

**REDISEÑO POR COMPETENCIAS DEL  
PROGRAMA DE FORMACION DE ADULTOS  
DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE  
VENEZUELA**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



**REDISEÑO POR COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACION  
DE ADULTOS DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA**

Autor:  
Lcdo. Angel L. Torrealba R.  
Tutora:  
Dra. Nereyda Hernández

Valencia, Junio de 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



**REDISEÑO POR COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACION  
DE ADULTOS DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA**

(Trabajo de Grado presentado ante la comisión de estudios de Postgrado de la  
Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo como requisito  
parcial, para optar al Título de Magister en Desarrollo Curricular)

Autor:  
Lcdo. Angel L. Torrealba R.  
Tutora:  
Dra. Nereyda Hernández

Valencia, Junio de 2017



# MAESTRIA



## ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Desarrollo Curricular** en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado: **REDISEÑO POR COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE ADULTOS DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA**, bajo la línea de investigación: *DISEÑO, REDISEÑO, TRANSFORMACIÓN Y PROPUESTAS CURRICULARES*, Temática: *PLANES*, Subtemática: *ESTUDIOS*, Área prioritaria de la FaCE: *Desarrollo Curricular*, Área prioritaria de la UC: *Educación*, presentado por el ciudadano **ANGEL TORREALBA**, cédula de identidad N° **14.303.938**, elaborado bajo la dirección de la Tutora Prof. **NEREYDA HERNÁNDEZ**, cédula de identidad N° **3.831.210**, considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los seis (06) días del mes de Diciembre de dos mil dieciséis.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en

### Desarrollo Curricular

*Omaira Fermin*  
Prof. **Omaira Fermin**

Coordinadora del Programa



Archivo Acta de Aprobación  
Milagros 2016-12-06

... La Universidad Efectiva



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



**AVAL DE LA TUTORA**

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Dra. Nereyda Hernández** titular de la cédula de identidad No. 3.831.210, en mi carácter de tutora del trabajo de Maestría titulado: **REDISEÑO POR COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACION DE ADULTOS DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA**. Presentado por el Licenciado **Angel Leonardo Torrealba Reyes** titular de la cédula de identidad No. **18.868.064** para optar al título de Magister en Desarrollo Curricular, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 20 días del mes de abril del año 2017.

---

**Dra. Nereyda Hernández**

C.I: 3.831.210



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



**INFORME DE ACTIVIDADES**

**Participante:** Angel Leonardo Torrealba Reyes **Cédula de identidad:** 18.868.064  
**Tutora:** Nereyda Hernández **Cédula de identidad:** 3.831.210 **Correo electrónico del participante:** atorrealba204@gmail.com **Título tentativo del Trabajo:** *Rediseño por Competencias del Programa de Formación de Adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela.* **Línea de investigación:** diseño, rediseño, transformación y propuestas curriculares.

Sesión	Actividades	Fecha	Hora
01	Construcción del problema a través de ejercicios establecidos por parte del docente de Seminario	Febrero 2016	8 am
02	Plenaria Sobre el Capitulo I. Planteamiento del Problema	Abril 2016	8 am
03	Ejercitamiento para la formulación de antecedentes y cuadros operacionales	Mayo 2016	8am
04	Construcción del Capítulo II. Marco Teórico	Junio 2016	8am
05	Construcción del Capítulo III. Marco Metodológico	Junio 2016	8 am
06	Elaboración de instrumentos de la fase de Diagnóstico	Julio 2016	8am
07	Plenaria II. Capítulos II y III	Julio 2016	8am
08	Entrega del proyecto a la comisión evaluadora de la Maestría en Desarrollo Curricular	Octubre 2016	1 pm
09	Reunión para la construcción de los capítulos finales	Noviembre 2016	8am
10	Plenaria III Capítulo IV	Noviembre 2016	8am
11	Aprobación del Proyecto	Diciembre 2016	9:00 am
12	Fases de Deconstrucción, Reconstrucción y Rediseño	Enero 2017	8:00 am
13	Plenaria IV Capitulo V	Abril 2017	11:00 am

**Título Definitivo:** *Rediseño por Competencias del Programa de Formación de Adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela.*

**Comentarios finales de la Investigación:** \_\_\_\_\_

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Maestría arriba mencionado

\_\_\_\_\_  
**TUTORA**  
Dra. Nereyda Hernández  
V.-3.831.210

\_\_\_\_\_  
**AUTOR**  
Lcdo. Angel Torrealba  
V.-18.868.064



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



**VEREDICTO DEL JURADO EVALUADOR**

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Maestría titulado: **REDISEÑO POR COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACION DE ADULTOS DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA**, presentado por el ciudadano: Lcda. Angel Leonardo Torrealba Reyes, titular de la Cédula de Identidad, V-18.868.064, para optar al título de Maestría en Desarrollo Curricular, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

---

**Nombre y Apellido**

**C.I.**

**Firma**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Bárbula, \_\_\_\_\_ de 2017

## **DEDICATORIA**

Este Trabajo Especial de Grado es parte de ustedes estimadas profesoras Nereyda y Omaira, por ser parte incondicional de este viaje, en el sendero del proceso de aprendizaje y de las experiencias de autoevaluación continuo.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme la sabiduría y fortaleza para alcanzar mis metas.

A mis padres, Carmen y Cheo, por enseñarme el valor de una familia y del trabajo sincero y honesto.

A mi querida esposa, Moregnis Velasquez, por su mano amiga y buenos consejos en todo momento.

A mi ejemplar Elsa Baptista, eres la principal autora de este logro, me inspiraste a ser educador y a formar los futuros ciudadanos.

Muchas Gracias...

*Angel Torrealba*

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b> .....	IV
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	V
<b>LISTA DE CUADROS</b> .....	VII
<b>RESUMEN</b> .....	IX
<b>ABSTRACT</b> .....	X
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>I EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del Problema.....	4
1.2. Objetivos de la Investigación.....	9
1.2.1 Objetivo General.....	9
1.2.2 Objetivos Específicos.....	10
1.2.3 Justificación de la Investigación.....	10
<b>II MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	12
2.2. Bases Teóricas.....	20
2.2.1 Teoría crítica de la enseñanza.....	20
2.3. Fundamentos Curriculares.....	21
2.3.1. Fundamentos Epistemológicos.....	22
2.3.2. Fundamentos Sociológicos.....	24
2.3.3. Fundamentos Psicológicos.....	25
2.3.4. Fundamentos Pedagógicos.....	26
2.3.5. Fundamentos Andragógicos.....	27
2.3.6. Fundamentos Legales.....	29
<b>III MARCO METODOLOGICO</b>	
3.1. Naturaleza de la investigación.....	30
3.2. Tipo de Investigación.....	31
3.3. Diseño de la Investigación.....	32
3.4. Nivel de Investigación.....	32
3.4.1. Fases de la Investigación.....	33
3.5. Población.....	34
3.6. Muestra.....	34
3.7. Técnica de recolección de datos.....	34
3.8. Validez del instrumento.....	36
3.9. Confiabilidad.....	37

<b>IV</b>	<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	
	Presentación de datos.....	39
	Conclusiones del diagnóstico.....	45
<b>V</b>	<b>REDISEÑO POR COMPETENCIAS</b>	
	La propuesta.....	46
	Validación de Competencias específicas e indicadores de logro.....	52
	Micropoyectos formativos.....	55
	Esquema de Capacitación por Competencias de la Asociación de Scouts de Venezuela.....	74
	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	75
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	76
	<b>ANEXOS</b> .....	77

## LISTA DE TABLAS

<b>TABLAS</b>	<b>Pp.</b>
1. Distribución de los resultados obtenidos para el ítem 1.....	<b>40</b>
2. Distribución de los resultados obtenidos para el ítem 2.....	<b>41</b>
3. Distribución de los resultados obtenidos para el ítem 3.....	<b>42</b>
4. Distribución de los resultados obtenidos para el ítem 4.....	<b>44</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRAFICOS</b>	<b>Pp.</b>
1. Distribución porcentual sobre procesos andragógica.....	<b>41</b>
2. Distribución porcentual sobre orientaciones académicas por competencias.....	<b>42</b>
3. Distribución porcentual sobre actitudes.....	<b>44</b>
4. Distribución porcentual sobre formación de adultos.....	<b>45</b>



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



**REDISEÑO POR COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE ADULTOS DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA**

**Autor:** Lcdo. Angel Torrealba  
**correo:** atorrealba204@gmail.com  
**Tutora:** Dra. Nereyda Hernández  
**Año:** 2017

**RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito fundamental, rediseñar por Competencias el Programa de Formación de Adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela. Se fundamentó en la Teoría Crítica de la enseñanza de Carr y Kemmis (1988), tomando como referencia el enfoque socioformativo por competencias de Tobón (2012), y realizando una adaptación para adecuarlo a las necesidades del perfil. La metodología empleada se enmarcó en una investigación con un enfoque cuantitativo, adoptando un diseño de estudio de campo con carácter transeccional descriptivo. La población estará conformada por 30 dirigentes Scouts que están en plena capacitación de la Asociación de Scouts de Venezuela. Región Carabobo. La muestra fue de tipo censal debido al tamaño de la población, se escogió la totalidad de la misma, empleando la encuesta como técnica y elaborando como instrumento un cuestionario dicotómico de 27 ítems. La validez se realizó a juicio de tres (3) expertos: (1) Metodólogo curricular, (1) Capacitador Scouts y (1) Asistente de Adultos en el Movimiento Scout, en cuanto a la confiabilidad se usó el método estadístico de *Kuder Richarson*, logrando determinar que coeficiente de confiabilidad es de 0.70, es decir, se considera confiable, tomando en cuenta una porción de la muestra. Entre las conclusiones se resalta la necesidad rediseñar un esquema de capacitación por competencias del programa de formación de adultos, el cual contará con contenidos de estrategias didácticas, recursos tecnológicos, indicadores de logro, saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales en apoyo al acto formativo de los dirigentes de la Asociación de Scouts de Venezuela.

**Palabras clave:** Esquema, Capacitación, Competencias, Scouts.

**Línea de Investigación:** diseño, rediseño, transformación y propuestas curriculares.

**Temática:** Proceso de aprendizaje.

**Subtemática:** Objetivos/ competencias.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR



## REDESIGN BY POWERS OF THE PROGRAM OF FORMATION OF ADULTS FROM THE ASSOCIATION OF SCOUTS OF VENEZUELA

**Author:** Lcdo. Angel Torrealba  
**email:** atorrealba204@gmail.com.  
**Tutor:** Dr. Nereyda Hernandez  
**Year:** 2017

### ABSTRACT

This research was fundamental, redesign by powers of the program of formation of adults from the Association of Scouts of Venezuela. It is based on theory criticism of the teaching of Carr and Kemmis (1988), taking as a reference the formation approach competency of Tobon (2012), and performing an adaptation to suit the needs of the profile. The methodology used was part an investigation with a quantitative approach, adopting a character transectional descriptive field study design. The population belonged will be comprised of 30 Scouts leaders who are in full training of the the Association of Scouts of Venezuela, Carabobo region. The sample was due to the size of the population census was chosen all the same, using the survey technique and developed a dichotomous 27-item questionnaire as an instrument. The validity was carried out at three (3) expert opinion: (1) methodologist curator, (1) Trainer Scouts and adults in motion (1) Assistant Scout., en regards reliability the statistical method of cronbach's alpha was used. Among the findings is highlighted the need to redesign a scheme of training competency-based training program for adults, with a containing of teaching strategies, resources technological, indicators of achievement, conceptual, procedural knowledge and attitude in support of the Education Act.

**Key words:** competency-based training scheme. Scouts.

**Research:** design, redesign, transformation and curricular proposals.

**Theme:** learning process.

**Subtheme:** objectives / competencies

## INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de investigación se encuentra enmarcado en el sistema de educación no formal, específicamente el caso del escultismo y la forma como los adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela desarrollan su formación de aprendizaje.

El Movimiento Scout, fue fundado por Lord Robert Baden-Powell en 1907, es un movimiento juvenil popular de carácter educativo, cuya estructura favorece verdaderamente la participación desde la base misma hacia arriba y cuyo enfoque es comprometer a los jóvenes de todo el mundo. Hoy, es una confederación de 162 Organizaciones Scout Nacionales con una red de más de 40 millones de miembros en más de 1 millón de Grupos de Scout en las comunidades. Unos 7 millones de adultos voluntarios apoyan las actividades scouts, dando como resultado un inmenso efecto multiplicador, a través del liderazgo entre pares y la inspiración, cada Grupo Scout adopta el mismo conjunto de valores ilustrados en la Promesa y Ley Scout. Cada uno sigue un sistema similar, de educación no-formal adaptada a los aspectos culturales y únicos de su comunidad local.

El perfil del Movimiento Scout debe retratar de forma exacta lo que hacemos y por qué lo hacemos, reflejando nuestros valores comunes. A pesar de que los jóvenes son el centro mismo de las actividades del Movimiento Scout (escoger, planear, ejecutar y evaluar), el apoyo de los adultos es clave. Este apoyo puede ser de diferentes maneras (educacional y organizacional) y también varía de acuerdo con el rango de edad de los Scouts. Se espera, por ejemplo, que los jóvenes de la unidad manada (niños en edades entre 6 a 10 años) requieran una mayor presencia e intervención de parte del dirigente scout que los jóvenes adultos de la unidad clan.

Hoy, alrededor de 7 millones de adultos están involucrados en el Movimiento Scout a nivel mundial. Estos adultos voluntarios juegan un rol esencial, son valorados y son un recurso importante. Al apoyar la creación de ambientes saludables de aprendizaje, los adultos desarrollan liderazgo, habilidades organizacionales y de comunicación, empatía y autoestima, en los jóvenes del movimiento.

Para que las Organizaciones Scout Nacionales (OSN), crezcan y ofrezcan un Movimiento Scout mejor a los jóvenes, necesitan atraer y retener líderes adultos motivados y calificados que mantenga su empuje durante todo el tiempo de permanencia en la asociación. En los últimos años muchas Organizaciones Scout Nacionales han invertido tiempo y recursos para identificar las tendencias del voluntariado en sus países; claramente identifican los voluntarios que se necesitan en sus OSN, para ello, desarrollan estrategias y planes para reclutarlos, mantenerlos con base en estas ideas, se han desarrollado una serie de herramientas y recursos para apoyar a los voluntarios, en el buen desenvolvimiento de la actividad Scout.

El propósito de esta investigación, es rediseñar el esquema de capacitación por competencia para fortalecer el área de formación del adulto mayor para que con ello, fomente un mejor desarrollo en los jóvenes que pertenecen a este movimiento global. Por ello, el siguiente trabajo investigativo se divide en capítulos para darle respuesta al objetivo general. Los cuales son:

Capítulo I, el cual comprende el contexto de estudio a investigar dividiéndose entre el planteamiento del problema, objetivos de la investigación y justificación con relevancias sociales, teóricas y metodológicas.

Capítulo II, conformado por el marco teórico el cual comprende el cuerpo del estudio dividiéndose entre los antecedentes, bases teóricas y fundamentos curriculares.

Capítulo III, el cual especifica la epistemología de la investigación donde se encuentra el proceso metodológico dividido en el tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra a tratar, técnica e

instrumento de recolección de datos, valides de confiabilidad del instrumento y cronograma de actividades.

Capítulo IV, conformado por el análisis de los resultados, cuadros y gráficos relacionados con las interrogantes de la investigación, discusión e interpretación de los resultados, así como las conclusiones del diagnóstico.

