para atender a los beneficiarios del programa scout (Oficina Scout Mundial, World Organization of the Scout Movement, 1978).

Al grupo particular de adultos que trabajan con los *beneficiarios* se les denomina “*cursantes*”. Los *cursantes*, a su vez, reciben capacitaciones por parte de personas especializadas en el escultismo llamados “adiestradores”. Para desarrollar su labor, los *cursantes* deben cursar un plan de formación para adultos, en el que se les instruye en temas de valores, principios y metodologías del Movimiento Scout Tradicional.

El método scout está compuesto por siete elementos diferentes, los cuales son: (1) adhesión a una Promesa y Ley Scout, (2) aprender haciendo, (3) organización en pequeños grupos, (4) un marco simbólico, (5) la progresión personal, (6) la vida al aire libre y (7) la presencia estimulante y no interferente del adulto. La integración de estos siete elementos provee un ambiente rico, activo y divertido de aprendizaje (Oficina Scout Mundial, World Organization of the Scout Movement, 1978).

La formación educativa dirigida a los *cursantes* se lleva a cabo, mediante cursos que se encuentran descritos en el *MAI*, que sirve de guía al momento de impartir las sesiones de formación

para los *cursantes*, los cuales se desarrollan a través de un programa de adiestramiento, que está estructurado de una forma lógica, de modo que las aptitudes y habilidades de los *cursantes* se adquieran o desarrollen progresivamente. Éste incluye los siguientes cuatro cursos: Curso Pre-Certificado que el manual lo conoce como Curso Introdutorio (p. 401/17), Curso Preliminar o Básico, Curso Avanzado, también se proveen Cursos Especializados para reforzar áreas técnicas específicas, los cursos que no se encuentran desarrollados en este manual, se encuentran en la Política Nacional de Adiestramiento (p. 29) con los que una vez cursados y aprobados se certifica que el *cursante* está capacitado para trabajar con los beneficiarios del programa scout. El presente proyecto se centra en los cursos preliminar y avanzado, debido a que son estos los cursos mediante los cuales se capacita a los *cursantes* para que puedan ejecutar el programa scout para atender a los beneficiarios de los grupos scouts, los cuales se desarrollan en la serie 400, y nuestra investigación abordará específicamente los cursos relativos a la Rama Scout debido a que el material aborda también el adiestramiento para los dirigentes de la Rama de Lobatos de la cual no será nuestro objeto de estudio.

## **2.2 Enfoque por Competencias y la Formación Scout**

En el enfoque por competencias, las personas buscan la forma de afrontar los contextos con los saberes necesarios, tomando en cuenta la calidad, el compromiso, actitud de mejora y ética. Aplicar este enfoque implica cambiar los esquemas educativos, pues es una nueva manera de abordar la información. Además, se debe actuar con base en el saber hacer, el saber conocer y el saber ser (Tobón, 2010).

Aplicado a la vida scout, el enfoque por competencias genera mucho más compromiso en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que las competencias ayudan a los jóvenes a ser personas integrales. Así lo evidencian algunas de las investigaciones previas identificadas. Por ejemplo, el

estudio de Enríquez (2014) exploró la vinculación entre el enfoque por competencias y la formación no formal impartida por el movimiento scout mediante proponer un modelo de capacitación presencial, basado en competencias dirigido a voluntarios adultos de los scouts de Ecuador. Uno de los elementos claves de este estudio fue el establecimiento del perfil que se desea del voluntario basado en el cargo o función que desempeñará buscando generar un aporte positivo en el ámbito educativo no formal y el establecimiento de competencias cardinales.

Para Enríquez (2014) las competencias cardinales son aplicables a todos los integrantes de la organización pues representan la esencia organizacional. Las competencias cardinales hacen referencia a lo principal o fundamental en el ámbito de la organización; usualmente representan valores y ciertas características que diferencian a una organización de otras y reflejan aquello necesario para alcanzar la estrategia. El estudio de Enríquez (2014) logró proponer un modelo sistémico basado en competencias para la capacitación integral de voluntarios adultos orientado principalmente a quienes laboran como voluntarios adultos en organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro.

Otro estudio relevante es el de Morales (2008), el cual tuvo como propósito hacer ver que el Escultismo no es solo un movimiento educativo que promueve el desarrollo humano de sus miembros si no que, además, es una opción para la educación extraescolar de los jóvenes. Este autor considera que el escultismo es un sistema pedagógico cuyo objetivo principal es trabajar para lograr un desarrollo pleno e integral en niños, adolescentes y jóvenes, de tal manera que lleguen al cumplimiento de todos los aspectos que lo conforman, mediante el desarrollo armónico de todas las etapas del crecimiento, y una vez cumplido dicho desarrollo el joven se encontrará capacitado para incorporarse plenamente a la comunidad, y en ella encontrar las opciones que le permitan una plena realización. Esta manera de visualizar el escultismo coincide con elementos cruciales del

enfoque por competencias particularmente con el proyecto de vida, el cual según Tobón (2012) consiste en el proceso por el cual el ser humano vive buscando su realización personal y actúa para fortalecer el tejido social, generar convivencia, promover el desarrollo económico, lograr calidad de vida en la sociedad, desarrollar la cultura, tener una sana recreación y asegurar el equilibrio y la sustentabilidad ambiental y ecológica.

Dentro del programa educativo del escultismo lo más importante de todo es la promoción del carácter, aunque debidamente valorado en la instrucción oficial a los maestros, es la más difícil de llevar a la práctica con gran número de alumnos, ya que, para tener éxito, requiere el estudio separado de cada mente individual y su desarrollo (Morales, 2008).

En otras palabras, la autoformación es parte fundamental para el desarrollo de cada estudiante, para este caso los *cursantes*.

Desde la psicología se encuentran diversas teorías en las que se puede explorar las formas de enseñanza-aprendizaje. Díaz y Hernández (1999) han postulado que es mediante la realización de aprendizajes significativos que el alumno construye significados que enriquecen su conocimiento del mundo físico y social, potenciando así su crecimiento personal. Es por ello que el Escultismo busca un desarrollo integral de los beneficiarios, a través del contacto con la naturaleza, en el que prevalezca el elemento del método scout denominado aprender haciendo (Morales, 2008).

Para que el aprendizaje significativo se dé, es importante reconocer que el aprendizaje no se produce de manera satisfactoria sin la participación del estudiante o educando en actividades intencionales, planificadas y sistemáticas. Para Coll (1990), como se citó en Díaz y Hernández, (1999) el constructivismo se basa en tres ideas fundamentales:

1. El alumno es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje.

2. La actividad mental constructiva del alumno se aplica a contenidos que poseen ya un grado considerable de elaboración
3. La función del docente es engarzar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado.

Es importante señalar que tanto la construcción del conocimiento escolar siendo un programa educativo formal, como la construcción del conocimiento sobre escultismo, programa educativo no formal, requieren un proceso de elaboración del aprendizaje pues el *beneficiario* es el responsable de este.

Así mismo, para potenciar sus destrezas naturales y adquiridas en su desarrollo social el *beneficiario* puede seleccionar, organizar y transformar la información que recibe de todas las fuentes, estableciendo relaciones entre la información y sus ideas o conocimientos previos que le permiten alcanzar metas determinadas que se miden a través de destrezas y habilidades. De este modo amplía los criterios fundamentales que rigen al enfoque por competencias, siendo estos: el saber hacer, el saber conocer y el saber ser (Tobón, 2013). Por lo anterior, el *cursante* deberá desarrollar las destrezas y habilidades que debe transmitir al *beneficiario*, pues es el facilitador de dicho aprendizaje.

En El Salvador esta es la primera vez que se propone una innovación curricular basado en el enfoque por competencias del *MAI*, ya que la literatura encontrada y consultada muestra que la última edición que se hizo de este manual fue realizada en mayo de 1978 correspondiente a la segunda edición, la cual se ha utilizado desde ese entonces hasta la fecha como el único instrumento base para la realización de los cursos preliminares y avanzados del plan de adiestramiento contenidos en dicho manual.



Así, la investigación realizada para fundamentar este proyecto de aplicación buscó determinar aspectos puntuales de la experiencia de adiestradores que orienten cómo realizar una innovación curricular del *MAI* que guía la formación de los *cursantes*, a partir del enfoque por competencias. Conocer estos aspectos ha sido crucial para desarrollar un programa curricular eficiente y acorde a las necesidades actuales de los miembros de la Asociación Scout Independientes de El Salvador encargados de formar *cursantes*.

### **Capítulo 3. Metodología**

#### **3.1 Alcance y Cobertura del Proyecto**

La innovación curricular al *MAI* correspondiente a la serie 400 respecto a la Rama Scout permitirá renovar la formación de 43 *cursantes*, inscritos a nivel nacional.