Capítulo V, el cual comprende el contexto de la fase de deconstrucción, reconstrucción, y validación de las competencias específicas e indicadores de logro en las cuales estará basado el rediseño por competencias del programa de formación de adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela.

Y por último, se encuentra las fuentes bibliográficas y anexos.

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1.Planteamiento del Problema**

Desde el inicio de la humanidad, la transferencia de los saberes en los individuos consistía en representar su vida diaria, la misma estuvo en manos de jerarquías especializadas en las comunidades remotas: los agricultores; los cazadores; los tejedores; los hechiceros; los guerreros. Estos sectores o estratos sociales conocían las reglas del arte de la actividad, las cuales eran transmitidas de padres a hijos o por diferenciación de los individuos dentro de una zona, un linaje o un grupo. En la actualidad, la existencia de acciones de formación promovidas desde numerosos espacios que no se rigen por los mismos patrones de diseño, de exigencia, de evaluación y de reconocimiento de los certificados que expiden, introduce la necesidad de establecer un mecanismo de referencia objetiva, construida y validada por consenso con los actores provenientes de ámbitos específicos de la obtención, de responsabilidad y de la enseñanza.

Dentro de las acciones de formación es preciso estudiar, comprender y aplicar el enfoque de la formación basada en competencias haciendo necesario que todo lo que se aprenda con idoneidad es la orientación fundamental de diversos proyectos. Este tipo de formación se ve reflejado claramente en el escultismo.

El Escultismo según el instructivo de la inducción al nuevo dirigente, de la Asociación de Scouts de Venezuela (2007) lo define como: “un movimiento educativo para jóvenes, de carácter voluntario, no político, abierto a todos sin distinción de origen, raza o creencia, conforme al propósito, principios y método concebidos por el Fundador, Lord Baden-Powell”. Este movimiento está enmarcado en la educación no formal, contemplando la educación que el joven recibe de su hogar, su institución educativa y su iglesia, pretendiendo cooperar en la formación del carácter y la naturaleza del joven, orientada a la suma de valores socialmente aceptados, por encima del desarrollo y la adquisición de habilidades y destrezas. El movimiento scout se considera como el movimiento juvenil más antiguo y más grande del mundo, hay más de 40 millones de Scouts, jóvenes y adultos, mujeres y hombres, en más de 200 países y territorios. Más de 500 millones de personas han sido Scouts, incluyendo prominentes personas en todas las áreas.

Esta organización fundamenta todo su trabajo en la agrupación libre y voluntaria de adultos, comprometidos con la aplicación del Método Scout (ideados Robert Baden-Powell en 1907), para ayudar, según lo ya dicho, a niños y jóvenes que quieran recibir el Método Scout en Acción. Es por ello, que la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) en sus políticas mundiales define a Adultos en el Movimiento Scout como “un programa sistemático de gestión de recursos adultos para mejorar el valor, el compromiso y la motivación de los responsables con el fin de ofrecer mejores programas para los jóvenes y una organización más vigorosa y eficiente.”

Cabe destacar, que el adulto, facilita y estimula el trabajo, es un medio fundamental dentro del Movimiento Scout. Parte de la base y conoce la realidad de la juventud con la cual convive. De esta forma puede accionar independiente el cumplimiento de los objetivos de la propuesta educativa. El adulto, como miembro de la Hermandad Scout, también se adhiere a la Promesa y a la Ley como normas de vida, y se compromete con el logro del propósito Scouts.

Así mismo, la formación ofrecida a los adultos en la Organización Mundial del Movimiento Scout, tiene como finalidad brindarles a los adultos voluntarios (Dirigentes Scouts) los medios para contribuir eficazmente a la realización de la Misión del Movimiento Scout. Esta Debe ser adaptada a cada función y a la situación particular de cada responsable a partir de un análisis detallado de las necesidades de formación y la experiencia previa de la persona. Debe considerarse como un proceso continuo y el contacto regular de los adultos y las actividades con su equipo deben estar consideradas como parte del proceso de aprendizaje.

Por lo que se refiere a la formación basada por competencias en el Movimiento Scout a nivel mundial, provee que los adultos voluntarios se capaciten para hacer frente a un gran número de situaciones y a trabajar en equipo, donde se haga reflejo un conjunto de conocimientos y actitudes, que permitan resultados satisfactorios en situaciones reales de trabajo, fomentadas en el propósito de los programas educativos, en este caso en la buena aplicabilidad del método scout. Sin embargo, las Organizaciones Scout Nacionales (OSN) son responsables de desarrollar un proceso sistemático para apoyar y validar dicha formación no formal a través de un sistema por competencias, pero la realidad a lo que refiere en la mayoría de las OSN, específicamente en la Región Interamericana Scout (RIS), hay países que aun trabajan en la formación lineal por objetivos. El Modelo de competencias se maneja de manera abierta, sin lineamientos o directrices, sin documentos que validaran su implementación, generado expectativas que no podían ser cubiertas, dado que no cuenta con un desarrollo que permitiera hacerlo palpable.

Hay que tener en cuenta que, las competencias se puede definir según Braslavsky, C., (1998) como “el desarrollo de las capacidades complejas que permiten a los individuos pensar y actuar [...]. Consiste en la adquisición de conocimiento a través de la acción, resultado de una cultura de base sólida que puede ponerse en práctica” A su vez son un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo,

de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes. De esta manera, en la definición de competencia se integran el conocimiento y la acción.

Es por ello, que el concepto de competencia es el sostén del impulso curricular e implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles de la enseñanza, buscando certificar el aprendizaje.

Dicho de otra manera, para que las Organizaciones Scout Nacionales crezcan y ofrezcan un Movimiento Scout mejor a los jóvenes, necesitan atraer y retener líderes adultos motivados, calificados, que mantengan su empuje durante todo el tiempo de permanencia en la Asociación. Sus conocimientos además de su sensibilidad sobre el trabajo con jóvenes deben renovarse regularmente mediante cursos de actualización.

En particular, cada Organización Scout Nacional debe ser garante de implementar un sistema de formación para todas las funciones ejercidas por los adultos. Esto incluirá todas las competencias requeridas para estas funciones y sobre todo debe incluir el desarrollo personal de estos adultos. El sistema de formación debe ser utilizado como una herramienta estratégica según las políticas mundiales del área de recursos adultos. Las Organizaciones Scouts Nacionales (OSN) deben involucrar a los dirigentes de todas sus estructuras en los procesos de formación para mejorar las competencias colectivas. Por último, sobre la base de los principios de las organizaciones de aprendizaje, el sistema de formación no sólo debe estar centrado en las necesidades internas, sino también debe ser capaz de reconocer y responder a las tendencias en la comunidad y en la sociedad en general. Este enfoque ayudará a las Organizaciones Scout Nacionales a desarrollar una estrategia de crecimiento real.

También, El sistema debe ser flexible y garantizar el fácil acceso a las oportunidades de formación en términos de su frecuencia, la proximidad y las condiciones para el registro. Esto puede requerir la descentralización de la formación y necesitar la participación de muchas más personas, incluyendo los jóvenes adultos, compartiendo sus competencias con los demás.

Hay que hacer notar que en la Asociación de Scouts de Venezuela, La Política Nacional de Recursos Adultos, no ha sido revisada desde hace más de 15 años, con lo cual indica la necesidad de su revisión y actualización, orientada a ser alineadas a las Políticas Mundiales y Regionales de la OMMS. Es por ello que la Revisión de Manuales de Cursos y Talleres de Formación no cuenta con grupos de tareas coordinados, avances de los mismos, culminaciones de las revisiones y resultados palpables.

Es decir, que los responsables de la coordinación de la formación en todos los niveles de la Asociación no han desarrollado un recurso de capacitación donde exista un equilibrio entre las necesidades y la realidad situacional de nuestra nación. El sistema de formación debe ser considerado como un ciclo continuo, que consiste en la definición de objetivos de la capacitación, la realización del análisis de necesidades, la implementación de la formación, la evaluación de las reacciones de la formación y la medición de los efectos básicos de la formación. El crecimiento puede ser considerado como un indicador de la calidad de la formación, al implementar un Movimiento Scout de calidad.

En cuanto a el esquema de Capacitación en la Asociación de Scouts de Venezuela (ASV) al efectuar la búsqueda de lo relacionado con el modelo de competencias, homologación y acreditación de perfiles, solo se encontró un documento que esbozaba enunciados generales en cuanto a la clasificación de las competencias, remitido a la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento Scout de la ASV, en el mes de enero de 2015, en calidad de primer borrador, el cual no evidenció ningún proceso de revisión, mejora, discusión. Dejando la organización en atraso en comparación con otras Asociaciones a nivel mundial.

Esto genera un vacío particular en la búsqueda de mejoría por parte de la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento Scout de la ASV, ya que este sistema es muy rígido en todo lo que a su metodológica refleja, el mismo no permite que los adultos scouts puedan escoger sus módulos de salida, jerarquizando

prioridades institucionales y no realidades en las cuales se hallan los grupos scouts y la necesidad actual presentes en sus unidades, tales como aplicabilidad del método scout a través de las diferentes estrategias pedagógicas del aprender haciendo.

Se dicen entonces que el sistema de capacitación actual es poco flexible, ya que no lleva a la búsqueda la plena de la integración al nuevo medio, es allí donde los adultos en formación deberían aprender a tomar lo mejor de cada nivel en la instrucción, demostrando madurez, sociabilidad, compromiso, solidaridad, aperturando la comunicación y la adquisición de nuevas experiencias.

Por tal razón muchos de los mismos tienen conflictos en la planificación y programación de las actividades educativas, ya que los capacitadores no le dan esa gama de herramientas necesarias para la planeación de la enseñanza, muchos de los cursos actuales solo se limitan al plan de adelanto personal, dejando por fuera los programas mundiales, muchos de los objetivos de la malla educativa; quedando reflejado en la poca motivación del adulto a lo que a su capacitación respecta, dejando vacantes sus cargos y sobretodo un proceso de enseñanza-aprendizaje poco favorable en los jóvenes de Venezuela.

En este sentido la cantidad de adultos que pertenecen a esta Asociación cada día están en la búsqueda de las competencias que satisfaga las necesidades de la organización y contribuya al desarrollo a su desarrollo personal, para fortalecer herramientas importantes en cuanto a la planificación, programación y evaluación de actividades educativas enmarcadas en el proyecto Scout.

Por lo tanto, ante esta realidad y con la intención de contribuir a la solución de la problemática planteada, se valdría preguntar: ¿Existe la necesidad de rediseñar el sistema de capacitación adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela?

## **1.2.Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1 Objetivo General**

Rediseñar por competencias el programa de formación del adulto de la Asociación de Scouts de Venezuela

### **1.2.3 Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar la necesidad de un programa de formación por competencias al área de adultos en el movimiento scout de la Asociación de Scouts de Venezuela que contribuya al desarrollo personal de los adultos scouts.
2. Deconstruir el programa de formación por competencias al área de adultos en el movimiento scout de la Asociación de Scouts de Venezuela.
3. Reconstruir el programa de formación por competencias al área de adultos en el movimiento scout de la Asociación de Scouts de Venezuela
4. Validar el programa de formación por competencias de adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela

## **1.3.Justificación**

La Asociación de Scouts de Venezuela está comprometida con los esfuerzos mundiales para el fortalecimiento del Escultismo, por medio de procesos eficientes, objetivos claros y exigentes, y una clara definición del joven que se desea formar.

En este compromiso, es fundamental asegurar que existan las oportunidades para que un número creciente de niños y jóvenes reciban el Escultismo, y para ello se requiere el apoyo del adulto que, directa e indirectamente, genere esas oportunidades.

Socialmente, recursos adultos apoya la política de Programa de Jóvenes para asegurar que el Escultismo esté a la disposición de un número creciente de niños y jóvenes, con el apoyo de suficientes adultos con un desempeño de calidad. De esta forma la Asociación está en la búsqueda de la actualización por competencias de todos los cargos y esquemas de capacitación, es por ello que mediante este trabajo se les brindará un apoyo para el buen desarrollo de los mismos. Gracias a un sistema de capacitación por competencias se mantendrá a los adultos con labores de calidad, logrando la participación creciente y en número representativo, así pues luego que el adulto capacitado por competencia podrá impartir un excelente programa educativo a los jóvenes Scouts de sus experiencias. Este programa de capacitación tendrá una serie de actividades didácticas donde el adulto podrá interactuar con las expectativas de los demás cursantes haciendo una retroalimentación

Al mismo tiempo, el aporte teórico de la investigación está aplicando para fomentar el buen desarrollo de futuras investigaciones relacionadas con la temática, a través de un trabajo en equipo, fundamentado en las políticas Interamericanas de adultos en el Movimiento Scout y con gran relevancia a la fundamentación epistemológica a través de la teoría de la complejidad, donde el pensamiento es la parte integral de todo sistema.

Metodológicamente, el instrumento de diagnóstico puede ser aplicado para otras Asociaciones de voluntariados que buscan la capacitación de los adultos, sirviendo de referencia para futuras investigaciones.

De esta forma se establece que el área prioritaria de esta investigación es educación y la línea de investigación es diseño, rediseño, transformación y propuestas curriculares.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

El marco teórico, es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegidos para su estudio. Balestrini, M., (2006). Entre los elementos que debe contener el marco teórico, se destacan: los antecedentes de la investigación, bases teóricas, marco conceptual y sistema de variables.

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

López, L. y Villalba, E. (2015), realizaron una investigación titulada: **Rediseño microcurricular por competencias y el mejoramiento del aprendizaje de tic's mediante el uso de un módulo multimedia**, Universidad de Guayaquil. Ecuador, El propósito de este trabajo fue rediseñar el microcurrículo de la asignatura de Informática en la Escuela de Infantería de Marina de la Armada del Ecuador en la ciudad de Guayaquil, basándose en un modelo educacional por competencias en función de las reales necesidades de los estudiantes, orientando todos los contenidos programáticos a un enfoque holístico, sistémico y por procesos. Llego a la conclusión de que la aplicación de la multimedia en el ámbito educativo facilitó el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que por utilizar diversos tipos de información generó un ambiente ameno, divertido, atractivo y motivante para el estudiante, de tal forma que facilitó la comprensión de los contenidos por medio de los órganos sensoriales como la vista y el oído. El trabajo antes citado servirá como aporte para esta investigación, ya que por medio de las tic's se elaborará un módulo multimedia donde los adultos

de la Asociación Scouts de Venezuela que están en el proceso de formación puedan auto educarse y autoevaluarse, proporcionándoles una serie de actividades de formación integral.

Por otra parte, *Ruiz, A., (2015)* realizó una investigación titulada: **Rediseño por Competencias del Programa Morfología Macroscópica en la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Núcleo Aragua**. Con el objetivo fundamental de rediseñar por competencias el programa de morfología macroscópica, mediante la deconstrucción, estructuración reconstrucción y validación por competencias. Concluyendo que la perspectiva del cambio paradigmático del enfoque por competencias, no sólo aumenta las estrategias de aprendizaje, sino que actualiza el ejercicio de la afectividad en el salón de clases. Este trabajo sirve a la investigación por su aporte teórico y práctico utilizado en cuanto al uso de estrategias innovadoras mediante el discurso reflexivo.

En 2013 Durant, M. y Naveda, O., publicaron en su **obra Transformación Curricular por Competencias en la Educación Universitaria bajo el Enfoque Ecosistémico Formativo**, estableciendo el desarrollo curricular por competencias como el proceso de intercambio de conocimientos epistemológicos y ontológicos, posibilitando el aprendizaje a través del pensamiento complejo a través de la construcción del currículo. Tiene relación con la presente investigación ya que valora las competencias desde las dimensiones del ser humano desde el punto de vista metodológico, en la fase de observación y deconstrucción del programa.