#### **3.2 Actividades Previas que Sustentan la Propuesta**

En la presente sección, se detallan las acciones llevadas a cabo para fundamentar el diseño de la propuesta; para esto se aplicó una metodología investigativa que consiste en ordenar y establecer las técnicas o pasos para lograr los objetivos propuestos (Baena, 2017). Es por ello que, se presentan los siguientes componentes de la ruta metodológica que llevaron a la toma de decisiones para el diseño de la innovación curricular del *MAI* correspondiente a la serie 400 respecto a la Rama Scout.

##### **3.2.1 Enfoque y Alcance Metodológico**

En el presente estudio se han realizado las indagaciones necesarias para fundamentar una innovación curricular del *MAI* en la Rama Scout para lo cual se optó por aplicar un enfoque de investigación cualitativo. El enfoque cualitativo tiene la ventaja de poseer un alcance y lógica interpretativa, explicativa, permitiendo una mayor profundidad en el análisis de detalles, matices,

etc. (Docència Universitat Rovira i Virgili, 2020, 2m44s). Esta ventaja resultó provechosa para el estudio realizado por que ayudó a analizar las carencias que posee el manual debido a la falta de actualización desde la propia lógica y perspectiva de los adiestradores, quienes son los que lo utilizan para impartir las formaciones a los *cursantes*.

Para determinar el alcance de la investigación se hizo énfasis en la bibliografía consultada, razón por la cual, al encontrar escasa información relacionada con el problema a estudiar, se convirtió en una investigación exploratoria. Como mencionan Hernández-Sampieri et al. (2014), el estudio exploratorio es cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco investigado o novedoso. Para este caso, la literatura no da indicios que se hayan realizado investigaciones que evidencien aspectos clave para realizar innovaciones al *MAI*, específicamente bajo el enfoque por competencias. Con base en lo anterior, también se vuelve un estudio descriptivo, que implica la búsqueda de la especificación de propiedades y características importantes del fenómeno a analizar y que describe las tendencias de un grupo o población (Hernández-Sampieri et al., 2014).

### ***3.2.2 Diseño Metodológico***

En nuestra investigación se utilizó el diseño de teoría fundamentada, por medio de este se produjo una explicación general del fenómeno estudiado, en nuestro caso la innovación al Manual, por medio de la literatura consultada previamente y con los datos de campo recolectados.

### ***3.2.3 Participantes***

Para esta investigación, en primer lugar, se ha realizado un análisis documental al *MAI*, que constituye el objeto de estudio. Además, se ha entrevistado a dos *adiestradores* que han aplicado dicho manual y dos *cursantes* que han sido capacitados bajo el plan de adiestramiento del referido manual.

### **3.2.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

En la presente investigación se utilizaron técnicas e instrumentos adecuados para la recolección de datos, para garantizar la calidad de información recolectada, ya que fue la base para los resultados que se obtuvieron. El Tecnológico de Monterrey (s.f.) menciona que la técnica es: “conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación” (p. 1). Se utilizó la observación documental y la técnica de entrevista.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) el instrumento de recolección de los datos cualitativos es el propio investigador, quien se auxilia de herramientas como entrevistas, observaciones y sesiones grupales. A continuación, se detallan los instrumentos que se han utilizado en esta investigación. Entre estos instrumentos están: la guía de observación documental aplicada al *MAI*, una guía de entrevista semi estructurada para indagar sobre las opiniones de los *adiestradores* que han aplicado el manual, y una guía de entrevista semi estructurada para indagar sobre las opiniones de los *cursantes* que recibieron capacitación bajo el plan de adiestramiento de dicho manual.

Se realizó un análisis al *MAI* objeto de nuestro estudio por medio de la observación documental. Así mismo, se utilizó dos guías de entrevista semi estructurada para recolectar los datos.

**Guía de Observación Documental.** En la presente investigación se utilizó una guía de observación documental. Según Rojas (2013) dicha observación es un instrumento que concentra y resume la información contenida en las fuentes documentales. La guía de observación documental fue aplicada al *MAI* para determinar si dicho manual posee elementos que puedan ser retomados para innovar y elaborar un diseño curricular basado en el enfoque por competencias. La

guía de observación documental utilizada es un diseño de autoría propia basada en Tobón (2010), el cual consistió en veintitrés criterios observables y en una opinión crítica del manual.

**Guía de Entrevista Semiestructurada.** La entrevista semiestructurada es aquella en la que el entrevistador dispone de un guion con preguntas abiertas formuladas a libertad del entrevistador. Estas pueden tener como base la experiencia personal o la revisión de la literatura por parte del entrevistador (Tejero, 2021). La técnica de entrevista semiestructurada, en este estudio de investigación resultó ser útil para la recolección de la información. La entrevista, permitió conocer la opinión de los *adiestradores* y de los *cursantes* sobre la necesidad de la innovación del manual. Según el Tecnológico de Monterrey (s.f.) la “Entrevista es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto” (p. 4). En otras palabras, el entrevistado se convierte en nuestra fuente de información para el desarrollo de nuestra investigación. La entrevista se llevó a cabo en el Parque Miguel de Cervantes del Barrio San Jacinto de la ciudad de San Salvador.

La primera guía de entrevista consistió en nueve preguntas abiertas, encaminadas a conocer el manual desde la perspectiva del adiestrador. Y la segunda guía de entrevista consistió en siete preguntas abiertas, encaminadas a conocer el manual desde la perspectiva del *cursante*, que recibió capacitación bajo el plan de adiestramiento de dicho manual.

Con el objeto de asegurar la validez de los instrumentos ya mencionados, se realizó una observación constante entre pares por medio de la guía de observación documental al *MAI*, para verificar si el currículum posee elementos que se puedan retomar al innovar bajo el enfoque por competencias. Esta revisión documental también sirvió para la elaboración de dos guías de

entrevista semi estructuradas que se aplicaron a expertos en la materia y a *cursantes que* han recibido dicha formación, para conocer el punto de vista de cada uno de los entrevistados.

Uno de los obstáculos en esta investigación, fueron los inconvenientes que se presentaron con los entrevistados, ya que se había proyectado entrevistar a cuatro adiestradores, pero por diversos motivos, algunos de ellos no pudieron colaborar. Así, finalmente, para superar este inconveniente, se entrevistó a dos adiestradores que han aplicado el manual y a dos *cursantes* capacitados conforme al manual.

### **3.2.5 Análisis de Datos**

Para el análisis de los datos, una vez transcritas las entrevistas, se utilizó el Método de Comparación Constante (MCC) de tipo sistemático. “Esto implica una sistematización llevada a cabo de acuerdo con ciertas categorías o criterios preestablecidos por los investigadores” (Osses et al., 2006, p. 120). Para esta investigación se utilizó la sistematización de categorías preestablecidas por medio del ordenamiento y relación lógica de la información que surgió de la aplicación del método de observación y de la entrevista que se realizaron tanto a los expertos como a los *cursantes*.

Para el análisis de los datos recolectados en la guía de observación documental, se utilizó las categorías detalladas en la Tabla 1 y para el análisis de los datos recolectados en las entrevistas a los adiestradores y *cursantes*, se utilizó las categorías detalladas en la Tabla 2.

### **3.3 Decisiones y Acciones Tomadas a Partir de los Hallazgos**

De acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación, se logró identificar las siguientes categorías: proceso enseñanza-aprendizaje y competencias para el adiestramiento.

**Tabla 1***Sistema de categorías aplicadas en la observación documental.*

<b>Categoría</b>	<b>Código</b>	<b>Definición</b>
Contenido del manual	CM	Es el total de la información presentada en el manual la cual está estructurada en partes o capítulos denominados Series.
Origen del manual	OM	Procedencia del manual.
Autoadiestramiento	AD	Capacidad de gestión que el <i>cursante</i> tiene para obtener los conocimientos necesarios para aplicar el método scout.
Saber ser	SS	Son todos aquellos saberes valorativos como la motivación, sentido de reto, interés en el trabajo bien hecho, cooperación.
Saber conocer	SC	Son los saberes teóricos relacionados a la comprensión de un problema o de la actividad dentro del contexto.
Saber hacer	SH	Referencia a los saberes prácticos, a la ejecución de procedimientos específicos para resolver problemas.

**Tabla 2***Sistema de categorías aplicadas en la observación documental.*

<b>Categoría</b>	<b>Definición</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Definición</b>
Enseñanza-aprendizaje	Se comprenderá como la forma de transmitir conocimientos y la forma como estos se reciben.	Metodologías didácticas	Estrategias de enseñanza que el adiestrador utiliza para que los <i>cursantes</i> adquieran determinados aprendizajes.
		Evaluación	Proceso de retroalimentación de logros o aspectos a mejorar.
		Metacognición	Proceso de mejoramiento para alcanzar metas por medio de la reflexión continua.
Competencias para el adiestramiento	Comprensión y dominio del método y técnicas Scout que ayudan a adquirir las habilidades necesarias.	Saber ser	Son todos aquellos saberes valorativos como la motivación, sentido de reto, interés en el trabajo bien hecho, cooperación.
		Saber conocer	Son los saberes teóricos relacionados a la comprensión de un problema o de la actividad dentro del contexto.
		Saber hacer	Referencia a los saberes prácticos, a la ejecución de procedimientos específicos para resolver problemas.