Es por ello que la Región Interamericana Scout (2013), a través de las políticas de adultos en el Movimiento Scout en un documento titulado **“Los Adultos que necesitamos”** , proyecta una estrategia para la formulación participativa de los adultos en sus proceso de formación, mediante la implementación del enfoque basado en la competencia en el sistema de gestión de adulto , es de gran relevancia para la investigación ya que de estas políticas se tomaran los elementos claves que la

consoliden el proceso teórico mediante ciertos grados de estandarización que favorecen y facilitan el intercambio de experiencias entre los adultos.

Debe señalarse que la Asociación Mundial de Guías Scouts, (2012), a través de las políticas tituladas: **La capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos**, estipula el método del guidismo y escultismo femenino como un medio para ayudar a los miembros adultos a adquirir el conocimiento, las habilidades, los valores y las actitudes necesarias para garantizar la entrega de programas educativos del guidismo y escultismo femenino de alta calidad. Concluye mediante una propuesta gráfica de capacitación por competencias, denominado: diagrama de flujo del procedimiento de acreditación en la Asociación Mundial de Guías Scouts (AMGS). Donde la cultura, la estructura de afiliación y el contexto histórico llevan a cabo. Actividades independientes del sistema educativo. Dicho esquema podría utilizarse como modelo buscando desarrollar la habilidad del adulto para desempeñar un trabajo correctamente basándose en las competencias, incluyendo elementos comunes del aprendizaje Andragógicos como se presentan en estas directrices.

Así pues, Vallory, E., (2012) en su obra **World Scouting: Educating for Global Citizenship** tiene como objetivo principal explicar de una manera muy comprensible las características principales del movimiento scout. Logrando exponer que el escultismo no sólo como un movimiento global, sino como uno que produce ciudadanos del mundo. Finiquitando que la importancia de la formación para la educación ciudadana se ha destacado claramente en la última década. Tiene relación con la presente investigación ya que este libro no se refiere directamente a la asesoría académica, es oportuna y relevante, ya que proporciona algunas ideas útiles para los profesionales de la educación adultos que están en el negocio de la promoción de un sentido de responsabilidad en los estudiantes universitarios para tener éxito en sus estudios académicos, global en sus perspectivas y ética en su asociación con otros.

De esta forma, Elorriaga, K., Lugo, M. y Montero, M., (2012), realizaron una investigación titulada: **Nociones acerca de la complejidad y algunas**

**contribuciones al proceso educativo**, tiene como propósito analizar los planteamientos y principios de la complejidad y señalar algunos aportes a la educación. Obteniendo como conclusiones la confirmación de la complejidad en los procesos educativos, la misma debe ser estudiada en vinculación con su contexto; en el sistema de educación tradicional, la aproximación al conocimiento se realiza de manera fragmentada, por disciplinas, mientras que la nueva pedagogía debe anhelar a contextualizar el conocimiento, pensando lo educativo como totalidad. Este trabajo sirve a la investigación por su aporte a la conceptualización de la formación por competencias

Cabe acentuar, que además de las investigaciones antes mencionados y que anteceden al presente trabajo, existen otros aportes que guardan relación con las variables de estudio, dado que explican de una manera puntual bajo un enfoque por competencias como son los siguientes:

### **Ejes en la formación por competencias**

Tobón (2007) detalla que “la formación de las competencias no es responsabilidad solamente de las instituciones educativas, sino también de la sociedad”, (p.p. 16) para ello detalla 5 ejes:

- *Responsabilidad de las instituciones educativas*: consiste en crear estrategias didácticas a través de la estructura institucional (directivos y docentes), basados en la búsqueda de los estándares de calidad.
- *Responsabilidad Social*: se forma por el comportamiento cultural en la formación de los talentos, donde se busca fortalecer los valores humanos.
- *Responsabilidad del sector laborar-empresarial-económico*: establece relaciones con el sector educativo en cuanto a la implementación de las competencias.
- *Responsabilidad de la familia*: busca formar valores éticos y morales así como el desarrollo continuo de las habilidades físicas y del pensamiento.

- *Responsabilidad personal*: fomenta la autogestión por competencias desde el proyecto de vida.

### **Caracterización de las competencias.**

Tobón (2007) expresa que “las competencias poseen cinco características fundamentales, se basa en el contexto, se enfoca en la idoneidad, tiene como eje la actuación, busca resolver problemas y aborda el desempeño en su integridad” (p.p. 81)

En cuanto al contexto, trata de ubicar la realidad compleja, el desempeño, las relaciones sociales y valorativas, los contextos de las competencias pueden ser: disciplinarios, transdisciplinarios, socioeconómicos e internos, formando las competencias a través de la interacción de los mismos. La idoneidad es la característica principal de las competencias ya que determina criterios para valorizar el desempeño del participante, es por ello que la actuación se focaliza al dominio y apropiación del conocimiento, siendo asumida por un proceso integral donde la motivación, el apoyo social y la corrección constante, son parte activa de la esencia del participante a través de la resolución de problemas desde la complejidad.

### **Ejes en la construcción del currículo.**

Para Tobón (2007) la metodología en la construcción del currículo son de gran importancia ya que se exponen a través del marco de la gestión y del aseguramiento de la calidad institucional de tal forma que “hayan mecanismos que promuevan la formación pertinente, oportuna, efectiva, eficaz” (p.p. 109) en la formación de los participantes, esta metodología aboca 4 ejes distribuidos de la siguiente manera:

**Investigación-acción educativa (IAE):** requiriendo una construcción conceptual y continua de la problemática a través de la observación, donde el proceso de descripción del currículo abarca aspectos tales como los modelos pedagógicos, la formación, el aprendizaje, competencias y el pensamiento completo de los involucrados en el proceso de formación. La deconstrucción emprende un análisis de

la descripción dada por la observación, determinando los aspectos más relevantes de la misma. Reconstrucción la cual incorpora las competencias y el pensamiento complejo y por último la Práctica donde se pone en marcha el nuevo diseño curricular.

**La practica de la autoreflexion:** trata de fomentar los procesos mentales por medio de la autorreflexión, desde la integridad, el compromiso y la autorrealización, formando el aprendizaje creativo, para lo cual la reflexión es el principal instrumento.

**Deconstrucción del currículo:** es una forma de análisis con una malla autoreflexiva de interrogantes previamente diseñadas, este eje toma en cuenta los vacíos y resistencias existentes en el currículo estudiado, buscando una solución ideal del programa de formación.

**Investigación del entorno:** a través de estudios sistemáticos y específicos que se establecen mediante la integración entre el análisis funcional académico y lo social, la investigación del entorno aporta información precisa la cual es integrada directamente al diseño curricular, tomando en cuenta las necesidades sociales y los requerimientos del contexto.

### **Fundamentos del Escultismo**

Asociación de Scouts de Venezuela (2000) en su documento Características esenciales del Escultismo propone “contribuir a la educación de los jóvenes: el propósito del escultismo mediante un sistema de auto educación progresiva... basado en un sistema de valores”, haciendo reflejo en la educación como un proceso que abarca toda la vida y que posibilita el desarrollo integral y permanente de las capacidades de una persona.

La esencia básica del proceso educativo en la ASV, En su definición más amplia, la educación permanente a lo largo de toda la vida se basa en cuatro pilares, establecidos por la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI

precedida por Dilors Jacques . Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

**Aprender a conocer:** combinando un conocimiento general suficientemente amplio con la oportunidad de profundizar en determinadas materias. Esto también significa aprender a aprender, para beneficiarse de las oportunidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

**Aprender a hacer:** con el propósito de adquirir no sólo una preparación ocupacional sino también un amplio abanico de habilidades para la vida, que incluyan las relaciones interpersonales y de equipo.

**Aprender a vivir juntos:** desarrollando una comprensión por las demás personas, un aprecio por la interdependencia, habilidades para el trabajo en equipo y la solución de conflictos, y una adhesión a los valores de la democracia, del respeto mutuo y de la comprensión, la paz y la justicia.

**Aprender a ser:** para desarrollar mejor el propio carácter y actuar con aún mayor autonomía, criterio y responsabilidad personal. En tal sentido, la educación no debe descuidar ningún aspecto en el desarrollo del potencial de un joven.

Como movimiento educativo para jóvenes, el Escultismo se identifica plenamente con los elementos de la educación señalados anteriormente cuyo propósito es contribuir al desarrollo pleno de las potencialidades de los jóvenes como miembros miembros de la sociedad autónomos, colaboradores, responsables y comprometidos, se inscribe en la categoría de la educación no formal dado que, a la vez que se desarrolla por fuera del sistema de educación formal, es una institución organizada con un propósito educativo y que se dirige a una clientela específica. Adicionalmente, el enfoque educativo del Escultismo se caracteriza por lo siguiente: a) adopta un enfoque holístico para la educación de los jóvenes; b) procura alcanzar su propósito educativo sobre la base de un proyecto educativo; c) como agente de educación no

formal, desempeña un papel complementario al de otros agentes educativos; d) reconoce que sólo puede hacer una contribución a la educación de los jóvenes.

### **Sistema de formación del Adulto Scout**

Políticas Interamericanas de Adultos en el Movimiento Scout (2013) refleja que “las gestión de adultos debe garantizar la formación de cada adulto para desempeñarse adecuadamente en el Movimiento Scout. Cada Organización Scout desarrollará su Sistema de Formación que provea, para cada cargo o función, los siguientes procesos: una Formación Básica y un Perfeccionamiento Continuo”. (p.p. 8)

Es por ello que la formación básica es una respuesta directa a las necesidades de formación derivadas de las competencias esenciales y específicas asociadas con un determinado cargo o función. En las asociaciones se deberá suscitar una formación adecuada para aquellos adultos que están en contacto relativamente cercano con los niños y los jóvenes. El Perfeccionamiento Continuo se ofrece con el propósito de complementar y mantener vigentes los conocimientos, habilidades y actitudes del adulto en el desempeño de ese cargo o función. Por ello, se concibe como el conjunto de actividades formativas que facilitan el aprendizaje permanente a lo largo del ciclo de vida del adulto, posterior a la culminación de la Formación Básica.

Según las Políticas (2013) la Formación Básica se inicia con la formulación de un Plan Personal de Formación, acordado entre el adulto y su Asesor Personal de Formación, estableciendo:

- Las competencias que consideran ya desarrolladas en el adulto.
- Los módulos, cursos, prácticas supervisadas y demás experiencias de aprendizaje para desarrollar las competencias pendientes.

## **2.2. Bases teóricas**

Según Pelekais, Finol de Franco y otros (2012) definen las bases teóricas como “el punto focal de la investigación en el sentido de que provee al sujeto investigador de las herramientas teóricas que servirán como: medios de referencias teóricas y que constataran los resultados obtenidos en el estudio en que se desarrollan”. (p.64)

### **2.2.1. Teoría Crítica de la enseñanza**

Carr y Kemmis (1988), basan esta teoría en la contextualización del proceso educativo como un pilar básico para el desarrollo de la acción y la concepción teórica, destaca de esta manera la experiencia acumulada a través de la tradición de los prácticos que reflexionan y transmiten su concepción educativa. Inicia desde la acción comunicativa en la educación como diálogo generado por la práctica educativa, liberando la mente de los educadores y sus estudiantes, con la finalidad de desarrollar sus valores humanos e inmutables.

En sí, desde el vértice ideológico de la teoría crítica, clasifica o consideran tres posiciones paradigmáticas, considerando el paradigma positivista como un proceso metódico donde la investigación científica consiste en proponer hipótesis, en forma de leyes generales, y su validación resulta del contraste de sus consecuencias teóricas (deductivas) con las observaciones experimentales y el paradigma crítico se considera la unidad dialéctica de lo teórico y lo práctico. La teoría crítica nace como una crítica al positivismo transformado en científicismo.

Así pues, la pedagogía crítica, es un enfoque derivado de la Teoría Crítica que supera la dicotomía tradicional entre el discurso y la acción, y se concibe entre diversas relaciones y fuerzas transformadoras en contextos democráticos y participativos. Esta teoría posee amplia relación con la investigación ya que la misma

busca la participación del Adulto en formación con su propia visión en la búsqueda del aporte significativo en el sistema de capacitación.

Para, Giroux (1990) valora su visión como algo más que la formulación de un pesimismo crítico, y agrega que este enfoque ha aportado una dimensión nueva a la teoría y práctica educativas, enfatizando que es nueva porque conecta el proceso de lucha con las particularidades de las vidas de la gente, abogando por una fe en el poder de los oprimidos para luchar a favor de su propia liberación. Según Habermas (1984), la teoría de la acción comunicativa es fundamental en la construcción del planteamiento crítico de la educación, en situar al diálogo como elemento sustantivo en todo proceso educativo.

No obstante, para que exista una relación entre la base y la investigación es propicio recalcar que los fundamentos se derivan del currículo crítico donde se concibe una relación de causalidad entre dos acciones de naturaleza distinta: la enseñanza y el aprendizaje. La naturaleza de la enseñanza es enseñar, y su consecuencia es la acción de enseñar, esto es lo que puede ser analizado crítica y reflexivamente, ya que ésta es la acción del instructor.

## **2.3. Fundamentos Curriculares**

### **2.3.1. Fundamentos Epistemológicos**

Establecido por la Teoría de la Complejidad de Morín, E., (1986). La Complejidad es un paradigma que reseña un pensamiento donde relaciona e integra las fracciones con el todo, de manera que el conocimiento se idea intrínsecamente de la globalidad a la que atañe. En ésta, todos los factores del contexto intervienen y produce una realidad, evolucionando, a través de toda conclusión o percepción del individuo. Morín se plantea la necesidad de estructurar el conocimiento desde la transdisciplinariedad. Tratando de comprender el mundo actual reflejando la

diversidad, la pluralidad propia de los eventos que se suceden en la realidad, actuando tanto sobre las ciencias empíricas naturales, como las ciencias sociales y humanas, incluyendo las ciencias de la educación.

En el análisis anterior, el ser humano y su formación son un claro ejemplo de lo que significa la complejidad. En este sentido, el rediseño del programa de formación por competencias de la Asociación de Scouts de Venezuela, pone al día a esta organización en cuanto a la materia de formación de adultos, en el contexto de los cambios curriculares que desde hace varios años se han venido dando en esta organización mundial. Estableciendo la inclusión de los adultos en un sistema flexible donde los mismos puedan asumir una serie de planteamientos y den respuestas a las necesidades educativas de los jóvenes scouts.

### **2.3.2. Fundamentos Sociológicos**

Según Bruno, F., (2005) en el Constructivismo Social de Vygotsky. L. (1896-1934), lo fundamental del enfoque consiste en considerar al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial. Las investigaciones de Vygotsky pretendían establecer el cómo las personas, con la ayuda de instrumentos y signos, destina su atención, constituye la memorización consiente y sistematiza su conducta. Los seres humanos alteran activamente los estímulos con los que se enfrentan, utilizándolos como herramientas para controlar las funciones ambientales y regulares su propia conducta. El constructivismo social es una rama que parte del principio del constructivismo puro y el simple constructivismo es una teoría que intenta explicar cuál es la naturaleza del conocimiento humano.

El constructivismo busca ayudar a los estudiantes a internalizar, reacomodar, o transformar la información nueva. Esta transformación ocurre a través de la creación

de nuevos aprendizajes y esto resulta del surgimiento de nuevas estructuras cognitivas (Grennon y Brooks, 1999), que permiten enfrentarse a situaciones iguales o parecidas en la realidad.