### 3.3.1 Proceso Enseñanza-Aprendizaje

Con relación al proceso de enseñanza-aprendizaje de los adiestradores y *cursantes*, se analizó esta categoría desde tres dimensiones: Metodologías didácticas, Evaluación y Metacognición.

Sobre las metodologías didácticas, los adiestradores indicaron que consideran que el programa trazado por el *MAI* satisface las necesidades de adiestramiento.

“Sí. Se da el método, cada charla tiene el método, o sea poder aplicar, ..., el adiestrador puede poner su propio método”. (Adiestrador 1)

La observación documental evidenció con respecto a la metodología didáctica que el *MAI* utiliza el aprendizaje experiencial que consiste en desarrollar la capacidad de las personas para aprender haciendo lo descrito en cada sesión para el cumplimiento de los objetivos planteados, por ejemplo: la demostración de la Ceremonia de Investidura detallada en la página 403/11, en la página 405/29 del referido manual se menciona que “Los participantes deben aprender a través de la práctica, posiblemente por el método de bases o del taller, dependiendo de la experiencia de los participantes y de los recursos disponibles”. También en la página 405/30 de dicho manual se menciona lo siguiente: “Los adiestradores y/o tutores deben demostrar a los participantes cómo ellos pueden instruir a sus Guías de Patrulla y otros Scouts, en estas habilidades o técnicas”. Estos ejemplos demuestran que el aprendizaje experiencial es efectivo tanto para los *cursantes* como para los *beneficiarios* que la sola teoría.

El análisis de la dimensión evaluación, revela que el *MAI* determina alguna estrategia de evaluación para comprobar los aprendizajes.

“Después de cada curso hay un proceso de seguimiento en donde el encargado, en este caso del Equipo Nacional de Adiestramiento, va y comprueba y verifica si realmente está poniendo en marcha lo que ha aprendido en el curso.” (Adiestrador 2)

Sin embargo, la observación documental permite evidenciar que el *MAI* no posee un proceso de evaluación. Por ende, no existe un parámetro de evaluación establecido y estandarizado que pueda comprobar el aprendizaje de los *cursantes*, la evaluación se vuelve meramente subjetiva.

Finalmente, los entrevistados y la observación documental evidenciaron que el *MAI* no posee metacognición que ayude al mejoramiento continuo para alcanzar metas establecidas.

Consecuentemente, el diseño curricular planteado como propuesta de solución incluirá metodologías didácticas específicas para gestionar experiencias de aprendizaje efectivas; además, por primera vez se incluirán estrategias de evaluación tales como las encaminadas al desempeño del participante en las diferentes actividades que va a desarrollar en los cursos y las herramientas para valorar el aprendizaje como rúbricas y listas de cotejo. Asimismo, el diseño curricular incluirá estrategias de metacognición con el fin de generar la reflexión y autoevaluación de los participantes.

### ***3.3.2 Establecimiento de Competencias para el Adiestramiento***

Con relación al establecimiento de competencias para el adiestramiento, es importante clarificar que, si bien el manual no está diseñado bajo el enfoque por competencias, el presente estudio buscó en el manual y en los aportes de los entrevistados indicios de las competencias que puedan ser retomados para proponer una reorganización. Así fue analizada desde tres dimensiones: Saber ser, Saber hacer y Saber conocer.

En cuanto al saber ser, los adiestradores indicaron que el *MAI* describe la conducta que los *scouters* obtendrán.



“Hay algunas competencias que realmente han sido un poco digamos desfasadas, pero en aquel momento eran idóneas nosotros creemos que, con una actualización de ese contenido, adecuarlo a las competencias actuales pues podría caer bien”. (Adiestrador 2)

De igual forma los scouters adiestrados con el MAI opinaron que:

“Conductas en base a los valores scouts que son: el servicio, el amor a la rama en la que uno se encuentra trabajando e igual también esa empatía”. (Scouter 1)

La observación documental evidenció que se reflejan los valores del escultismo, además, se describen las habilidades socioemocionales, tales como la empatía que el *cursante* va a adquirir o mejorar, estas conductas se pueden encontrar en la página 403/18 del referido manual en donde se menciona: “Reconocer la importancia del ejemplo personal y la influencia sobre los muchachos”.

La dimensión, saber hacer, demuestra que para los adiestradores y cursantes adiestrados con el *MAI* es necesario realizar alguna mejora al mismo

“Sí. Por supuesto, porque hay algunos temas que sí están desactualizados y creemos que hoy en el siglo XXI pues hay temas que necesitan ser revisados”. (Adiestrador 2)

“Si, mucho. Porque me permite crecer un poco más como ser humano en primera instancia y luego la capacitación en sí es también un arma importante para poder adiestrar a otros”. (Scouter 1)

La observación documental evidenció que, se describen las destrezas o habilidades procedimentales scout que el *cursante* va a adquirir o mejorar en el proceso de adiestramiento, como la citada en la página 403/20 del manual en donde se aprenderá a planear un programa largo plazo que equivale al año scout completo, corto plazo se refiere al planeamiento trimestral, planeamiento mensual, esto es, planear semana a semanas las actividades y por último el

planeamiento de las actividades de cada evento o reunión. En la página 405/24 se encuentra la sesión Promoción del Desarrollo Personal del Muchacho, en la que se hace énfasis en el desarrollo de las aptitudes necesarias para llevar a cabo este papel, desarrollar las habilidades para comunicarse con los muchachos, aconsejar a los muchachos y motivar a los muchachos para que ellos resuelvan sus propios problemas.

Con relación al saber conocer, para los adiestradores el *MAI* describe el tipo de conocimientos que deben poseer los *cursantes* al final de cada curso.

“Sí. Cada sesión tiene un objetivo que cumplir, en sí el curso tiene un propósito específico y cada una de estas sesiones tienen que cumplir cada uno de estos objetivos”. (Adiestrador 2)

“De todo tipo de conocimiento, tanto a nivel administrativo como a nivel ejecutivo o en el trabajo de cada rama en particular, conocimientos variados”. (Scouter 1)

La observación documental evidenció que, en cuanto al saber conocer se describen los conceptos, teorías y conocimientos que el *cursante* va a adquirir o mejorar, información que se encuentra en cada una de las charlas descritas en dicho manual, por ejemplo: en la página 403/05 del referido manual se menciona la interpretación de la Promesa y Ley de los Scouts de una manera apropiada a la edad y comprensión de los muchachos. En la página 403/13 sobre el plan de adelanto, se debe explicar cómo el Sistema de Patrullas puede ser usado para desarrollar actividades en el Plan de Adelanto.

Además, podemos obtener nociones de competencias la que encontramos en la sesión 11 denominada “Planeamiento de Programas”, en la que establece competencias que deben adquirir los *cursantes*, como las siguientes: Al final de la sesión los participantes serán capaces de: “Planear con el Consejo de Guías: calendario de actividades por un año, por tres meses, etc.”; en las que

observamos nociones de ciertas competencias que se espera que el *cursante* las demuestre durante la sesión.

Consecuentemente, en el diseño curricular propuesto se formularán los elementos correspondientes al enfoque basado por competencias que no posee dicho manual tales como perfil de egreso, unidades de aprendizaje, estrategias de evaluación y estrategias de metacognición.

Con base en lo anterior, se tomó la decisión de innovar el *MAI* correspondiente a la serie 400 respecto a la Rama Scout bajo el enfoque por competencias, con la finalidad de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje y las competencias para el adiestramiento de los *cursantes*. Dicha innovación consiste en el diseño curricular del manual, además, se plantearán el perfil de egreso de los *cursantes*, la formulación de las competencias que estos van a desarrollar, la elaboración de los indicadores de logro, la definición de las estrategias de evaluación, así como las unidades de aprendizaje y se incluirá la metacognición para la optimización del aprendizaje de los *cursantes*.

### **3.4 Actividades Curriculares Realizadas para Desarrollar el Proyecto**

#### ***3.4.1 Fundamentación del Proyecto***

Anteriormente, se ha mencionado que el *MAI* no ha sido revisado desde 1978, de lo cual proviene la necesidad de hacer una innovación al mismo y se considera oportuno que dicha innovación sea diseñada bajo el enfoque por competencias. Fue por ello, con el objetivo de indagar sobre la necesidad de una innovación curricular, se desarrolló una investigación aplicando el método científico. De acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación, se logró fundamentar los aspectos puntuales que conformarán la innovación curricular propuesta como solución en este proyecto.

### ***3.4.2 Perfil de Egreso***

Una vez identificadas las necesidades de formación por medio del proceso de investigación, se procederá a la elaboración del perfil de egreso. Para Tobón (2010), el perfil de egreso se construye a partir de la identificación de problemas actuales y futuros. Flores y Rivera (2014) indican que el perfil se compone de cuatro elementos básicos: la declaración general que resume los propósitos y el compromiso formativo, los ámbitos de realización propios de la profesión, las competencias y los indicadores de logro. Congruentemente, en el presente proyecto de aplicación se delimitaron las habilidades de planeamiento y comprensión para la aplicación del programa scout.

### ***3.4.3 Organización y Estructuración Curricular***

La siguiente actividad curricular realizada consistió en la estructuración del currículo, adecuándolo a los componentes esenciales del enfoque por competencias.

La innovación del *MAI* incluyó el diseño curricular al manual, el planteamiento del perfil de egreso, la formulación de competencias, la elaboración de indicadores de logro, la definición de estrategias de evaluación, la selección de unidades de aprendizaje y la inclusión de la metacognición para la optimización del aprendizaje. Además, ha sido organizado en dos cursos, preliminar y avanzado, con lo que se logrará que el cursante alcance el perfil de egreso propuesto en esta innovación.

## Capítulo 4. Propuesta de Solución

### I. Generalidades del diplomado

<b>Nombre del diplomado</b>	Cursos para Cuentas de Madera
<b>Duración del diplomado</b>	7 días, 80 horas
<b>Horas teóricas</b>	10 horas
<b>Horas prácticas</b>	46 horas
<b>Trabajo autónomo</b>	24 horas
<b>Duración de las sesiones</b>	45-60 minutos
<b>Secuencia modular</b>	1. Curso Preliminar 2. Curso Avanzado

### II. Perfil de egreso

El *cursante* egresado del diplomado “Cursos de Cuentas de Madera” implementa el programa educativo scout utilizando estrategias metodológicas y evaluativas adecuadas, que satisfacen las necesidades de adiestramiento y del desarrollo psicosocial de los beneficiarios.

Se espera que inspire por medio de su liderazgo a los destinatarios del programa scout, motivando a cumplir la Promesa y Ley sobre la cual descansan los fundamentos del Escultismo.

### III. Competencia

Gestiona procesos de enseñanza aprendizaje para implementar el programa educativo scout, utilizando estrategias metodológicas y evaluativas que satisfagan las necesidades de adiestramiento y del desarrollo psicosocial de los beneficiarios.

#### **IV. Indicadores de logro**

**IL1:** Aplica los principios fundamentales del Escultismo, utilizando la metodología que toma en cuenta las características, necesidades e intereses para el proceso de formación de los beneficiarios en los rangos de las edades de 11 a 16 años.

**IL2:** Integra estrategias didácticas adecuadas para el proceso de formación de los beneficiarios, de acuerdo con la planificación anual del programa scout.

**IL3:** Diseña estrategias de evaluación que retroalimentan de manera efectiva el proceso de aprendizaje de los beneficiarios.

**IL4:** Inspira a los beneficiarios a ser líderes tomando como base el cumplimiento de la Promesa y Ley sobre la cual descansan los fundamentos del escultismo.

#### **V. Criterios de evaluación**

- Aplica los fundamentos del Escultismo para un mejor desarrollo de liderazgo.
- Implementa las funciones, fines, métodos scouts y el programa de la sección, de acuerdo con el rol del Jefe de Unidad.
- Planifica las actividades de los programas educativos tomando en consideración el desarrollo del muchacho y de la unidad a corto, mediano y largo plazo.
- Integra las características de los beneficiarios para la implementación del programa educativo.
- Adapta el programa educativo al entorno social de los beneficiarios.
- Adiestra a los beneficiarios en las técnicas scouts y habilidades prácticas del programa educativo.

- Socializa los antecedentes del escultismo y la organización tanto nacional como internacional.
- Motiva la comunicación y el consejo entre jóvenes y adultos aumentando el nivel de interacción entre ellos.
- Desarrolla el programa educativo scout responsablemente, administrando y optimizando los recursos humanos y materiales.
- Evalúa el aprendizaje obtenido por los beneficiarios en el programa scout.

## **VI. Estrategias metodológicas**

El logro de la Insignia de Madera o Cuentas de Madera es el resultado de haber cursado de manera exitosa dos cursos del programa educativo scout, a saber, el Curso Preliminar y el Curso Avanzado.

Ambos cursos se fundamentan en dos premisas didácticas clave: La enseñanza problémica y el aprendizaje colaborativo. Primeramente, los cursos poseen una connotación mayormente pragmática. Si bien se parte de consideraciones teóricas, se asigna mayor énfasis al trabajo práctico con el que proporcionan al adiestrando casos prácticos con la finalidad que ejercite la solución a problemas del tema abordado. Así, el adiestrando desarrolla la capacidad de encontrar propuestas de solución a las tareas.

Asimismo, los cursos asignan un papel crucial al aprendizaje colaborativo, el cual se evidencia desde la estructuración de un programa de actividades grupales en el que se implementen el desarrollo del programa educativo scout o escultismo haciendo un planeamiento a largo, mediano y corto plazo. También el adiestrando ejercitará el liderazgo trabajando en pequeños grupos integrados por ocho miembros. Estos grupos son denominados ‘Patrullas’ y son liderados

por uno de los integrantes conocido como guía de patrulla. Las ‘Patrullas’ realizan un proyecto en beneficio de la comunidad (en la que se desarrolla el curso o en alguna otra determinada), por ejemplo: realizar jornadas de aseo y pintura a establecimientos que han prestado sus instalaciones para el desarrollo de un curso, campamentos o diversas actividades scout. El aprendizaje colaborativo se vuelve crucial para la realización exitosa de este tipo de actividades basadas en proyectos.

El desarrollo de las sesiones de los cursos se llevará a cabo de forma presencial. El director del curso se encarga de determinar la logística de cada uno de los cursos, por lo tanto, elegirá el o los lugares donde se realizarán los campamentos (cursos), sin embargo, se asignan dos días consecutivos para el curso preliminar y cinco días consecutivos para el curso avanzado. En la presente innovación curricular se incluyen las propuestas de secuencias didácticas que pueden aplicarse a cada curso (Ver Anexo 1).

Se proyecta la integración de tecnología para el aprendizaje en actividades alternativas. Se podría utilizar la técnica de la gamificación por medio de las herramientas Kahoot y Quizlet; por ejemplo, para realizar controles de lectura como parte del trabajo autónomo previo a la asistencia al curso. No obstante, cabe hacer notar que, la naturaleza del curso es propiamente de campo, es decir, se fomenta el contacto pleno con la naturaleza. En este sentido, la integración de la tecnología estará supeditada a actividades seleccionadas cuidadosamente. Para ilustrar este punto, si bien los celulares disponen de instrumentos de navegación como el GPS, los scouts aprenden a orientarse conociendo las constelaciones estelares. Asimismo, al desarrollar las actividades propias de campamento, el uso de la tecnología (electricidad, conexión a internet, señal satelital, etc.) puede o no estar disponible. Finalmente, será crucial considerar las condiciones de los participantes



pues frecuentemente los cursantes y beneficiarios tienen escasos recursos económicos, lo que limita su acceso a dispositivos electrónicos.

Con respecto a la evaluación de los cursos, se integran estrategias que corresponden al enfoque por competencias al considerar a los participantes de los procesos evaluativos (es decir, heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación) (Ver Anexo 2).

Finalmente, esta innovación curricular también incluye la aplicación constante de estrategias metacognitivas pues por medio de estas se motiva al *adiestrando* a aprender a reflexionar sobre el desarrollo de su aprendizaje utilizando los procesos mentales, su control y los conocimientos adquiridos.

## VII. Fichas Curriculares

<b>Ficha Curso Preliminar</b>	
<b>Nombre del curso</b>	Curso Preliminar
<b>Duración del curso</b>	24 horas
<b>Horas por curso</b>	5 horas teóricas
	11 horas prácticas
	8 horas de trabajo autónomo
<b>Competencia</b>	
<p>Gestiona procesos de enseñanza aprendizaje para implementar el programa educativo scout, utilizando estrategias metodológicas y evaluativas que satisfagan las necesidades de adiestramiento y del desarrollo psicosocial de los beneficiarios.</p>	
<b>Descripción del curso</b>	
<p>Este curso consiste en el adiestramiento básico para desarrollar en los <i>cursantes</i> las competencias necesarias para ayudar en la administración y ejecución del Programa Scout. Los participantes aprenden a implementar el Método Scout en la Rama Scout. Además, aprenden a generar en los beneficiarios habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, educando en la democracia, resolución de problemas, responsabilidad, desarrollo de carácter.</p>	
<b>Indicadores de logro</b>	
<p><b>IL1:</b> Aplica los principios fundamentales del Escultismo, utilizando la metodología que toma en cuenta las características, necesidades e intereses para el proceso de formación de los beneficiarios en los rangos de las edades de 11 a 16 años.</p> <p><b>IL2:</b> Integra estrategias didácticas adecuadas para el proceso de formación de los beneficiarios, de acuerdo con la planificación anual del programa scout.</p> <p><b>IL3:</b> Diseña estrategias de evaluación que retroalimentan de manera efectiva el proceso de aprendizaje de los beneficiarios.</p> <p><b>IL4:</b> Inspira a los beneficiarios a ser líderes tomando como base el cumplimiento de la Promesa y Ley sobre la cual descansan los fundamentos del escultismo.</p>	