Existen rasgos específicamente humanos no reducibles a asociaciones, tales como la conciencia y el lenguaje, que no pueden ser ajenos a la Psicología, El constructivismo sostiene que el aprendizaje es esencialmente activo. Los Instrumentos psicológicos son todos aquellos objetos cuyo uso sirve para ordenar externamente la información de modo que el sujeto pueda escapar de la dictadura del aquí y ahora utilizando su inteligencia, memoria o atención en lo que se podría llamar una situación de situaciones, una representación cultural de los estímulos que se pueden operar cuando se quiere tener éstos en nuestra mente y no sólo cuando la vida real nos los ofrece. Un individuo que aprende algo nuevo, lo une a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales.

De esa manera, cada nueva información es asimilada y depositada en una red de sapiencias y prácticas que existen previamente en el sujeto, como resultado podemos decir que el aprendizaje no es ni pasivo ni objetivo, por el contrario es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias. Comprobado de esta forma, esta teoría sirve para fundamentar cómo los dirigentes scouts, además de adquirir conocimientos teóricos-prácticos, son ciudadanos en permanente relación con su medio social, siendo ese contexto, tanto en el aspecto cognoscitivo como su proposición general. Conjuntamente, las estrategias de enseñanza-aprendizaje que estarán reflejadas en el sistema de formación fomenta un estereotipo activo y aplicado al entorno scouts, contribuye a la formación plena de los adultos para garantizar un factor social importante, ya que los dirigentes scouts contribuyen en la formación de los jóvenes una vez capacitados.

### **2.3.3. Fundamentos Psicológicos**

Para Ausubel (1973) propone que el Aprendizaje Significativo está centrado en el aprendizaje producido en un contexto educativo, es decir en el marco de una situación de interiorización o asimilación a través de la instrucción. Con base en lo anterior, se reconoce la importancia de la teoría en el ámbito de la educación. Debido a que describe el aprendizaje significativo como aquel aprendizaje que se torna con gran relevancia en la estructura cognitiva del estudiante tomando en cuenta las experiencias previas o sub- sensores que el ya posee para relacionarlas con el nuevo aprendizaje que está adquiriendo de manera sustancial y no arbitraria, relacionándolas con conceptos, símbolos e incluso imágenes previas almacenados en su memoria de manera lógica y coherente.

Siempre y cuando los conocimientos previos estén de manera coherente en la estructura cognitiva del participante, los nuevos conocimientos serán asimilados. Por ello, juega un papel muy importante las estrategias educativas, como libros, manuales, revistas, catálogos, afiches, rompecabezas, mapas mentales y conceptuales, que motiven al Dirigente Scout del programa de formación a estar activamente en el nuevo aprendizaje que está adquiriendo, comprendiendo e internalizando.

Se considera que aprendizaje tiene relevancia en la presente investigación ya que va a permitir a los Dirigentes Scouts que están en proceso de formación que esos conocimientos que poseen sobre la capacitación adultos, puedan ser reforzados y afirmados con la nueva información que se les dará y así ellos alcancen divulgar con facilidad lo aprendido; además que puedan hacer un uso consciente de los recursos que se les presente en cada taller o curso.

En otro orden de ideas, Herzberg (1957) en su teoría motivacional, plantea que la motivación es uno de los aspectos que día a día incrementa en la relación social del individuo, ocurriendo en el contexto personal como en el laboral, diferenciando que la misma no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas y la situación, de esta forma Herzberg (1957), propone como criterio que el

nivel de rendimiento en las personas varían en función del nivel de satisfacción, la misma tiene relevancia en la investigación ya que a través de los factores de motivación propuestos por Herzberg (1957) , los participantes en el programa, podrán interactuar con el contenido del cargo (unidad), las tareas y sus deberes, lo cual llevara a un efecto de satisfacción y aumento de la productividad en los niveles de excelencia, esto se puede mediar por el tipo de cargo (estudio de los perfiles), la libertad de decidir cómo realizar sus módulos de salida y la entrega de la certificación correspondiente en el nivel.

Para proporcionar motivación, se busca el enriquecimiento de tareas, la cual consiste en la sustitución de las actividades simples y elementales por actividades más atractivas y complejas que ofrezcan condiciones de desafío y de satisfacción personal, reduciendo la ausencia de los cargos en la Asociación y la gran rotación de los dirigentes entre las unidades.

#### **2. 3.4. Fundamentos Pedagógicos.**

Es importante resaltar a Bruner (1960-1966) ya que propone el Aprendizaje por Descubrimiento, donde cada generación da nuevas formas a las aspiraciones que configuran el proceso educativo en su época. Es por ello que las actividades intelectuales en todas partes inducen la participación activa en el proceso de aprendizaje, sobre todo teniendo a la vista el énfasis el desarrollo de la enseñanza; los participantes del proceso, requieren que se le presente una estructura de los contenidos programáticos de acuerdo con la manera que debe pasar cada una de las etapas presentadas. Cabe destacar que el aprendizaje es el proceso de interacción en el cual una persona obtiene nuevas estructuras cognitivas o cambia antiguas, ajustándolas a las distintas etapas del desarrollo intelectual.

Esta teoría es de gran importancia ya que el desarrollo mental depende en gran medida de un crecimiento de afuera hacia adentro, a partir de formas básicas de

descubrimiento inductivo, deductivo y transductivo, donde los facilitadores Scouts del nuevo esquema deben tener dominio de técnicas que enmarcan la cultura del participante y que se comprometan a transferir sus conocimientos mediante el dialogo reflexivo, eficaz y significativo. Las consecuencias del descubrimiento, tienen un efecto novedoso, ya que implica la construcción a partir de los conocimientos previos, creando vínculos con la nueva información; entonces se puede destacar que, la enseñanza efectiva dependerá de una serie de exposiciones y planteamientos o de un cuerpo de conocimientos que aumenten la capacidad para captar, transformar y transferir lo que se aprende.

### **2.3.5. Fundamentos Andragógicos.**

La formación basada en competencias, (Tobón, S., 2010), se inclina a la formación integral del individuo, promoviendo la continuidad entre los diferentes educativos, relacionándolos con los métodos profesionales y considerando la convivencia entre los individuos participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y con el contexto. De esta manera se describe que el currículo por competencias integra los cuatro saberes: saber ser, saber conocer, saber hacer y saber convivir favoreciendo el encuentro entre las personas a través de la solidaridad y relacionándose con las bases teóricas de los propósitos fieles del Escultismo, Se propone así, trascender el programa de formación del dirigente scout, basado en una serie de contenidos aislados, relacionados con la fragmentación y el reduccionismo, a un desarrollo del ser basado en el crecimiento personal y el progreso socioeconómico, relacionado con la integralidad del dirigente.

De acuerdo a los postulados precedentes, el proyecto del currículo basado en competencias debe integrar a todos los entes relacionados con la formación del adulto scout, en este caso el participante del programa de formación, no sólo a los facilitadores o directores de cursos y talleres, sino también a toda la estructura de la asociación. Dicho enfoque por competencias para el programa de formación del

adulto de la Asociación de Scouts de Venezuela lleva a una cadena de innovaciones, no solamente en su estructura, sino de la propia concepción de la formación.

Por lo tanto, se escoge el enfoque socioformativo porque plantea una gestión sistémica a partir del individuo y desde allí se va proyectando a los distintos ámbitos del contexto abarcando la familia, comunidad, centro de formación con todos sus elementos y así sucesivamente.

### **2.3.6. Fundamentos Legales**

En el presente trabajo de investigación se tomará como referencia la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV 1999) y la Ley Orgánica de Educación (L.O.E 2009) ya que sirven de apoyo legal y de sustento a dicho trabajo:

Dentro de la documentación seleccionada tenemos: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999), en su Capítulo VI. Art. 103, expone: “Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones...” y Art. 104: “La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y comprobada idoneidad académica...”

En otro orden de ideas, La Ley Orgánica de Educación (2009), cita en el Capítulo 1.

Art. 1: “La presente Ley tiene por objeto desarrollar los principios y valores rectores, derechos, garantías y deberes en educación, que asume el Estado como función indeclinable y de máximo interés, de acuerdo con los principios constitucionales y orientada por valores éticos humanistas para la transformación social...”.

Art. 3: “La presente Ley establece como principios de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre

los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación...la formación para una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional...”.

De allí que se exprese el Art. 4: “La educación como derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituye el eje central de la creación, transmisión y reproducción de las diversas manifestaciones y valores culturales”.

## 2.4. Operacionalización de las Variables

Tabla n°1

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Preguntas</b>	
Diagnosticar la necesidad de un programa de formación por competencias al área de adultos en el Movimiento Scout de la Asociación de Scouts de Venezuela que contribuya al desarrollo personal de los adultos.	Rediseño por Competencias	Procesos Andragógicos	Rol del dirigente scout	1 y 2	
			Entorno de Aprendizaje	3	
			Desempeño	4 y 5	
			Aprender haciendo	6, 7 y 8	
			Estrategias	9, 10 y 11	
		Orientación académica por Competencias	SABERES Ser, Hacer, Conocer, Convivir	12, 13, 14 y 15	
	Formación de adultos	Actitudes		Compromiso	16 y 17
				Ética	18
				Tolerancia	19
		Educación Permanente		Proyecto Educativo	20 y 21
				Responsabilidad	22 y 23
				Creatividad	24
				Aspiraciones	25, 26 y 27

Torrealba (2016)

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

En el presente capítulo, se abordará todo lo relacionado al tipo de paradigma en que se encuentra enmarcada la investigación, el tipo de investigación, diseño, la población y la muestra utilizada, las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos, la validez y la confiabilidad de los instrumentos utilizados y el análisis con el cual será procesado estos datos.

Por lo tanto en esta parte de la investigación deberá proporcionar el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema presentado.

#### **3.1. Naturaleza de la Investigación.**

Un paradigma, es una realización científica universalmente conocida, que durante un periodo de tiempo nos ofrece además de los problemas, las soluciones y modelos para la comunidad que está involucrada en la ciencia. Del mismo modo, Hurtado y Toro (1998), manifiestan que los paradigmas nos muestran, entonces, la discursiva de las formas de conocer de una época y cada uno de ellos constituye un modelo común del cual no es posible conocer.

Siguiendo este orden de ideas, el objeto de estudio se encuentra enmarcado dentro del paradigma cuantitativo, ya que se dedica a recoger, procesar y analizar datos cuantitativos o numéricos sobre variables previamente determinadas.

### **3.2. Tipo de Investigación.**

Según Tamayo y Tamayo (2003) señalan que el tipo de investigación difícilmente se presentan en puros; generalmente se combinan entre si y obedecen sistemáticamente a la aplicación de la investigación. (p.44). por tanto el tipo de investigación posee un enfoque descriptivo.

De este modo Tamayo y Tamayo (2003) definen la investigación descriptiva como: “Comprende la descripción, registros, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente”. (p. 46).

Para ello, según Marrero (2012), la investigación curricular es parte de la investigación educativa donde un colectivo determinado estudia un fenómeno en particular con métodos, técnicas e instrumentos y formas de explicación comunes. Generalmente no prevalece un paradigma único, sino que, por el contrario, pueden estar presentes más de un paradigma que confluyen ante el estudio de un problema curricular y la perspectiva particular que establecen los investigadores ya sea positivista, crítica o interpretativa.

Este enfoque busca la transformación de la realidad sujeta a análisis, a través de procesos de reflexión, Se plantea entonces el problema del rediseño por competencias del sistema de formación de adultos en la Asociación de Scouts de Venezuela dentro del enfoque crítico.

### **3.3. Diseño de la Investigación.**

El diseño de la investigación, no es más que la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. Según Sabino (2003) establece que: “Su objeto es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías y su forma es la de una estrategia o plan que determina las operaciones necesarias para hacerlo”. (P. 63)

En base a lo expuesto, el diseño de la investigación estará enmarcado dentro del diseño de campo, ya que los datos recolectados serán obtenidos directamente de los sujetos investigados. El diseño metodológico que se asume en este trabajo, esta descrito según los ejes de la construcción del currículo, cumpliendo con las siguientes fases: Diagnostica, Deconstrucción y reconstrucción, finalizando con la validación.

### **3.4. Nivel de investigación**

Según Hurtado, J (2008) “son todas aquellas investigaciones que conducen a inventos, programas, diseños o a creaciones dirigidas a cubrir una determinada necesidad y basadas en conocimientos anteriores”.

Esto es debido a que el trabajo de investigación está enfocado a analizar un evento determinado, innovando y construyendo habilidades a los seres del mañana.

#### **3.4.1. Fases de la investigación**

##### **I Diagnóstica**

Para el desarrollo de toda investigación, es imprescindible realizar un diagnóstico, el cual es definido según FEDUPEL (2010), como una fase de

reconstrucción del objeto de estudio que permite la representación sistemática de la situación de la investigación, consistiendo en detectar la necesidad de lo que se amerita. En concordancia, con esto, el transcurso de esta fase, consentirá indicar y estudiar, el estado señalado en el planteamiento del problema; mediante la elaboración y aplicación de instrumentos, los cuales serán aplicados a la muestra, este instrumento será supervisado por expertos y permitirá detectar la realidad existente. (Ver anexo A-6)

## **II. Deconstrucción y reconstrucción**

Para Tobón (2010) La deconstrucción emprende un análisis de la descripción dada por la situación observada en el diagnóstico, determinando los aspectos más relevantes de la misma. Reconstrucción la cual incorpora las competencias y el pensamiento complejo y por último la Práctica donde se pone en marcha el nuevo diseño curricular. Serán evaluadas en función de instrumentos prediseñados por la dirección de currículo de la Universidad de Carabobo, los mismos medirán la capacidad para hacer frente a los imprevistos, controlarlos, anticiparlos y prevenirlos.

## **III. Validación**

La Validación del programa de formación está diseñada para ser aplicada en la culminación del ciclo del diseño, con la intención de ver el alcance en que se han cumplido los objetivos planteados.

Por otra parte se tiene la evaluación interna y la evaluación externa del currículo las cuales consisten respectivamente en: tratar de determinar el logro académico de los adultos Scouts con respecto al programa de formación, esta se divide en evaluación interna de eficiencia y evaluación interna de eficacia; y la externa trata de determinar el impacto de un individuo formado bajo el proyecto curricular.

### **3.5. Población**

Para Palella y Martin (2006), se considera la población como “Conjunto de unidad de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar confusiones” (p.105)

En este sentido, la población que aportará información acerca de los hechos que ocurren en la realidad estará conformada por 30 dirigentes Scouts que están en plena capacitación de la Asociación de Scouts de Venezuela. Región Carabobo.

### **3.6. Muestra**

Para Palella y Martins (2006), “La muestra no es más que la escogencia de una parte representativa de una población, cuya características reproduce de la manera más exacta posible”. (p.106)

En vista de que la población es pequeña se tomará la totalidad de la población para el estudio y esta se denomina muestreo censal, López (1998), opina que “la muestra es censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.123)

### **3.7. Técnica de recolección de datos.**

Las técnicas de recolección de datos, son definidas por Tamayo (1999), “como la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación” (p. 126). Estas técnicas que se repiten constantemente en la investigación cuantitativa, han comprobado ser eficaces al momento de obtener información relevante acerca de la muestra con la que se esté trabajando.

Cabe destacar, que en esta investigación se utilizará como técnica de recolección de datos, la encuesta y como instrumento el cuestionario, ya que son los más idóneos a los fines del presente estudio, para la fase de diagnóstico, además de ser objetivos,

veraces y fáciles de aplicar. La encuesta, para Palella y Martin (2006) “la encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas, cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, la responden por escrito.”(p.123)

Respecto a las preguntas serán de tipo cerrada con el fin de facilitar la forma de responder al señalar cada apreciación. El instrumento consta de 27 preguntas por las 2 variables consignadas.