<b>Unidades de aprendizaje</b>		<b>Criterios de evaluación</b>	
1. Promesa y Ley 2. Conocer al Scout 3. Escultismo de extensión (o de habilidades especiales) para todos. 4. Vínculos con la manada y el clan 5. Sección Scout (La tropa) 6. Plan de adelanto 7. Sistema de patrullas 8. Juegos 9. Responsabilidades de liderazgo 10. Planeamiento de programas 11. Campamento de patrulla 12. Técnica Scout 13. Reuniones de patrulla y tropa 14. Apoyo para la tropa		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aplica los fundamentos del Escultismo para un mejor desarrollo de liderazgo.</li> <li>● Implementa las funciones, fines, métodos scouts y el programa de la sección, de acuerdo con el rol del Jefe de Unidad.</li> <li>● Planifica las actividades de los programas educativos tomando en consideración el desarrollo del muchacho y de la unidad a corto, mediano y largo plazo.</li> <li>● Integra las características de los beneficiarios para la implementación del programa educativo.</li> <li>● Adapta el programa educativo al entorno social de los beneficiarios.</li> <li>● Socializa los antecedentes del escultismo y la organización tanto nacional como internacional.</li> <li>● Motiva la comunicación y el consejo entre jóvenes y adultos aumentando el nivel de interacción entre ellos.</li> <li>● Evalúa el aprendizaje obtenido por los beneficiarios en el programa scout.</li> </ul>	
<b>Estrategias de evaluación</b>			
<b>Evidencia</b>	<b>Descripción</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Ponderación</b>
P1. Debate	-Resolución de un problema de forma colaborativa en equipos de 8 tomando como base la Promesa y Ley.	Con el propósito de sistematizar el proceso de evaluación se han definido tres instrumentos que se utilizarán para evaluar las actividades prácticas de acuerdo con su naturaleza:	5%
P2. Portafolio	-Presentación en equipos de las características psicosociales del muchacho de acuerdo con su desarrollo.		5%
P3. Sociodrama	-Sensibilización por medio de sociodrama de situaciones de personas menos favorecidas y personas en situación de discapacidad, que no comprometan su salud e integridad.		5%
P4. Foro de consulta	-Consulta grupal de actividades que estrechen vínculos con las otras dos ramas del grupo scout.		5%
P5. Juego de roles	-Simulación de una ceremonia de investidura.		5%

P6. Reporte escrito	-Identificación de los elementos de un plan de adelanto en un reporte escrito presentado en equipos.	Rúbrica para actividades de desarrollo verbal (P1, P3, P4, P5, P7 y P9)  Rúbrica para actividades de desarrollo escrito (P2, P6, P10, P13 y P14)  Rúbrica para actividades de ejecución (P8, P11 y P12)	5%	
P7. Juego de roles	-Descripción del funcionamiento de una patrulla en un juego de roles.		5%	
P8. Simulación	-Ejecución grupal de juegos con un objetivo.		5%	
P9. Presentación oral	-Exposición grupal del papel del líder como dirigente y sus responsabilidades.		5%	
P10. Reporte escrito	-Planificación grupal de un calendario de actividades para tres meses.		5%	
P11. Ejecución de técnicas	-Ejecución en equipos de técnicas simples como: escoger el lugar para acampar, instalar una tienda, preparar el menú para la patrulla.		5%	
P12. Ejecución de técnicas	-Ejecución en equipos de técnicas básicas scout como: preparación de equipo, nudos, amarres.		5%	
P13. Rotafolio	-Elaboración colaborativa de un cuadro comparativo de las diferencias y características de las reuniones de patrulla y tropa.		5%	
P14. Plan de ejecución de actividades de programa	-Reporte escrito grupal de fuentes de recursos humanos y materiales para desarrollar las actividades del programa.		5%	
Autoevaluación	De forma individual los <i>cursantes</i> evalúan su desempeño en el curso.		Lista de cotejo	15%
Coevaluación	Consistirá en la valoración recíproca entre los pequeños grupos conformados durante el curso.		Lista de cotejo	15%

### Fuentes de Información y Material de Apoyo

Baden-Powell, R. (1983). *Escultismo para Muchachos*. Editorial Scout Interamericana.

Baden-Powell, R. (1979). *Guía para el Jefe de Tropa*. Editorial Scout Interamericana.

Baden-Powell, R. (1983). *Manual del Guía de Patrulla 4 Edición*. Editorial Scout Interamericana.

Baden-Powell, R. (1981). *Manual del Jefe de Tropa y sus ayudantes 4 Edición*. Editorial Scout Interamericana.

Coombs, F. (s/f). *Charlas Scouts Los cinco minutos del Jefe de Tropa*. Editorial Scout Interamericana.

Graham-Orlebar, I. (1958). *El Sistema de Patrullas*. Editorial Scout Interamericana.

Macazaga, C. (1981). *Manual del Scout*. Edición Interamericana. Imprenta Nacional

Valverde, M. (1983). *Para tí, guía de Patrullas 4ta Edición*. Editorial Scout Interamericana.

<b>Ficha Curso Avanzado</b>	
<b>Nombre del curso</b>	Curso Avanzado
<b>Duración del curso</b>	56 horas
<b>Horas por curso</b>	5 horas teóricas
	35 horas prácticas
	16 horas de trabajo autónomo
<b>Competencia</b>	
Gestiona procesos de enseñanza aprendizaje para implementar el programa educativo scout, utilizando estrategias metodológicas y evaluativas que satisfagan las necesidades de adiestramiento y del desarrollo psicosocial de los beneficiarios.	
<b>Descripción del curso</b>	
Este curso consiste en el adiestramiento avanzado para proveer a los <i>cursantes</i> las competencias necesarias para administrar y ejecutar el Programa Scout. Los participantes aprenden a implementar el Método Scout en la Rama Scout. Además, aprenden a generar en los beneficiarios habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, educando en la democracia, resolución de problemas, responsabilidad, desarrollo de carácter.	
<b>Indicadores de logro</b>	
<p><b>IL1:</b> Aplica los principios fundamentales del Escultismo, utilizando la metodología que toma en cuenta las características, necesidades e intereses para el proceso de formación de los beneficiarios en los rangos de las edades de 11 a 16 años.</p> <p><b>IL2:</b> Integra estrategias didácticas adecuadas para el proceso de formación de los beneficiarios, de acuerdo con la planificación anual del programa scout.</p> <p><b>IL3:</b> Diseña estrategias de evaluación que retroalimentan de manera efectiva el proceso de aprendizaje de los beneficiarios.</p> <p><b>IL4:</b> Inspira a los beneficiarios a ser líderes tomando como base el cumplimiento de la Promesa y Ley sobre la cual descansan los fundamentos del escultismo.</p>	

Unidades de aprendizaje	Criterios de evaluación
1. Promesa y Ley 2. El escultismo y el muchacho 3. Actividades del programa 4. Escultismo Internacional 5. Relaciones fuera de la tropa 6. Usted y su tropa 7. Papel del jefe 8. Escultismo y la comunidad 9. Promoción del desarrollo personal del muchacho 10. Técnica Scout 11. Planeamiento de programas 12. Apoyo para la tropa	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implementa las funciones, fines, métodos scouts y el programa de la sección, de acuerdo con el rol del Jefe de Unidad.</li> <li>● Planifica las actividades de los programas educativos tomando en consideración el desarrollo del muchacho y de la unidad a corto, mediano y largo plazo.</li> <li>● Integra las características de los beneficiarios para la implementación del programa educativo.</li> <li>● Adapta el programa educativo al entorno social de los beneficiarios.</li> <li>● Adiestra a los beneficiarios en las técnicas scouts y habilidades prácticas del programa educativo.</li> <li>● Motiva la comunicación y el consejo entre jóvenes y adultos aumentando el nivel de interacción entre ellos.</li> <li>● Desarrolla el programa educativo scout responsablemente, administrando y optimizando los recursos humanos y materiales.</li> <li>● Evalúa el aprendizaje obtenido por los beneficiarios en el programa scout.</li> </ul>

#### Estrategias de evaluación

Evidencia	Descripción	Instrumento	Ponderación
A1. Estudio de caso	-Estudios de casos / resolución del caso basado en la Promesa y Ley de manera grupal.	Con el propósito de sistematizar el proceso de evaluación se han definido tres instrumentos que se utilizarán para evaluar las actividades prácticas de acuerdo con su naturaleza:  Rúbrica para actividades de desarrollo	5%
A2. Portafolio	- Presentación grupal sobre como la naturaleza progresiva del programa satisface las necesidades e intereses tomando en cuenta las características de los beneficiarios para el estímulo del desarrollo personal del mismo.		5%
A3. Planificación	-En grupos planificar del programa scout incluyendo actividades de mayor relevancia a desarrollar con la Rama como, por ejemplo: acampar, cocina sin utensilios, etc.		10%
A4. Concurso de conocimientos	-Socializar de manera colaborativa		5%

	la información del Escultismo Internacional (mundial), participando posteriormente en el concurso de conocimientos grupal.	verbal (A1, A2, A4, A5 y A6,	
A5. Sociodrama	-Presentar en equipo como la Rama Scout de relaciona con la manada y con el clan dentro del escultismo y fuera de él, entidades scout, ONGs, Iglesia, etc.	Rúbrica para actividades de desarrollo escrito (A3, A7, A8, A9, A11 y A12	5%
A6. Juego de roles	-En equipos presentar diferentes problemas a los que se puede enfrentar un cursante y de qué forma los resolvería.	Rúbrica para actividades de ejecución (A10)	5%
A7. Reporte escrito	-Elaborar colaborativamente la detección de necesidades de adiestramiento (lista de necesidades)		5%
A8. Portafolio	-Crear en grupo, propuestas de campañas para sensibilizar a la comunidad sobre los beneficios del Escultismo para los muchachos.		5%
A9. Rotafolio	- Elaborar un cuadro comparativo de diferentes tipos de consejería y sus ventajas de forma colaborativa.		5%
A10. Ejecución de técnica	-En equipos demostrar las técnicas scout incluidas en el plan de adelanto.		10%
A11. Reporte escrito	-Elaborar en equipos el planeamiento de programa anual, trimestral y mensual.		5%
A12. Plan de ejecución de actividades de programa	- Reporte escrito grupal de fuentes de recursos humanos y materiales para desarrollar las actividades del programa.		5%
Autoevaluación	De forma individual los <i>cursantes</i> evalúan su desempeño en el curso.	Lista de cotejo	15%



Coevaluación	Consistirá en la valoración recíproca entre los pequeños grupos conformados durante el curso.	Lista de cotejo	15%
<b>Fuentes de Información y Material de Apoyo</b>			
<p>Baden-Powell, R. (1983). <i>Escultismo para Muchachos</i>. Editorial Scout Interamericana.</p> <p>Baden-Powell, R. (1983). <i>Manual del Guía de Patrulla 4 Edición</i>. Editorial Scout Interamericana.</p> <p>Baden-Powell, R. (1981). <i>Manual del Jefe de Tropa y sus ayudantes 4 Edición</i>. Editorial Scout Interamericana.</p> <p>Baden-Powell, R. (1979). <i>Guía para el Jefe de Tropa</i>. Editorial Scout Interamericana.</p> <p>Coombs, F. (s/f). <i>Charlas Scouts Los cinco minutos del Jefe de Tropa</i>. Editorial Scout Interamericana.</p> <p>Graham-Orlebar, I. (1958). <i>El Sistema de Patrullas</i>. Editorial Scout Interamericana.</p> <p>Macazaga, C. (1981). <i>Manual del Scout</i>. Edición Interamericana. Imprenta Nacional</p> <p>Valverde, M. (1983). <i>Para tí, guía de Patrullas 4ta Edición</i>. Editorial Scout Interamericana.</p>			

## **Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones**

El diseño del presente proyecto de aplicación genera las siguientes conclusiones y recomendaciones.

### **5.1 Conclusiones**

Primeramente, es necesario realizar actualizaciones a la totalidad del *MAI*. Con base en la opinión de los adiestradores entrevistados quienes manifestaron la necesidad de cambios que se apeguen a la actualidad.

Tanto adiestradores como *cursantes* coinciden en que hay nociones del enfoque por competencias al decir que el método principal es el aprender haciendo, siendo esta la base del Escultismo creado de forma empírica por su fundador. Sin embargo, no se conoce el concepto de

competencia con sus tres dimensiones: saber ser, saber hacer y saber conocer como lo presentan los exponentes del enfoque.

El proceso de enseñanza-aprendizaje nos demuestra que es posible realizar una innovación curricular a partir del enfoque por competencias que implique la metodología didáctica, la evaluación y la metacognición, ya que si bien es cierto muestra algunas nociones de dicho enfoque, éste no se ve desarrollado.

Trabajar los aspectos relacionados a la dimensión de evaluación por competencias por medio de indicadores de logro, actividades evaluativas e instrumentos de medición del desarrollo de las competencias evidencian que el aprendizaje es significativo, resultando necesario poner en marcha toda aquella intención de innovar el *MAI*.

## **5.2 Recomendaciones**

- El presente proyecto de aplicación presenta solamente la innovación a la serie 400 de la Rama Scout, por lo que se recomienda realizar la innovación a los cursos correspondientes a la Rama de Manada y crear el de la Rama Rover, pues al igual que la Rama Scout carecen de todos los elementos del enfoque por competencias.
- Adicionar a los Cursos de Cuentas de Madera un seminario de fortalecimiento de los conocimientos adquiridos en los cursos Preliminar y Avanzado, con el propósito de evacuar dudas relacionadas a la aplicación del aprendizaje en cada una de sus tropas.
- A manera de seguimiento, se recomienda incorporar en el manual un cuadernillo que contenga una serie de preguntas respecto a cómo se están aplicando las competencias desarrolladas en los Cursos de Cuentas de Madera, durante la ejecución del Programa Scout.
- Al haber finalizado el proyecto de aplicación, sería pertinente elaborar un manual de seguimiento para corroboración de la aplicación del aprendizaje obtenido por los cursantes

en los Cursos de Cuentas de Madera, en cada una de sus tropas donde desarrollan sus funciones.

## Referencias

- Arias, W. R. (07 de noviembre de 2022). *La Innovación Educativa un instrumento de desarrollo*.  
[http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/SEMINARIODEINNOVACIONEDUCATIVAYCREA/document/UNIDAD\\_1/INNOVACION\\_EDUCATIVA.pdf](http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/SEMINARIODEINNOVACIONEDUCATIVAYCREA/document/UNIDAD_1/INNOVACION_EDUCATIVA.pdf)
- Asociación Scout Independientes de El Salvador (s/f). *Política Nacional Política de Adiestramiento y Organización del Adiestramiento Nacional*.
- Baena, P. G (2017). *Metodología de la Investigación serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria, tercera edición.  
<https://hopelchen.tecnm.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r131100.PDF>
- Díaz, A. F & Hernández, R. G (1999). Constructivismo y aprendizaje significativo. En:  
*Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* (pp. 13-33). Mc Graw Hill.  
<http://metabase.uaem.mx/handle/123456789/647>
- Docència Universitar Rovira i Virgili. (27 de enero 2020). *Análisis de datos: Método cualitativo* [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=Key4-LZ7UiA>
- Enríquez, B. (2014). *Diseño e implementación de un modelo de capacitación integral presencial basado en competencias para voluntarios adultos en organizaciones no gubernamentales caso: scouts del Ecuador* [Tesis de Maestría]. Escuela Politécnica Nacional.
- Flores, H. & Rivera, C. (2014). *Orientaciones para el diseño curricular bajo el enfoque basado por competencias*. Editorial Universidad Don Bosco.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C.P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Morales, A. (2008). *El escultismo: un movimiento promotor del desarrollo humano*. [Tesis de Maestría]. Universidad Iberoamericana.  
<http://ri.ibero.mx/bitstream/handle/ibero/996/014943s.pdf?sequence=1>
- Oficina Scout Mundial, World Organization of the Scout Movement. (1978). *Manual de Adiestramiento Internacional*. Oficina Regional Interamericana.
- Osses Bustingorry, S., Sánchez Tapia, I., & Ibañez Mansilla, F.M. (2006). *Investigación cualitativa en educación: Hacia la generación de teoría a través del proceso analítico*. *Estudios Pedagógicos*. (Valdivia), 32 (1), 119-133.
- Rojas Soriano, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés.  
<https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wpcontent/themes/raulrojassoriano/assets/libros/guia-realizar-investigaciones-sociales-rojas-soriano.pdf>
- Tecnológico de Monterrey. (s.f.). *Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos*.[http://www.cca.org.mx/ps/profesores/cursos/apops/Obj02/web/media/pdf/Parasaber\\_mas.pdf](http://www.cca.org.mx/ps/profesores/cursos/apops/Obj02/web/media/pdf/Parasaber_mas.pdf)
- Tejero, J. (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. Ediciones de la Universidad de Castilla- La Mancha.
- Tobón, S. (2010). *Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias*. Pearson Educación.
- Tobón, S. (2012). *El proyecto ético de vida y la socioformación*. CIFE.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ta. Ed.). COE.

WOSM [World Organization of the Scout Movement] (1998). “Scouting: An educational system”.