Para este trabajo, la encuesta será de gran utilidad al momento de recabar información de interés que permita conocer las necesidades que tienen los participantes acerca de la interacción con el esquema de capacitación formal de la Asociación de Scouts de Venezuela.

El cuestionario, para Palella y Martins (2010) “Es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta...El cuestionario tanto en su forma como en su contenido, debe ser sencillo de contestar.” (p.131)

En lo que respecta al tipo de cuestionario a usar, será de preguntas cerradas dicotómicas. Arias (2006) considera que un cuestionario de preguntas cerradas “...son aquellas que establecen previamente las opciones de respuesta que puede elegir el encuestado. (p.74) y se clasifica en dicotómicas “...cuando se ofrecen sólo dos opciones de respuesta.” (p.74)

Cabe señalar que para la fase de deconstrucción y reconstrucción como la validación se usaran los instrumentos propuestos por la dirección general de currículo de la Universidad de Carabobo.

### **3.8. Validez del instrumento**

Partiendo del hecho que la recolección de datos de la fase diagnóstica, es el principio para obtener los resultados de la investigación, a través de cualquier recurso empleado por el investigador para la comprobación de los fenómenos que se presenten, se debe relacionar que éste debe ser realizado por profesionales expertos que garanticen su estructura, formulación y redacción.

Según Palella y Martins (2010), “la Validez representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir”. (p. 160) Es por ello, que la validez de un instrumento es la medición de las variables que el instrumento desea medir, o lo que es igual, lo que realmente se conseguirá con su aplicación sobre la muestra seleccionada.

Por tal motivo, la validez es una técnica de la cual pueden tenerse distintos puntos de vista y se tomará en cuenta al ejecutarla, el diseño, la metodología y el contenido del instrumento, con relación al tema de estudio.

De esta forma, se realizará la revisión de la redacción de cada uno de los ítems que conforman el instrumento, con el propósito de dar a conocer cualquier tipo de duda, respecto a la aplicación del mismo.

Según Palella y Martins (2010), la validación a través de los criterios se centra en las relaciones estadísticas existentes entre las mediciones, lo que permite saber si los instrumentos pronostican lo que deben pronosticar. En esta investigación, la validación se desarrollará por Juicio de Expertos, que en este caso están conformados por: (1) Metodólogo curricular y (1) Capacitadores Scouts (1) Asistente de Adultos en el Movimiento Scout.

En el caso de los instrumentos de deconstrucción y reconstrucción, los mismos ya están validados por la dirección general de currículo de la UC.

### 3.9. Confiabilidad

Según Palella y Martins (2010), la confiabilidad es definida como la ausencia de error en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida; es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por errores causales.

Par el cálculo de dicha confiabilidad, se realizará a través de una prueba piloto, ahora bien la confiabilidad del instrumento de recolección de datos se puede expresar numéricamente a través del llamado coeficiente de confiabilidad, el cual oscila entre cero y más uno, es decir, pertenece al intervalo (0-1), esta prueba piloto se aplicará a un pequeño grupo de dirigentes scouts y especialistas con características similares a los que conforman el grupo de trabajo utilizado en la presente investigación.

Para ello, se utilizará el Coeficiente de Confiabilidad *del método de Kuder Richarson*,

Posteriormente, para determinar el grado o nivel de confiabilidad del instrumento de investigación, se utilizara la siguiente fórmula:

$$KR - 20 = \left( \frac{k}{k-1} \right) * \left( 1 - \frac{\sum p.q}{Vt} \right)$$

En la fórmula, los códigos representan lo siguiente:

KR-20 = Coeficiente de Confiabilidad (Kuder Richardson)

k = Número de ítemes que contiene el instrumento.

Vt: Varianza total de la prueba.

Sp.q = Sumatoria de la varianza individual de los ítemes.

p = TRC / N; Total respuesta correcta entre número de sujetos

q = 1 - p

Además se presenta la siguiente escala para medir la confiabilidad de un instrumento.

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud (confiabilidad)</b>
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada*
0,21 a 0,40	Baja*
0,01 a 0,20	Muy Baja*

Fuente: Palella, S; Martins, F (2010)

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto a cinco (5) de dirigentes scouts y especialistas con características similares con características similares a la muestra, para así poder procesar el grado de confiabilidad del instrumento antes de aplicarlo a la muestra seleccionada. (Ver Anexo B-3)

Luego del análisis estadístico se logró determinar que el coeficiente de confiabilidad es de 0,70 la cual es considerada como confiable. Tomado en cuenta una porción de la muestra.

## CAPITULO IV

### ANALISIS DE RESULTADOS

Este capítulo sujeta la información obtenida durante el proceso de análisis de los datos recogidos durante la aplicación de la metodología cuantitativa, vale decir, los resultados de las técnicas e instrumentos de la investigación curricular.

Cabe destacar que la siguiente información es suministrada por representaciones estadísticas la lleva a la distribución de frecuencias porcentuales por cada una de las dimensiones presentadas en la tabla de Operacionalización, quedando las mismas elaboradas de la siguiente forma:

**Tabla n° 4: Distribución de los resultados del instrumento, representados por los ítem 1- 11.**

#### **Variable: Rediseño por Competencias**

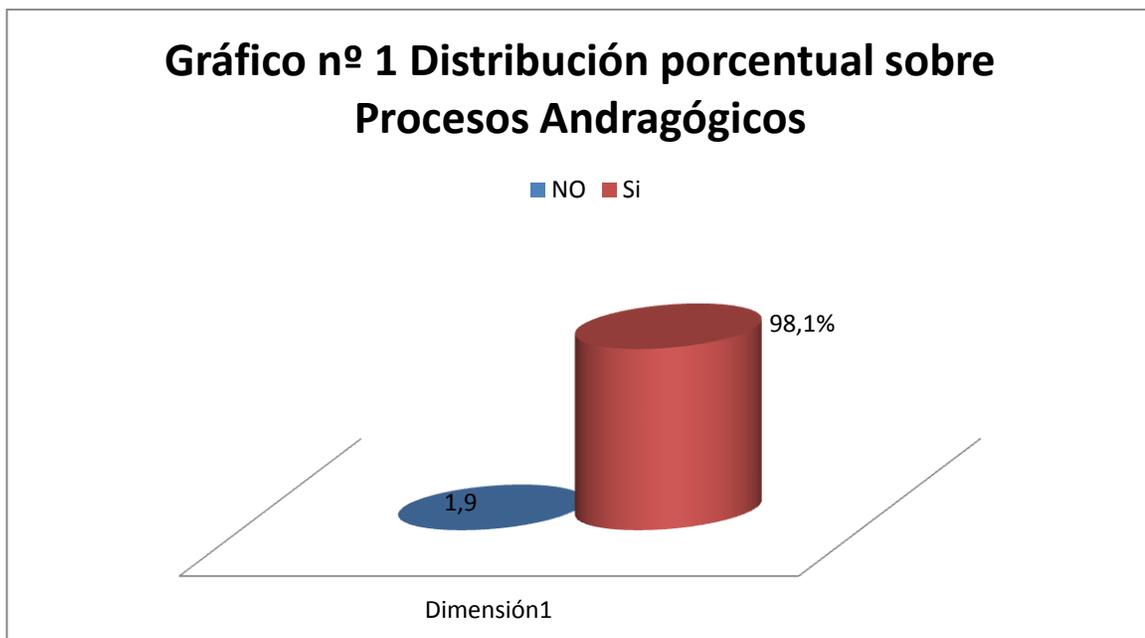
Dimensión: Procesos Andragógicos.

Indicadores: Rol del dirigente Scout, entono de aprendizaje, desempeño, aprender haciendo y estrategias.

Items	SI	%	NO	%	TOTAL SUJETOS	TOTAL %
1	10	100	0	0	10	100
2	10	100	0	0	10	100
3	10	100	0	0	10	100
4	10	100	0	0	10	100
5	9	90	1	10	10	100
6	10	100	0	0	10	100
7	9	90	1	10	10	100
8	10	100	0	0	10	100
9	10	100	0	0	10	100
10	10	100	0	0	10	100
11	10	100	0	0	10	100
Promedio		98,1		1,9		

Torrealba 2016

## Gráfico nº 1 Distribución porcentual sobre Procesos Andragógicos



Fuente: Torrealba 2016

**Interpretación:** 98% de la muestra respondió que si, a la necesidad de los procesos Andragógicos que se requieren en un esquema de capacitación de dirigentes Scouts, de esta manera sugiere la integración permanente de los roles del dirigente Scout, la verificación de los entonos de aprendizaje, una evaluación al desempeño y mejorar la calidad en las estrategias del aprender haciendo. El resto 1,9% respondió de forma negativa.

Al respecto Bruner (1960-1966) propone el Aprendizaje por Descubrimiento, donde cada generación da nuevas formas a las aspiraciones que configuran el proceso educativo en su época. Estableciendo así lazos firmes en el proceso Andragógicos que se necesitan en la aplicabilidad de un nuevo sistema de formación por competencias para la Asociación de Scouts de Venezuela.

**Tabla n° 5: Distribución de los resultados del instrumento, representados por los ítem 12-15**

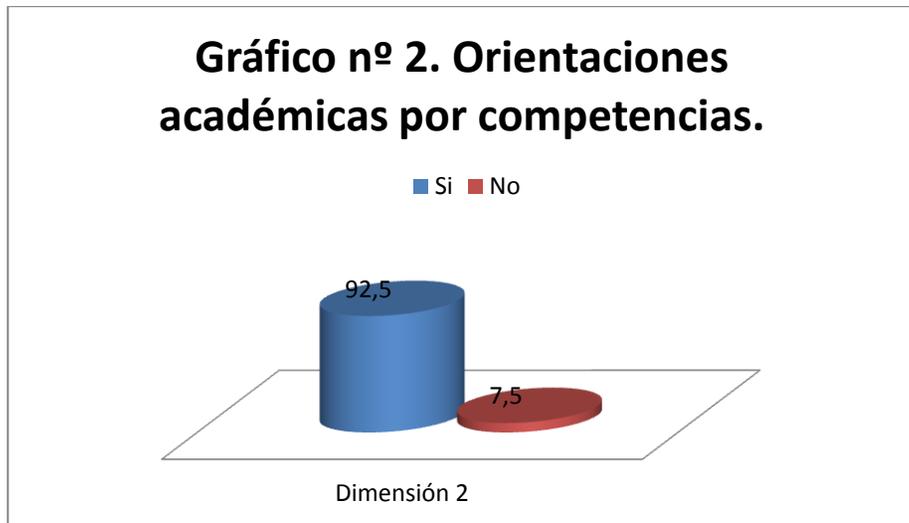
**Variable: Rediseño por Competencias**

Dimensión: Orientaciones académicas por competencias.

Indicadores: Saberes (Ser, Hacer, Conocer, Convivir)

Items	SI	%	NO	%	TOTAL SUJETOS	TOTAL %
12	9	90	1	10	10	100
13	9	90	1	10	10	100
14	9	90	1	10	10	100
15	10	100	0	0	10	100
Promedio		92.5		7.5		

Torrealba 2016



Fuente: Torrealba 2016

**Interpretación:** el 92,5% afirma que son necesarias las orientaciones académicas por competencias, haciendo referencia en los cuatro saberes, el ser, hacer, conocer y convivir, el resto el cual representa un 7,5% de la muestra respondieron de forma negativa.

En consecuencia se establece la esencia básica del proceso educativo en la Asociación de Scouts de Venezuela, donde la educación permanente a lo largo de toda la vida se basa en cuatro pilares, establecidos por la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI precedida por Jacques Dilors . UNESCO.

**Tabla n° 6: Distribución de los resultados del instrumento, representados por los ítem 16-19**

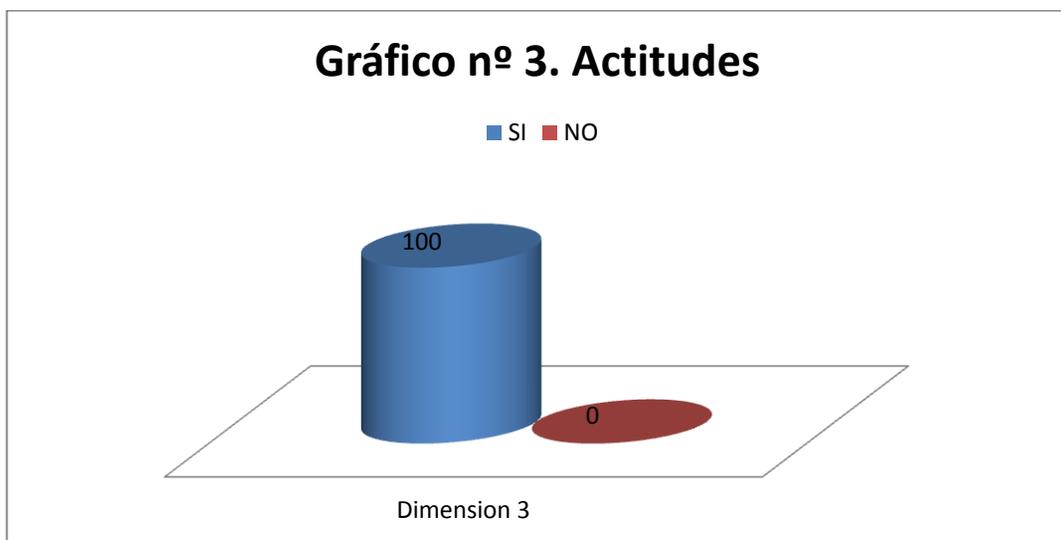
**Variable: Formación de Adultos**

Dimensión: Actitudes

Indicadores: Compromiso, ética y tolerancia.

Ítems	SI	%	NO	%	TOTAL SUJETOS	TOTAL %
16	10	100	0	0	10	100
17	10	100	0	0	10	100
18	10	100	0	0	10	100
19	10	100	0	0	10	100
Promedio		100		0		

Torrealba 2016



**Interpretación:** el 100% de la población encuestada creen necesario fomentar el desarrollo de las actitudes en el sistema de formación de dirigentes.

Aunado a esto Carr y Kemmis (1988) en su obra de la pedagogía crítica, deriva que el discurso y la acción auto reflexiva, y se concibe entre diversas relaciones y fuerzas transformadoras en contextos democráticos y participativos. Relacionándose con las actitudes de la participación del Adulto en formación con su propia visión en la búsqueda del aporte significativo en el sistema de capacitación.