[http://www.scout.org.hk/article\\_attach/16488/Scouting\\_An\\_Educational\\_System.pdf](http://www.scout.org.hk/article_attach/16488/Scouting_An_Educational_System.pdf)

## Anexos

### Anexo 1. Secuencias Didácticas

Secuencia Didáctica Curso Preliminar	
<b>Unidades de aprendizaje:</b>	Promesa y Ley
<b>Tiempo de duración:</b>	45 minutos.
<b>Competencia a formar:</b>	Gestiona procesos de enseñanza aprendizaje para implementar el programa educativo scout, utilizando estrategias metodológicas y evaluativas que satisfagan las necesidades de adiestramiento y del desarrollo psicosocial de los beneficiarios.
<b>Indicadores de Logro:</b>	<p>IL1. Aplica los principios fundamentales del Escultismo, utilizando la metodología adecuada para el proceso de formación de los beneficiarios en los rangos de las edades de 11 a 16 años, tomando en cuenta sus características, necesidades e intereses.</p> <p>IL4. Inspira a los beneficiarios a ser líderes tomando como base el cumplimiento de la Promesa y Ley sobre la cual descansan los fundamentos del escultismo.</p>
<b>Criterios de evaluación:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aplica los fundamentos del Escultismo para un mejor desarrollo de liderazgo.</li> <li>● Implementa las funciones, fines, métodos scouts y el programa de la sección, de acuerdo con el rol del Jefe de Unidad.</li> <li>● Planifica las actividades de los programas educativos tomando en consideración el desarrollo del muchacho y de la unidad a corto, mediano y largo plazo.</li> <li>● Integra las características de los beneficiarios para la implementación del programa educativo.</li> <li>● Adapta el programa educativo al entorno social de los beneficiarios.</li> <li>● Socializa los antecedentes del escultismo y la organización tanto nacional como internacional.</li> <li>● Motiva la comunicación y el consejo entre jóvenes y adultos aumentando el nivel de interacción entre ellos.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evalúa el aprendizaje obtenido por los beneficiarios en el programa scout</li> </ul>
<b>Recursos:</b>	Caso preelaborado
<b>Situación problema del contexto:</b>	
Dificultades para el cumplimiento de la Promesa y Ley.	
<b>Actividades del adiestrador:</b>	<b>Actividades del cursante:</b>
<p>2. Entablar el problema que van a desarrollar y distribuirlos en los grupos de trabajo.</p> <p>5. Realimentación</p>	<p>1.Lectura de material bibliográfico. (Tiempo: 10 minutos, a manera de totalizar los 45 min)</p> <p>3.Analizar y proponer una solución al problema planteado.</p> <p>4. Exponer el resultado de la discusión o la propuesta de solución al problema planteado.</p>
<b>Evaluación</b>	
<p>IL1. Aplica los principios fundamentales del Escultismo, utilizando la metodología adecuada para el proceso de formación de los beneficiarios en los rangos de las edades de 11 a 16 años, tomando en cuenta sus características, necesidades e intereses.</p> <p>1. Evidencia de aprendizaje: Presentación oral de la resolución de un problema tomando como base la Promesa y Ley. Rúbrica, lista de cotejo para autoevaluación y lista de cotejo para coevaluación.</p> <p>IL4. Inspira a los beneficiarios a ser líderes tomando como base el cumplimiento de la Promesa y Ley sobre la cual descansan los fundamentos del escultismo.</p>	
<b>Proceso metacognitivo</b>	
<p>1. ¿Cuál fue mi aporte a la solución del problema?</p> <p>2. ¿Se le dificulta la aplicación de algún artículo en específico de la Promesa y Ley y por qué?</p>	
<b>Bibliografía</b>	
Baden-Powell, R. (1983). <i>Escultismo para Muchachos</i> . Editorial Scout Interamericana.	



Baden-Powell, R. (1981). *Manual del Jefe de Tropa y sus ayudantes 4 Edición*. Editorial Scout Interamericana.

Macazaga, C. (1981). *Manual del Scout*. Edición Interamericana. Imprenta Nacional.

<b>Secuencia Didáctica Curso Avanzado</b>	
<b>Unidades de aprendizaje:</b>	Planeamiento de programas
<b>Tiempo de duración:</b>	60 minutos.
<b>Competencia a formar:</b>	Gestiona procesos de enseñanza aprendizaje para implementar el programa educativo scout, utilizando estrategias metodológicas y evaluativas que satisfagan las necesidades de adiestramiento y del desarrollo psicosocial de los beneficiarios.
<b>Indicadores de Logro:</b>	IL1. Aplica los principios fundamentales del Escultismo, utilizando la metodología adecuada para el proceso de formación de los beneficiarios en los rangos de las edades de 11 a 16 años, tomando en cuenta sus características, necesidades e intereses.
<b>Criterios de evaluación:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aplica los fundamentos del Escultismo para un mejor desarrollo de liderazgo.</li> <li>● Implementa las funciones, fines, métodos scouts y el programa de la sección, de acuerdo con el rol del Jefe de Unidad.</li> <li>● Planifica las actividades de los programas educativos tomando en consideración el desarrollo del muchacho y de la unidad a corto, mediano y largo plazo.</li> <li>● Integra las características de los beneficiarios para la implementación del programa educativo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adapta el programa educativo al entorno social de los beneficiarios.</li> <li>● Socializa los antecedentes del escultismo y la organización tanto nacional como internacional.</li> <li>● Motiva la comunicación y el consejo entre jóvenes y adultos aumentando el nivel de interacción entre ellos.</li> <li>● Evalúa el aprendizaje obtenido por los beneficiarios en el programa scout</li> </ul>
<b>Recursos:</b>	Papel bond Lapiceros Regla Plan de adelanto de cada una de las clases
<b>Situación problema del contexto:</b>	
Dificultades para aplica el programa de forma variada que responda a las necesidades de los beneficiarios	
<b>Actividades del adiestrador:</b>	<b>Actividades del cursante:</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asigna la elaboración del programa anual.</li> <li>5. Retroalimenta los aportes de los ponentes</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Elabora el programa anual en conjunto con la patrulla. (reporte escrito)</li> <li>3. Cada patrulla expone las actividades que componen el programa anual.</li> <li>4. Los miembros de las demás patrullas retroalimentan los aportes de los ponentes.</li> </ol>
<b>Evaluación</b>	
<p>IL1. Aplica los principios fundamentales del Escultismo, utilizando la metodología adecuada para el proceso de formación de los beneficiarios en los rangos de las edades de 11 a 16 años, tomando en cuenta sus características, necesidades e intereses.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia de aprendizaje: elaboración del planeamiento anual, trimestral y mensual.</li> </ol>	

## Proceso metacognitivo

1. ¿Antes del curso el planeamiento de los programas los hacía de la misma forma en que los ha aprendido en esta sesión?
2. ¿Cómo piensa hacerlos después de este adiestramiento?
3. ¿Tuvo dificultades para elaborar el planeamiento de los programas?
4. ¿Qué parte fue la más difícil/complicada?
5. ¿Qué propone hacer para que la experiencia sea amigable a la hora de elaborar el planeamiento del programa?

## Bibliografía

Baden-Powell, R. (1983). *Escultismo para Muchachos*. Editorial Scout Interamericana.

Baden-Powell, R. (1981). *Manual del Jefe de Tropa y sus ayudantes 4 Edición*. Editorial Scout Interamericana.

Macazaga, C. (1981). *Manual del Scout*. Edición Interamericana. Imprenta Nacional

## Anexo 2. Instrumentos de evaluación

### CURSO PRELIMINAR/ SESIÓN 1: DEBATE 5%

<b>INDICADORES DE LOGRO</b>		<b>IL1:</b> Aplica los principios fundamentales del Escultismo, utilizando la metodología que toma en cuenta las características, necesidades e intereses para el proceso de formación de los beneficiarios en los rangos de las edades de 11 a 16 años.		
<b>Categoría</b>	<b>Estratégico</b> <b>9.90-10</b>	<b>Autónomo</b> <b>8.00 – 9.90</b>	<b>Estándar</b> <b>7. 00 – 7.90</b>	<b>En proceso</b> <b>4 - 6.90</b>
<b>Contenido</b> <b>40 %</b>	Aplica perfectamente la Promesa y Ley Scout de forma clara y precisa.	Aplica varios artículos de la Promesa y Ley.	Aplica algunos artículos de la Promesa y Ley, pero son un tanto imprecisos.	No aplica los artículos de la Promesa y Ley por falta de conocimiento.
<b>Comprensión del tema</b> <b>40%</b>	Se observa la comprensión total del tema.	Se observaba manejo suficiente del tema.	Se comprende el tema principal, pero hace falta algo de profundidad.	El tema se comprende, pero de manera superficial.
<b>Vocabulario</b> <b>20 %</b>	Se emplea un lenguaje técnico y adecuado para la explicación de cada uno punto.	Se utiliza el lenguaje formal y en la mayor parte de los casos el lenguaje técnico.	No se emplean los términos técnicos de manera adecuada, pero mantienen el lenguaje formal.	No existe conocimiento del lenguaje técnico y se expresan en lenguaje coloquial.