**Tabla n° 7: Distribución de los resultados del instrumento, representados por los ítem 20-27**

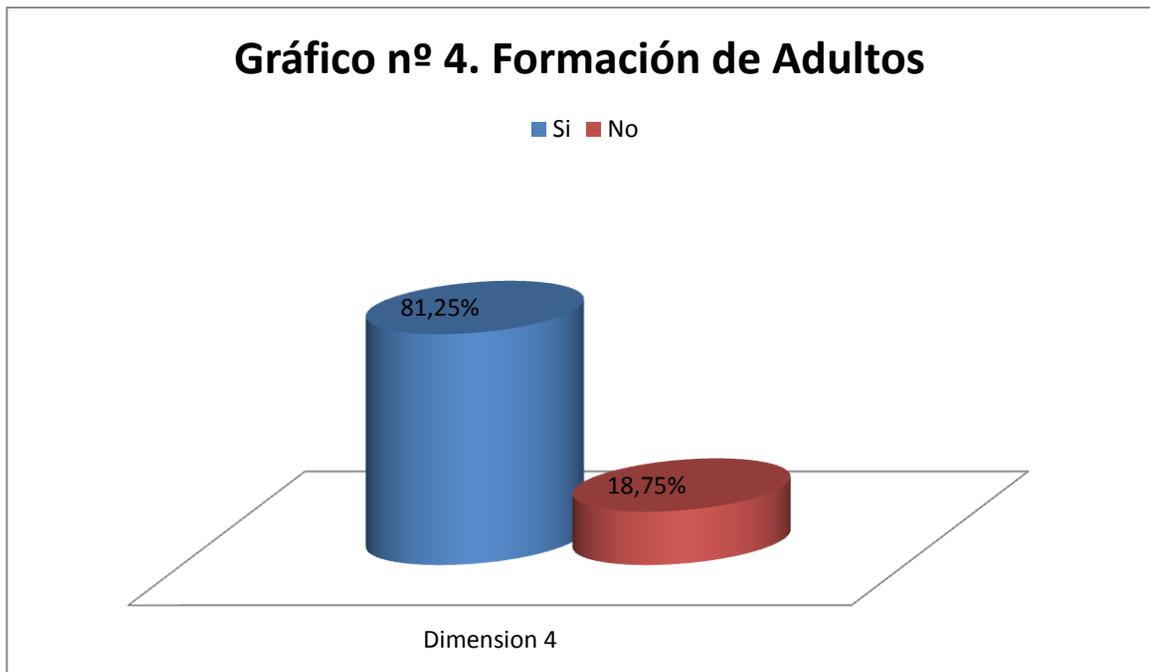
**Variable: Formación de Adultos**

Dimensión: Educación permanente

Indicadores: Proyecto educativo, Responsabilidad, creatividad y aspiraciones

Ítems	SI	%	NO	%	TOTAL SUJETOS	TOTAL %
20	6	60	4	40	10	100
21	9	90	1	10	10	100
22	9	90	1	10	10	100
23	9	90	1	10	10	100
24	10	100	0	0	10	100
25	4	40	6	60	10	100
26	8	80	2	20	10	100
27	10	100	0	0	10	100
Promedio		81,25		18,75		

Torrealba 2016



Fuente: Torrealba 2016

**Interpretación:** el 81,25% de la muestra considera necesario la implementación de herramientas para fortalecer el Proyecto educativo, Responsabilidad, creatividad y aspiraciones para la elaboración del nuevo sistema de formación por competencias, sin embargo un 18,75% de los encuestado considera que no es necesario.

Gracias a ello, según, Herzberg (1957) en su teoría motivacional, plantea que la motivación es uno de los aspectos que día a día incrementa en la relación social del individuo, ocurriendo en el contexto personal como en el laboral, diferenciando que la misma no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas y la situación. De esta forma es de vital importancia el grado de responsabilidad y el análisis de las aspiraciones de los dirigentes aplicar el esquema.

## **Conclusiones del diagnóstico**

De acuerdo al análisis realizado por dimensiones, a las respuestas generadas por los Dirigentes Scouts, en el que se diagnosticó la necesidad de un programa de formación por competencias al área de adultos en el movimiento scout de la Asociación de Scouts de Venezuela que contribuya al desarrollo personal de los adultos scouts, se presentan las siguientes conclusiones:

Los resultados indican que la mayoría de los encuestados desean un programa de formación por competencias, manifestando un alto índice de motivación para poder ser parte de este nuevo modelo, lo que permite deducir que un rediseño por competencias forjara en los dirigentes scouts una adaptación a los procesos Andragógicos actuales, donde el adulto forje una mejor comprensión entre su rol del dirigente Scout a través de un entono de aprendizaje adecuado, con herramientas innovadoras para aumentar el seguimiento en su desempeño en este voluntariado como parte de sus orientaciones por competencias.

Considerando los resultados en la exploración, los dirigentes scouts quisieran lograr un Compromiso basado en la ética y tolerancia, la cual caracteriza a esta organización centenaria, a través de una formación de adultos que logre aumentar las aspiraciones y logros pertinentes a las metas y necesidades planteadas.

De esta forma se considera se procede al diseño de un programa de formación por competencias para los adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela.

## CAPITULO V

### LA PROPUESTA

Este capítulo sustenta la información obtenida durante las etapas de deconstrucción, reconstrucción y validación de las competencias específicas, dándole un auge productivo al esquema de capacitación por competencias y respuesta a los objetivos del presente trabajo, de esta forma se desarrollan aspectos relevantes, sustentados con la participación bibliográfica de Tobón, en los ejes del diseño curricular complejo, tales como la autorreflexión, la autocrítica, la contextualización del saber, la multidimensionalidad de la realidad y afrontamiento estratégico del área de Adultos en el Movimiento Scout.

Ahora bien, de acuerdo a Tobón (2006), y su descripción de cada elemento de un programa por competencias desde la Investigación Acción Educativa (IAE), se presenta a continuación cada uno, exponiendo primeramente la teoría presentada por el autor y seguidamente haciendo referencia a la información recogida en la matriz de análisis:

#### **5.1. Deconstruir a partir de los datos aportados de la indagación curricular y las aéreas prioritarias de formación del currículo de competencias, según lo establecido en el esquema de capacitación de la Asociación de Scouts de Venezuela.**

En esta componente, se establece una descripción del proceso de deconstrucción del perfil, tomando en cuenta los datos aportados en la indagación curricular y las aéreas prioritarias de formación. Para llevarlo a cabo, fue ineludible confeccionar una matriz de análisis, utilizando el instrumento de deconstrucción

diseñado por la Dirección General de Docencia y Desarrollo Curricular de la Universidad de Carabobo (2012) (Anexo C).

Inicialmente, se deconstruyeron los objetivos generales de los diferentes perfiles de la formación de adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela, para finalmente elaborar la competencia global y redactarla en términos de competencia. A continuación, se identifican los objetivos específicos, para ser deconstruidos y redactados en términos de indicadores de logro. Por último, se establecieron los niveles de complejidad para los indicadores de logro. La descripción de este proceso está reflejada en el cuadro que a continuación se presenta:

### I. INSTRUMENTO PARA LA DECONSTRUCCIÓN

MODULO	COMPETENCIAS	INDICADORES DE LOGROS	NIVELES	OBSERVACIONES
<b>FUNDAMENTAL</b>	Construye nociones básicas sobre la terminología aplicada en el Escultismo	Adapta los modelos del Escultismo presentados en el nivel, teniendo en cuenta los diversos factores que influyen en el proceso evolutivo de la herramienta andragógica.	Nivel I Desempeño Rutinario	Se pretende que los Adultos Cursantes del Trayecto Inicial (Escultismo) logren un grado de desempeño autónomo (Nivel II) y puedan resolver problemas y realizar actividades desde una implicación propia.
		Articula saberes de los diferentes términos presentados en el trayecto inicial, buscando la complementariedad del Escultismo con la vida cotidiana.		
	Reconoce la labor del Adulto dentro del Movimiento Scout.	Autovalora el esquema de capacitación formal de la Asociación de Scouts de Venezuela mediante la escogencia de sus módulos a distancia.		
		Innova mediante estrategias educativas su apreciación sobre el rol del Adulto en el Movimiento Scout.		
		Comprende las directrices mundiales vigentes a través del		

		procesamiento virtual.		
<b>OPERATIVO</b>	Desarrolla conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño de la labor por área o unidad dentro de la Asociación de Scouts de Venezuela	Desarrolla habilidades creativas enmarcadas dentro del Método Scout y Método Scout en Acción.	Nivel II Desempeño Autónomo	Al lograr la competencia el adulto es capaz de desempeñar un rol eficaz y trata de solventar múltiples problemas relacionados con el contexto donde está ubicada su labor a desempeñar dentro del Escultismo en Venezuela, tiene en cuenta el manejo de la incertidumbre.
		Genera propuestas innovadoras de programas de actividades ordinarias en sus unidades u áreas de trabajo.		
		Crea alternativas factibles de acuerdo al contexto social		
		Expresa con claridad y oportuna las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la convivencia armónica con la naturaleza.		
		Asume compromisos con valor social con su nivel de la estructura.		
		Implementa estrategias de crecimiento en su nivel de la estructura para alcanzar un 75% de la membresía ideal.		
<b>COMPLEMENTARIO</b>	Relaciona las diferentes herramientas aplicadas en las labores scouts para un mejor desenvolvimiento dentro de su área o unidad.	Identifica los símbolos, procesos y propuestas de las diferentes religiones forjando un desarrollo espiritual en los jóvenes a través de la actividad scout.	Nivel III Desempeño de Transferencia	
		Perfecciona técnicas de resolución de problemas		
		Propicia la convivencia y la relación social		
		Utiliza el modelo teórico del desarrollo personal.		
		Implementa un programa de capacitación basado en competencias.		
		Adquiere herramientas para la supervisión y evaluación del desempeño del dirigente en las actividades scouts.		
		Identifica estrategias de creatividad para un mejor desenvolvimiento en las actividades scouts.		
		Comprende las diferentes estrategias educativas del escultismo venezolano.		

		Describe la importancia de la planificación de las actividades scouts así como su evaluación.		
<b>CONSOLIDACIÓN</b>	Lidera actividades donde sea capaz de profundizar el valor pedagógico, la proyección del Escultismo, y su papel personal en logros trascendentes de la labor Scout.	Participa de manera activa y responsable en su comunidad local a través de un proyecto socio ecológico de formación educativa.	Nivel IV Desempeño Intuitivo	El Dirigente Scout pone en acción de forma individual la resolución de problemas en diversos contextos, desenvolviéndose de acuerdo a su experiencia y cantidad de saberes acumulados
		Construye modelos de inclusión social para el beneficio de los jóvenes de su localidad.		
		Implementa estrategias de crecimiento en su nivel de la estructura para alcanzar un 100% de la membrecía ideal o equipo de trabajo.		

Fuente Torrealba 2016

**Consideraciones:** En esta integración, la observación y la lecturas dirigidas en los dirigentes scouts, son de vital importancia ya que, a través de reflexiones e intercambio de ideas, se centran las experiencias vividas en sus labores scouts, de esta forma completan la construcción de los saberes implícitos y explícitos, del programa de formación. Es importante recalcar que esta fielmente relacionado con el proceso de Selección y organización de los contenidos ya que Luego de establecer las competencias se procede a escoger los contenidos y organizarlos de manera que conllevan al logro del aprendizaje.

**5.2. Reconstruir el esquema de Capacitación por Competencias del área de Adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela, fundamentado en los cuatro (04) pilares del conocimiento y el análisis de contenido.**

Durante el proceso que se describe a continuación, se utilizó instrumento de deconstrucción de saberes (anexo B) diseñado por la Dirección General de Docencia y Desarrollo Curricular (2012), esto permitió elaborar una matriz donde se desarrollaron los saberes, fundamentado en los cuatro (04) pilares del conocimiento y el análisis de contenido. En esta matriz se vaciaron los contenidos que se encuentran en el sistema de capacitación y se deconstruyeron en los saberes: conceptual, actitudinal y procedimental, los cuales se reflejan en el siguiente cuadro. (Cuadro C-2).

**II.- INSTRUMENTO PARA LA RECONSTRUCCIÓN / SABERES**

<b>CONCEPTUALES</b>	<b>PROCEDIMENTALES</b>	<b>ACTITUDINALES</b>	<b>NIVELES</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Determina conceptos empleados en el escultismo.	Utiliza modelos del escultismo como parte de la herramienta andragógica, focalizándose en la búsqueda de la comprensión del lenguaje utilizado en este módulo.	Comparte experiencias sobre la complementariedad del escultismo con la vida cotidiana, asumiendo los diferentes términos mostrados.	Desempeño Rutinario	
Describe la importancia del adulto dentro del movimiento scout, así directrices mundiales vigentes.	Desarrolla estrategias de aprendizaje para reconocimiento del rol del adulto en los scouts.	Interioriza la importancia de la formación del adulto scout y las directrices mundiales vigentes de la Organización.	Desempeño Rutinario	
Demostrar la aplicabilidad del nivel operativo dentro del área o unidad correspondiente.	Proyectar propuestas de actividades de gran impacto educativo en el área o unidad, enmarcados dentro del Método Scout y Método Scout en acción.	Integra de manera armónica la convivencia con la naturaleza y la integración de los valores sociales, logrando implementar	Desempeño de Transferencia	

		estrategias de crecimiento en su nivel de la estructura.		
Sintetiza de manera formal la complementariedad de las herramientas andragógica presentadas en el sistema de capacitación por competencia, forjándose en un contexto educativo, espiritual, social, personal y adiestramiento.	Utiliza adecuadamente los diferentes modelos presentados en los talleres del módulo complementario para un mejor desenvolvimiento en las actividades scouts.	Aprecia las estrategias educativas del escultismo venezolano, perfeccionado técnicas de planificación y programación gerencial en la organización.	Desempeño de Transferencia	
Plantea actividades de integración comunitaria con un impacto socioecológico en su localidad, demostrando la imagen de los scouts como movimiento educativo.	Crea de manera oportuna y cubriendo las etapas de un proyecto social comunitario, la implementación de herramientas útiles a la localidad, fortaleciendo los lazos de hermandad entre los entes sociales y la Asociación.	Se integra activamente en las fases de desarrollo comunitario para lograr la inclusión social de la estructura.	Desempeño Intuitivo	

Torrealba 2017

**Consideraciones:** Corresponde en esta etapa, la organización de la información de los saberes, donde se plantean datos de las diferentes acciones a considerar durante el proceso de formación del dirigente scout a través de competencias.

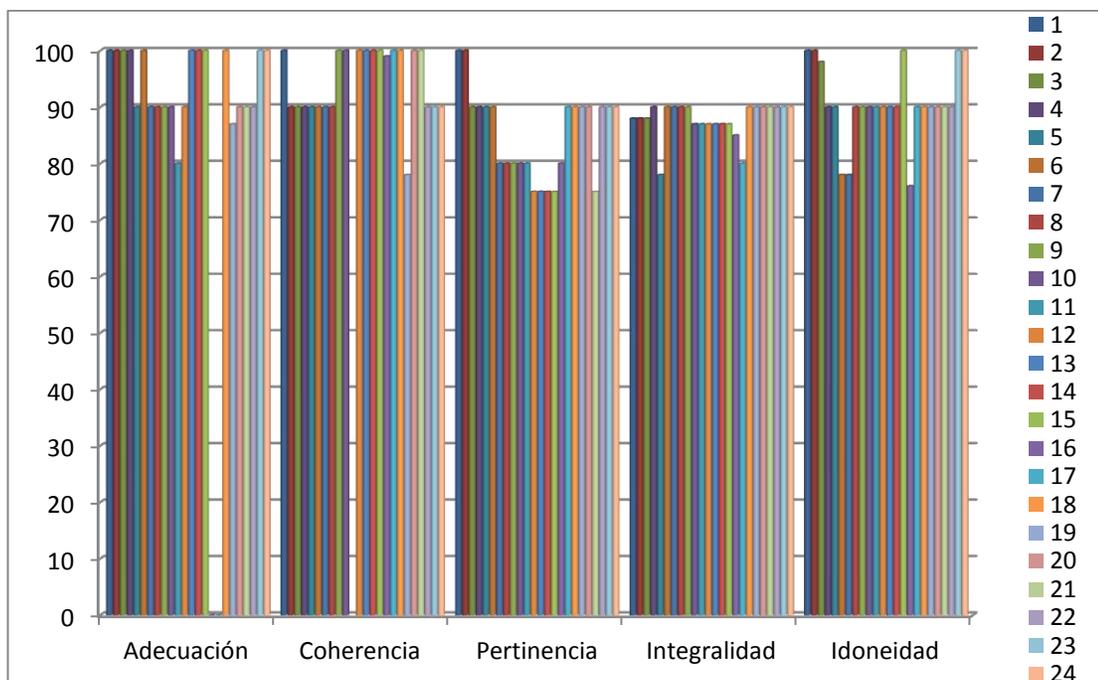
De manera los datos recogidos hasta el momento van a formar: la organización en 4 módulos de acción en donde el conocimiento, comprensión y aplicación determina temas cada uno con su competencia, indicadores de logro y saberes. Existe una secuencia de menor a mayor complejidad.

### 5.3. Validación de competencias específicas del programa de Formación de Adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela.

Luego de obtenidas las competencias, los saberes y los indicadores de logro, se procedió a vaciar la información recopilada en el instrumento de validación desarrollado por la Dirección General de Docencia y Currículo de la Universidad de Carabobo (2012) (Anexo C). Posteriormente, se envió por correo electrónico, el instrumento de validación con la información recolectada a un (01) Curriculador y a dos (2) dirigentes Scouts expertos en el área, a fin de que realizaran de manera individual la validación del programa de formación.

Se presentan los siguientes datos estadísticos obtenidos para cada indicador en función a las respuestas de los expertos, indicando la existencia de adecuación, coherencia, pertinencia, integralidad e idoneidad entre las competencias específicas diseñada y los 24 indicadores de logro generados para el alcance de ésta.

**Gráfico n°5: Validación de Indicadores de logro y Competencias.**



La validación realizada por los tres (03) Expertos, arrojó como resultado un 89,5% de “ACEPTACIÓN”, con algunas sugerencias por parte de los expertos 1 y 3, específicamente en el área del módulo complementario. Las mismas, estaban dirigidas a las diferentes acciones de los indicadores, estas fueron tomadas en cuenta, para finalmente establecer las competencias del programa de formación por competencias.

#### **5.4. Microproyectos Formativos de la Capacitación por Competencias de la Asociación de Scouts de Venezuela.**

Es fundamental tomar en consideración las competencias que se desea que el dirigente scout pueda lograr, para identificar los conocimientos o saberes estructurados en orden lógico. En consecuencia es necesario detectar las necesidades prioritarias de los adultos que están iniciando este proceso y revisar los documentos a fin de tomar preventivamente las acciones futuras a ejecutar.

Los microproyectos formativos vinculan un asertivo integrador entre lo planificado y la realidad vivida en las jornadas de capacitación, delimitando el diseño de estrategias y aplicabilidad de instrumentos que apoyen al sistema andragógica en los adultos de esta Asociación. Esta intrincadamente relacionado con el proceso de Metodología, según Tobón (2006), se refiere a los métodos, estrategias y recursos que serán empleados en el proceso de enseñanza. La matriz de análisis mostró las estrategias y los recursos empleados en la enseñanza de la asignatura puede que lleven al estudiante al desarrollo de competencias comunicativas, y a desarrollar las destrezas receptivas pero no de manera completa y no promueven la combinación de los saberes para alcanzar la integralidad. De esta forma brinda la coacción entre las actitudes y las habilidades inferidas en el análisis de los elementos de competencias.

A continuación se mostraran dichos espacios instruccionales

**MICROPROYECTO FORMATIVO DEL MÓDULO  
FUNDAMENTAL**

<b>UNIDAD CURRICULAR</b>	Escultismo
<b>MODALIDAD</b>	Presencial
<b>CÓDIGO</b>	CFASV001
<b>N° DE CRÉDITOS</b>	40
<b>HORAS</b>	12 Horas Curso Vivencial 40 Horas de Aplicación

**CARACTERÍSTICAS DEL MÓDULO**

**DESCRIPCIÓN**

Brinda a los adultos voluntarios (Dirigentes Scouts) los medios para contribuir eficazmente a la realización de la Misión del Movimiento Scout, a través de herramientas andragógica que buscan la comprensión del lenguaje utilizado en el Escultismo.

Este módulo posee dos características para aprobarlo, la primera es el curso vivencial el cual expone las características esenciales de la Asociación de Scouts de Venezuela y la OMMS, es imprescindible la inducción al cargo por parte su supervisor inmediato antes de cursar el vivencial y la segunda es la aplicación de tareas específicas para la evaluación de los saberes adquiridos en el módulo. Logrando finalmente comprender la importancia del adulto dentro del movimiento scout, así directrices mundiales vigentes.

**COMPETENCIA ESPECIFICA INTEGRADA**

Construye nociones básicas sobre la terminología aplicada en el Escultismo, Utilizando modelos específicos como parte de la herramienta andragógica, de esta forma obteniendo comprensión del lenguaje utilizado en este módulo, para así poder interiorizar la importancia de la formación del adulto scout y las directrices mundiales vigentes de la Organización.

**SINOPTICO DE SABERES**

1. Historia del Escultismo.
2. Características esenciales del Escultismo.
3. El rol del Adulto en el Escultismo.
4. Método Scout y Método Scout en Acción.
5. Estructura de la Asociación de Scouts de Venezuela

<b>METODOLOGÍA</b>			
<b>COMPETENCIA N°1:</b> Construye nociones básicas sobre la terminología aplicada en el Escultismo			
<b>Indicadores de logro</b>	<b>Saber Conocer</b>	<b>Saber Hacer</b>	<b>Saber ser</b>
1. Adapta los modelos del Escultismo presentados en el nivel, teniendo en cuenta los diversos factores que influyen en el proceso evolutivo de la herramienta andragógica.	1.1. Determina conceptos empleados en el escultismo. 1.2. Cita factores que influyen en el proceso evolutivo del Escultismo	1.1. Utiliza modelos del escultismo como parte de la herramienta andragógica, focalizándose en la búsqueda de la comprensión del lenguaje utilizado en este módulo. 1.2. Compara los modelos del escultismo nacional en el desarrollo evolutivo.	1. Valora los aportes presentados en el nivel los cuales influyeron en el desarrollo educativo.
2. Articula saberes de los diferentes términos presentados en el trayecto inicial, buscando la complementariedad del Escultismo con la vida cotidiana.	2.1. Reconoce que el escultismo busca la complementariedad integral del ser humano. 2.2. Define 4 términos presentados en el nivel con sus propias palabras. 2.3. Clasifica los términos básicos con los complementarios.	2.1. Identifica la relación entre el Escultismo con la educación. 2.2. Diseña estrategias para relacionar el escultismo con la vida cotidiana 2.3. Genera saberes sobre los diferentes términos presentados.	1. Comparte experiencias sobre la complementariedad del escultismo con la vida cotidiana, asumiendo los diferentes términos mostrados.
<b>COMPETENCIA N° 2:</b> Reconoce la labor del Adulto dentro del Movimiento Scout.			
<b>Indicadores de logro</b>	<b>Saber Conocer</b>	<b>Saber Hacer</b>	<b>Saber ser</b>
1. Autovalora el esquema de capacitación formal de la Asociación de Scouts de Venezuela mediante la escogencia de sus módulos a distancia.	1.1. Reconoce el sistema de capacitación formal de la ASV. 1.2. Relaciona los términos de capacitación formal e informal. 1.3. Define módulos a distancia.	1.1. Construye un modelo del esquema de capacitación. 1.2. Detecta diferencias en la Capacitación formal e informal. 1.3. Programa la entrega de los módulos a distancia.	1.1. Acepta el esquema de capacitación por competencias de la ASV. 1.2. Asume los a distancia para la finalización, como parte de su capacitación formal.
2. Innova mediante estrategias educativas su apreciación sobre el	2.1. Define el rol del Adulto en el Movimiento Scout.	2.1. Desarrolla estrategias de aprendizaje para reconocimiento del	2. Contempla la inclusión de los roles del dirigente

rol del Adulto en el Movimiento Scout	2.2. Resume las tareas del dirigente Scout.	rol del adulto en los scouts. 2.2. Analiza la importancia del adulto en el proceso educativo de los jóvenes.	scout en su planificación de actividades.
3. Comprende las directrices mundiales vigentes a través del procesamiento virtual.	3.1. Describe la importancia del adulto dentro del movimiento scout, así directrices mundiales vigentes.	3.1. Analiza las directrices mundiales de la OMMS.	3.1. Interioriza la importancia de la formación del adulto scout y las directrices mundiales vigentes de la Organización.

### ESTRATEGIAS DIDACTICAS

- Mesas Redondas
- Foros
- Resolución de Problemas
- Asignación de tareas

### TECNICAS INSTRUCCIONALES

En el desarrollo del módulo fundamental del sistema por competencias de la Asociación de Scouts de Venezuela, se utilizarán las técnicas conocidas como:

1. **Estimulación audiovisual.-** Diapositivas digitales y rotafolios con letra a molde, con buena proyección para el auditorio.
2. **Estimulación verbal.-** Preguntas, discusiones, ejemplificaciones, relato de experiencias sobre los temas.
3. **Estimulación escrita.-** Cuadernillo de progresión del Módulo.

### CRITERIOS Y EVIDENCIAS DE LOGRO

En el avance del módulo fundamental, se aplicará el proceso de evaluación de 10/10 **40%** para la aplicación vivencial (curso de 12 horas) y el **60%** para el **Seguimiento de Campo por parte de su supervisor inmediato.**

Las evaluaciones tendrán una metodología tanto cualitativa como cuantitativa, mediante auto evaluación y coevaluación.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Asociación de Scouts de Venezuela (2007) Inducción al nuevo dirigente.  
 Asociación de Scouts de Venezuela (2009) El rol del Adulto en el Movimiento Scout.  
 Asociación de Scouts de Venezuela (2002) Perfiles Nacionales, Regionales y Distritales.  
 Asociación de Scouts de Venezuela (2017) Principios, Organización y Reglamentos.  
 Brito Enrique (1999). La ley Scout.

## MICROPROYECTO FORMATIVO DEL MÓDULO OPERATIVO

<b>UNIDAD CURRICULAR</b>	Giwell
<b>MODALIDAD</b>	Presencial
<b>CÓDIGO</b>	CFASV002
<b>N° DE CRÉDITOS</b>	60
<b>HORAS</b>	72 Horas Curso Vivencial por unidad o área de desarrollo 28 Horas de Aplicación

<b>CARACTERÍSTICAS DEL MÓDULO</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>
<p>Para entender la premisa del módulo operativo es importante recalcar que todos los adultos que forman parte de este voluntariado tan maravilloso, buscan darle sentido a posibles acciones que apoyen la formación y el ciclo de vida en la conducción de esta organización. Buscando así un buen desempeño de logros a través de relaciones interpersonales que forman lazos de Amistad y hermandad.</p> <p>El proceso de seguimiento sugiere un apoyo al dirigente en el cumplimiento de sus labores, alcanzando un máximo de su potencial, una evaluación pertinente que permita lograr una decisión en la efectividad del desempeño del servicio. Durante este proceso se busca una continuidad en la integración y formación del adulto, por medio del compromiso y del Asesor Personal de Formación. El objetivo de este es informar el desempeño de funciones a través de un acompañamiento periódico cumpliendo el plan personal de formación</p> <p>De esta forma los dirigentes scouts en su proceso de formación por competencias lograran adquirir herramientas que permitan que a Lobatos, Lobeznas, Scout y Rovers sean los <b>VERDADEROS PROTAGONISTAS</b> de su autodesarrollo, que inicia en la selva del Seonee, continua en su camino hacia los bosques y finaliza remando su propia canoa por el rio de la vida.</p>

<b>COMPETENCIA ESPECIFICA INTEGRADA</b>
<p>Desarrolla conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño de la labor por área o unidad dentro de la Asociación de Scouts de Venezuela. Orientando al dirigente en el alcance de cada una de las etapas, de una manera natural, progresiva y secuencial, expresando con claridad y oportuna las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la convivencia armónica con la naturaleza. logrando así los objetivos del proyecto educativo venezolano de la Asociación de Scouts de Venezuela</p>
<b>SINOPTICO DE SABERES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Dirigentes de Unidad:</u></b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organización y estructura de la unidad.</li> <li>2. Marco simbólico y ambientación.</li> <li>3. Elementos característicos de la unidad.</li> <li>4. Desarrollo evolutivo.</li> <li>5. Los padres y la labor scout.</li> <li>6. Toma de decisiones.</li> <li>7. Actividades.</li> <li>8. Ceremonias.</li> <li>9. Trabajo en pequeños grupos.</li> <li>10. Coeducación.</li> </ol> </li> <li>• <b><u>Dirigentes de Grupo o Institucionales:</u></b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organización y estructura de la Asociación de Scout de Venezuela.</li> <li>2. El compromiso del adulto.</li> <li>3. Elementos Característicos de gerencia organizacional.</li> <li>4. Resolución de conflictos y toma de decisiones.</li> <li>5. Ceremonias.</li> <li>6. El proceso de gestión institucional.</li> <li>7. Trabajo en equipo.</li> <li>8. Comunicación efectiva.</li> <li>9. Consejo de Grupo /Consejo Distrital</li> </ol> </li> </ul>

<b>METODOLOGÍA</b>			
<b>COMPETENCIA N°3:</b> Desarrolla conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño de la labor por área o unidad dentro de la Asociación de Scouts de Venezuela			
<b>Indicadores de Logro</b>	<b>Saber Conocer</b>	<b>Saber Hacer</b>	<b>Saber ser</b>
1. Desarrolla habilidades creativas enmarcadas dentro del Método Scout y Método Scout en Acción.	1.1. Define el método scout y el método scout en acción. 1.2. Describe la	1.1. Y 1.2. Diseña un mapa mental con ejemplificaciones donde se utilice el método scout y el	1. Integra elementos del método scout y el método scout en acción en sus actividades

	<p>importancia del método scout y método scout en acción.</p> <p>1.3. Relaciona actividades creativas ejemplificadas con la vida cotidiana y los scouts.</p>	<p>método scout en acción.</p> <p>1.3. Proyecta propuestas de actividades de gran impacto educativo en el área o unidad, enmarcados dentro del Método Scout y Método Scout en acción.</p>	<p>programadas.</p>
<p>2. Genera propuestas innovadoras de programas de actividades ordinarias en sus unidades u áreas de trabajo.</p>	<p>2.1. Identifica los elementos de un programa scout.</p> <p>1.2. Resume las áreas de desarrollo en el programa scout.</p>	<p>2.1. Y 2.2. Construye un programa de actividades con las herramientas del MIRE y DURA.</p>	<p>2. Comparte con sus similares la programación innovadora diseñada para actividades ordinarias en sus unidades o áreas de trabajo.</p>
<p>3. Crea alternativas factibles de acuerdo al contexto social</p>	<p>3. define alternativas factibles</p>	<p>3. redacta un plan estratégico de acuerdo al contexto social.</p>	<p>3. Integra al supervisor inmediato en la creación de alternativas.</p>
<p>4. Expresa con claridad y oportuna las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la convivencia armónica con la naturaleza.</p>	<p>4.1. Relaciona la convivencia en la ciudad con la convivencia en la naturaleza,</p> <p>4.2. Sintetiza la importancia del contacto con la naturaleza y el desarrollo de las actividades scouts.</p>	<p>4.1. Argumenta las diferencias entre el aprendizaje común y el del contacto con la naturaleza, a través de una convivencia efectiva.</p> <p>4.2. Fundamenta el desarrollo armónico con la naturaleza en la convivencia scout.</p>	<p>4. Integra de manera armónica la convivencia con la naturaleza y la integración de los valores sociales, logrando implementar estrategias de crecimiento en su nivel de la estructura.</p>
<p>5. Asume compromisos con valor social con su nivel de la estructura.</p>	<p>5.1. Reconoce la estructura en su nivel de aplicación.</p> <p>5.2. Relaciona los compromisos con su nivel de estructura.</p>	<p>5.1. Utiliza la dramatización en el curso vivencial para reconocer su estructura de aplicación.</p> <p>5.2. Diseña junto a su supervisor inmediato el compromiso de aplicación de acuerdo a su capacitación y su nivel de la estructura</p>	<p>5.1. Muestra la importancia de su estructura mediante la aplicación de la misma.</p> <p>5.2. Valora el compromiso del voluntariado como parte de su formación en valores.</p>

6. Implementa estrategias de crecimiento en su nivel de la estructura para alcanzar un 75% de la membrecía ideal.	6. Localiza estrategias de crecimiento en la membrecía de su unidad o área de trabajo.	6. Demuestra la aplicabilidad del nivel operativo dentro del área o unidad correspondiente.	6. Valora el crecimiento del 75% de la membrecía ideal como parte del apoyo a la meta 2023 de la OMMS
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------

### ESTRATEGIAS DIDACTICAS

- Mesas Redondas
- Foros
- Resolución de Problemas
- Asignación de tareas específicas por unidad o área.
- Investigación bibliográfica.
- Estudio programado.