CURSO PRELIMINAR/LISTA DE COTEJO DE AUTOEVALUACIÓN 15%

<b>INDICADORES DE LOGRO</b>		<b>IL1: Aplica los principios fundamentales del Escultismo, utilizando la metodología que toma en cuenta las características, necesidades e intereses para el proceso de formación de los beneficiarios en los rangos de las edades de 11 a 16 años.</b>			
<b>Criterios</b>	<b>En proceso 4.0-6.99</b>	<b>Estándar 7.0-7.99</b>	<b>Autónomo 8.0-8.99</b>	<b>Estratégico 9.0-10</b>	<b>Porcentaje</b>
Aplico la Promesa y Ley.					20%
Resuelvo problemas tomando como base la Promesa y Ley.					20%
Apoyo a mis compañeros en la exposición de la resolución de casos.					20%
Comparto con mis compañeros las diferentes opciones de resolución del caso.					20%
Argumento sobre las respuestas de mis compañeros.					20%

## DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO

<b>Puntuación</b>	<b>Niveles de desempeño</b>	<b>Descripción</b>
9:96-10	Estratégico	Requerimiento claramente evidenciado y aplicado. Incluye evidencia del 90% o 100% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
8.00-9.99	Autónomo	Requerimiento aceptablemente evidenciado y aplicado. Incluye evidencia del 80% o 90% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
7.0-7.99	Estándar	Requerimiento evidenciado y aplicado en el nivel mínimo de acreditación de la competencia. Incluye evidencia del 70% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
4.-6.99	En proceso	Requerimiento cumplido de manera limitada. Incluye evidencia menor al 70% de los criterios establecidos en la lista de cotejo

CURSO PRELIMINAR/LISTA DE COTEJO DE COEVALUACIÓN 15%

<b>INDICADORES DE LOGRO</b>		<b>IL1: Aplica los principios fundamentales del Escultismo, utilizando la metodología que toma en cuenta las características, necesidades e intereses para el proceso de formación de los beneficiarios en los rangos de las edades de 11 a 16 años.</b>			
<b>Criterios</b>	<b>En proceso 4.0-6.99</b>	<b>Estándar 7.0-7.99</b>	<b>Autónomo 8.0-8.99</b>	<b>Estratégico 9.0-10</b>	<b>Porcentaje</b>
Mi compañero propuso soluciones a los problemas planteados tomando como base la Promesa y Ley.					20%
Mi compañero resolvió los problemas planteados tomando como base la Promesa y Ley.					20%
Mi compañero apoyó a los demás miembros de la patrulla en la exposición de la resolución de problemas planteados.					20%
Mi compañero compartió con los demás miembros de la patrulla las diferentes opciones de resolución de los problemas planteados.					20%

Mi compañero contraargumentó sobre las respuestas de los demás miembros de la patrulla.					20%
--	--	--	--	--	-----

<b>DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO</b>		
<b>Puntuación</b>	<b>Niveles de desempeño</b>	<b>Descripción</b>
9:96-10	Estratégico	Requerimiento claramente evidenciado y aplicado. Incluye evidencia del 90% o 100% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
8.00-9.99	Autónomo	Requerimiento aceptablemente evidenciado y aplicado. Incluye evidencia del 80% o 90% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
7.0-7.99	Estándar	Requerimiento evidenciado y aplicado en el nivel mínimo de acreditación de la competencia. Incluye evidencia del 70% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
4.-6.99	En proceso	Requerimiento cumplido de manera limitada. Incluye evidencia menor al 70% de los criterios establecidos en la lista de cotejo



CURSO AVANZADO/RÚBRICA REPORTE ESCRITO 5%

<b>INDICADORES DE LOGRO</b>		<p><b>IL3:</b> Adiestra en nivel avanzado a los jóvenes en las técnicas scout del nivel avanzado que requiere el programa.</p> <p><b>IL4:</b> Integra estrategias didácticas adecuadas para el proceso de formación de los beneficiarios, de acuerdo con la planificación anual del programa scout.</p>		
<b>Categoría</b>	<b>Estratégico</b>	<b>Autónomo</b>	<b>Estándar</b>	<b>En proceso</b>
	<b>9.90-10</b>	<b>8.00 – 9.90</b>	<b>7.00 – 7.90</b>	<b>4 - 6.90</b>
<b>Contenido</b>  <b>40 %</b>	Planea detalladamente las programaciones anuales, trimestrales y mensuales de las actividades a realizarse.	Planea dos programaciones de actividades a realizarse.	Planea una programación de actividades a realizarse.	Posee dificultades para la planeación de programas de las actividades a realizarse.

<p><b>Comprensión del tema</b></p> <p><b>40%</b></p>	<p>Se observa la comprensión total del tema.</p>	<p>Se observaba manejo suficiente del tema.</p>	<p>Se comprende el tema principal, pero hace falta algo de profundidad.</p>	<p>El tema se comprende, pero de manera superficial.</p>
<p><b>Vocabulario</b></p> <p><b>20 %</b></p>	<p>Se emplea un lenguaje técnico y adecuado para la explicación de cada uno punto.</p>	<p>Se utiliza el lenguaje formal y en la mayor parte de los casos el lenguaje técnico.</p>	<p>No se emplean los términos técnicos de manera adecuada, pero mantienen el lenguaje formal.</p>	<p>No existe conocimiento del lenguaje técnico y se expresan en lenguaje coloquial.</p>

CURSO AVANZADO/LISTA DE COTEJO DE AUTOEVALUACIÓN 15%

<b>INDICADORES DE LOGRO</b>		<p><b>IL3:</b> Adiestra en nivel avanzado a los jóvenes en las técnicas scout del nivel avanzado que requiere el programa.</p> <p><b>IL4:</b> Integra estrategias didácticas adecuadas para el proceso de formación de los beneficiarios, de acuerdo con la planificación anual del programa scout.</p>			
<b>Criterios</b>	<b>En proceso</b> <b>4.0-6.99</b>	<b>Estándar</b> <b>7.0-7.99</b>	<b>Autónomo</b> <b>8.0-8.99</b>	<b>Estratégico</b> <b>9.0-10</b>	<b>Porcentaje</b>
Planifico el desarrollo del Programa Scout para un año.					20%
Planifico el desarrollo del Programa Scout para un trimestre.					20%

Planifico el desarrollo del Programa Scout para un mes.					20%
Elaboro el Programa de una reunión semanal.					20%
Utilizo variedad de actividades en cada uno de los Programas.					20%

## DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO

Puntuación	Niveles de desempeño	Descripción
9:96-10	Estratégico	Requerimiento claramente evidenciado y aplicado. Incluye evidencia del 90% o 100% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
8.00-9.99	Autónomo	Requerimiento aceptablemente evidenciado y aplicado. Incluye evidencia del 80% o 90% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
7.0-7.99	Estándar	Requerimiento evidenciado y aplicado en el nivel mínimo de acreditación de la competencia. Incluye evidencia del 70% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
4.-6.99	En proceso	Requerimiento cumplido de manera limitada. Incluye evidencia menor al 70% de los criterios establecidos en la lista de cotejo

CURSO AVANZADO/LISTA DE COTEJO DE COEVALUACIÓN 15%

<b>INDICADORES DE LOGRO</b>		<p><b>IL3:</b> Adiestra en nivel avanzado a los jóvenes en las técnicas scout del nivel avanzado que requiere el programa.</p> <p><b>IL4:</b> Integra estrategias didácticas adecuadas para el proceso de formación de los beneficiarios, de acuerdo con la planificación anual del programa scout.</p>			
<b>Criterios</b>	<b>En proceso</b>	<b>Estándar</b>	<b>Autónomo</b>	<b>Estratégico</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>4.0-6.99</b>	<b>7.0-7.99</b>	<b>8.0-8.99</b>	<b>9.0-10</b>	
Mi compañero planificó el desarrollo del Programa Scout para un año.					20%
Mi compañero planificó el desarrollo del Programa Scout para un trimestre.					20%

<p>Mi compañero planificó el desarrollo del Programa Scout para un mes.</p>					<p>20%</p>
<p>Mi compañero elaboró el Programa de una reunión semanal.</p>					<p>20%</p>
<p>Mi compañero utilizó variedad de actividades en cada uno de los Programas.</p>					<p>20%</p>

## DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO

Puntuación	Niveles de desempeño	Descripción.
9:96-10	Estratégico	Requerimiento claramente evidenciado y aplicado. Incluye evidencia del 90% o 100% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
8.00-9.99	Autónomo	Requerimiento aceptablemente evidenciado y aplicado. Incluye evidencia del 80% o 90% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
7.0-7.99	Estándar	Requerimiento evidenciado y aplicado en el nivel mínimo de acreditación de la competencia. Incluye evidencia del 70% de los criterios establecidos en la lista de cotejo
4.-6.99	En proceso	Requerimiento cumplido de manera limitada. Incluye evidencia menor al 70% de los criterios establecidos en la lista de cotejo