### TECNICAS INSTRUCCIONALES

En el desarrollo del módulo operativo del sistema por competencias de la Asociación de Scouts de Venezuela, se utilizarán las técnicas conocidas como:

4. **Estimulación audiovisual.-** Diapositivas digitales, videos para la reflexión y coeducación en valores, juegos didácticos y rotafolios con letra a molde, con buena proyección para el auditorio.
5. **Estimulación verbal.-** Preguntas, discusiones, dramatizaciones durante los vivenciales por unidad o área de impacto, relato de experiencias sobre los temas.
6. **Estimulación escrita.-** Cuadernillo de progresión del Módulo.

### CRITERIOS Y EVIDENCIAS DE LOGRO

En el avance del módulo operativo, se aplicará el proceso de evaluación de 10/10 **40%** para la aplicación vivencial (curso de 72 horas), **10%** para el cumplimiento de la meta establecida de crecimiento o expansión, **10%** para el cumplimiento de 4 talleres del módulo complementario y el **40%** para el **Seguimiento de Campo por parte de su supervisor inmediato.**

Las evaluaciones tendrán una metodología tanto cualitativa como cuantitativa, mediante auto evaluación y coevaluación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Asociación de Scouts de Venezuela (1999) El proceso de Captación de adultos para el grupo y el distrito Scout.

Asociación de Scouts de Venezuela (2002) Perfiles de Grupo.

Asociación de Scouts de Venezuela (2002) Perfiles Nacionales, Regionales y Distritales.

Asociación de Scouts de Venezuela (2017) Principios, Organización y Reglamentos.

Aristeguieta gramcko (1989) El gran juego

Barclay Vera (1920) El Lobatismo y la Formación del Carácter.

Hillcournt Williams y Olave Lady (1910) Las dos vidas de un héroe.

Pillips Roland (1910) El sistema de Patrullas.

Powell Baden (1907) Escultismo para Muchachos.

Powell Baden (1915) Roverismo hacia el éxito.

**MICROPROYECTO FORMATIVO DEL MÓDULO  
COMPLEMENTARIO**

<b>UNIDAD CURRICULAR</b>	Educación para la vida
<b>MODALIDAD</b>	Presencial
<b>CÓDIGO</b>	CFASV003
<b>Nº DE CRÉDITOS</b>	2.5 créditos cada taller
<b>HORAS</b>	4 horas presenciales 2 horas de aplicación de campo

**CARACTERÍSTICAS DEL MÓDULO**

**DESCRIPCIÓN**

La Asociación Scouts de Venezuela reconoce la importancia de la participación de los adultos en su formación y en la toma de decisiones como un elemento clave del Método Scout y conlleva la necesidad de fortalecer y garantizar la participación en todos los niveles del Movimiento Scout. El sistema por competencias en el módulo complementario beneficiará los dirigentes scouts al permitirle contar con una serie de talleres que le brindara a los Adultos Scouts una mejor preparación. También contara la aplicación de herramientas didácticas conscientes a sus responsabilidades, seguras de la labor que realizan, identificadas con los ideales del Movimiento Scout, mejorando labores específicas, con una mejor comprensión del entorno.

Se los diferentes talleres a continuación presentados se realizara el estudio reflexivo sobre la conciencia del ser competente como ciencia fundamental al servicio comunitario, marcando la calidad del currículo planteado por el esquema de competencias.

Los mismos Pretenden concienciar a adultos el manejo teórico para enaltecer la práctica. La administración de conceptos enfocados en los componentes del escultismo, de la dinámica, y la preparación para la vida, para agigantar la experiencia y enriquecer las habilidades pedagógicas.

**COMPETENCIA ESPECIFICA INTEGRADA**

Relaciona las diferentes herramientas aplicadas en las labores scouts para un mejor desenvolvimiento dentro de su área o unidad, forjando así un desarrollo espiritual en los jóvenes a través de la actividad scout; perfeccionando técnicas de resolución de problemas para la convivencia y la relación social armónica, Utilizando el modelo teórico del desarrollo personal, logrando así los objetivos del proyecto educativo venezolano de la

Asociación de Scouts de Venezuela enlazados con las políticas nacionales de Adultos en el Movimiento Scout.

### SINOPTICO DE SABERES

MÓDULOS	ÁREA DEL ESCULTISMO	UNIDAD CURRICULAR (TALLERES)	CÓDIGO	SABERES
O P E R A T I V O	Dirigentes de Unidades	Estrategias Educativas Scouts	CFASV0031	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias del adelanto progresivo.</li> <li>• Características de las unidades scouts</li> <li>• Fichas REME</li> <li>• Ciclos Institucionales de Programa (CIP)</li> <li>• Programas Mundiales.</li> <li>• Acción Comunitaria</li> <li>• Máximas Insignias</li> </ul>
		Planificación Scout	CFASV0032	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuadro de adelantos</li> <li>• Cuadro de metas</li> <li>• Plan de expansión</li> <li>• Programación Scout</li> <li>• Objetivos Educativos</li> </ul>
		Seguridad en Actividades Scouts	CFASV0033	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LOPNNA</li> <li>• Circulo de seguridad</li> <li>• ONA</li> <li>• Prevención de accidentes</li> </ul>
		Dinámica de grupos	CFASV0034	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios básicos en el desarrollo y crecimiento de un grupo: La Cohesión; La Comunicación; Las Relaciones Interpersonales; El Liderazgo; La Toma de Decisiones; El Proceso de Resolución de Problemas.</li> <li>• Características y Propiedades de los Grupos.</li> <li>• Técnicas de trabajo en grupo, clasificación.</li> </ul>
	Dirigentes Conductores de Grupo o Adultos Institucionales	Captación	CFASV0035	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuándo deberá utilizarse el proceso de captación de adultos.</li> <li>• Beneficiarios del proceso.</li> <li>• El proceso de captación.</li> <li>• Determinación de necesidades.</li> <li>• Ciclo de vida del dirigente scout.</li> <li>• El uso de las 4 R.</li> </ul>
		Herramientas de Gerencia Estratégica	CFASV0036	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura y Clima Organizacional</li> <li>• Estrategias Gerenciales</li> <li>• Cambio Organizacional</li> <li>• El gerente educativo.</li> </ul>
		Supervisión y Evaluación	CFASV0037	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptualización de la supervisión y la evaluación</li> <li>• El factor Humano en la organización</li> <li>• La capacitación en el trabajo mismo</li> <li>• Las Comunicaciones</li> <li>• herramienta de seguimiento y evaluación</li> </ul>

		Estrategias Educativas Scouts	CFASV0031	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias del adelanto progresivo.</li> <li>• Características de las unidades scouts</li> <li>• Fichas REME</li> <li>• Ciclos Institucionales de Programa (CIP)</li> <li>• Programas Mundiales.</li> <li>• Acción Comunitaria</li> <li>• Máximas Insignias</li> </ul>
C O N S O L I D A C I O N	Dirigentes de Unidades	Espiritualidad en actividades scouts	CFASV0038	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones consigo mismo</li> <li>• Relaciones con los demás</li> <li>• Relación con lo trascendente</li> <li>• Actividades de alto impacto en el desarrollo espiritual.</li> </ul>
		Educación en Valores y el Desarrollo Comunitario	CFASV0039	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética, moral y axiología: conceptos, diferencias.</li> <li>• El sistema de valores en la formación.</li> <li>• Incidencia de los valores en el desarrollo comunitario.</li> <li>• Estrategias de desarrollo integral comunitario.</li> </ul>
	Dirigentes Conductores de Grupo o Adultos Institucionales	Comunicación en el Escultismo	CFASV0040	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Comunicación como Práctica Social.</li> <li>• Factores que favorecen la fidelidad comunicativa</li> <li>• La expresión corporal</li> <li>• La expresión oral</li> <li>• La expresión escrita</li> <li>• Proceso Comunicacional.</li> <li>• Ámbito de Acción y Vocería de la Asociación de Scouts de Venezuela.</li> <li>• Mensajes Claves</li> <li>• Marca Scout y su uso en Venezuela</li> <li>• Medios Aliados Scouts</li> </ul>
		Desarrollo Personal y Orientación en Valores	CFASV0041	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoestima autoconcepto y autovaloración.</li> <li>• Naturaleza de la Orientación.</li> <li>• Dimensiones de los Valores en el ámbito personal y colectivo.</li> <li>• Familia: significado, origen, evaluación, carácter multidisciplinario.</li> <li>• Función orientadora del dirigente scout en el ámbito educativo.</li> <li>• Toma de Decisiones; El Proceso de Resolución de Problemas.</li> <li>• El modelo de asesoría y consulta.</li> </ul>
		Seguridad en Actividades Scouts	CFASV0033	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LOPNNA</li> <li>• Circulo de seguridad</li> <li>• ONA</li> <li>• Prevención de accidentes</li> </ul>

## METODOLOGÍA

**COMPETENCIA N°4:** Relaciona las diferentes herramientas aplicadas en las labores scouts para un mejor desenvolvimiento dentro de su área o unidad.

Indicadores de logro	Saber Conocer	Saber Hacer	Saber Ser
1. Identifica los símbolos, procesos y propuestas de las diferentes religiones forjando un desarrollo espiritual en los jóvenes a través de la actividad scout.	1.1. Enumera las religiones más conocidas en tu estado. 1.2. Identifica las relaciones con lo trascendente y lo personal. 1.3. Describe Actividades de alto impacto en el desarrollo espiritual.	1.1. Investiga la esencia de su religión. 1.1.2. Conversa de manera respetuosa con otra persona de diferente religión, conociendo las características de la misma. 1.2. Expresa de manera clara la importancia de un ser supremo. 1.3. Organiza fogatas como parte de las actividades de desarrollo espiritual.	1. Participa de manera activa en actividades de desarrollo espiritual scout.
2. Perfecciona técnicas de resolución de problemas	2.1. Define manejo de conflictos. 2.2. Conoce técnicas para la resolución de conflictos.	2.1. Maneja de manera eficaz la ejemplificación de un conflicto presentado en el taller. 2.2. Construye técnicas de trabajo para la resolución de conflictos.	2. Asume la toma de decisiones de manera correcta, cuidando los valores éticos y morales de los individuos involucrados.
3. Propicia la convivencia y la relación social	3. Reconoce la importancia de las relaciones sociales.	3. Forma parte de una ejemplificación de convivencia en el escultismo.	3. Interioriza la conceptualización de la convivencia armónica y la relaciones con la sociedad.
4. Utiliza el modelo teórico del desarrollo personal.	4.1. Define los conceptos de ética, moral y axiología. 4.2. Explica las características del desarrollo del Pensamiento Creativo. 4.3. Razona la importancia del desarrollo integral.	4.1. Construye conceptos sobre la ética. 4.1.2. Crea ejemplificaciones de la moral humana. 4.2. Representa a través de un origami parte del pensamiento creativo. 4.3. Utiliza las herramientas del	4.1. y 4.2. Disfruta de actividades donde se evidencien el desarrollo del bienestar humano. 4.3. Valora el proceso de desarrollo integral del escultismo.

		desarrollo integral en las actividades scouts.	
5. Implementa un programa de capacitación basado en competencias.	5.1. Define competencias. 5.2. Identifica las características de la estrategia de adelanto progresivo. 5.3. Reconoce la malla de objetivos educativos. 5.4. Relaciona las competencias con el proceso escultista.	5.1. Utiliza el término de competencias en la transferencia de saberes. 5.2. Desarrolla un programa basado en las estrategias del plan de adelanto, adecuándolo a las competencias. 5.3. Construye una Ficha REME utilizando la malla de objetivos educativos. 5.4. Orienta las competencias específicas de cada programa al desarrollo integral de los jóvenes.	5.1.y 5.2. Cuida de manera armónica la utilización de las competencias en el diseño de programas.  5.3. Y 5.4. Valora la utilidad del uso de las competencias específicas en actividades scouts.
6. Adquiere herramientas para la supervisión y evaluación del desempeño del dirigente en las actividades scouts.	6.1. Comprende el concepto que la institución utiliza para definir a los supervisores scouts, enumerando sus características más importantes. 6.2. Interpreta la relación que existe entre el seguimiento y la evaluación.	6.1. Verbalizar actitudes operativas y directivas esperadas como conducta de salida, de todos los participantes del taller. 6.2. Construye las ventajas y desventajas de las evaluaciones internas y externas.	6.1. y 6.2. Comparte estrategias de supervisión, seguimiento y evaluación con sus similares.
7. Identifica estrategias de creatividad para un mejor desenvolvimiento en las actividades scouts.	7.1. Describe el proceso de imaginación.	7.1. Utiliza la imaginación a través de la ambientación en actividades scouts	7.1. Valora la confianza en el grupo, a través de dinámicas creativas y la utilización de la ambientación en las actividades scouts.
8. Comprende las diferentes estrategias educativas del escultismo venezolano.	8.1. Razona la relación de las actividades scouts con las actividades recreativas. 8.2. Evalúa el impacto de las actividades	8.1. Construye un plan de acción para un trimestre que incluya las diferentes estrategias educativas del escultismo venezolano.	8.1. y 8.2. Integra la participación de otras unidades en los programas educativos.

	educativas scouts en los jóvenes.	8.2. Clasifica los diferentes tipos de actividades de las unidades scouts.	
9. Describe la importancia de la planificación de las actividades scouts así como su evaluación.	9. define planificación y evaluación de actividades.	9. estructura planes de planificación anual, trimestral y de actividades ordinarias así como sus instrumentos de evaluación correspondiente.	9. Valora la importancia de la planificación y evaluación de las actividades scouts.

### ESTRATEGIAS DIDACTICAS

- Mesas Redondas
- Foros
- Resolución de Problemas
- Asignación de tareas

### TECNICAS INSTRUCCIONALES

En el desarrollo del módulo fundamental del sistema por competencias de la Asociación de Scouts de Venezuela, se utilizarán las técnicas conocidas como:

7. **Estimulación audiovisual.-** Diapositivas digitales y rotafolios con letra a molde, con buena proyección para el auditorio.
8. **Estimulación verbal.-** Preguntas, discusiones, ejemplificaciones, relato de experiencias sobre los temas.
9. **Estimulación escrita.-** Cuadernillo de progresión de talleres.

### CRITERIOS Y EVIDENCIAS DE LOGRO

En el avance del módulo complementario, se aplicará el proceso de evaluación 4 horas presenciales 60% para la aplicación vivencial y 2 horas de aplicación de campo con el **Seguimiento por parte de su supervisor inmediato.**  
Las evaluaciones tendrán una metodología tanto cualitativa como cuantitativa, mediante auto evaluación y coevaluación.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ✓ Oficina Scout Interamericana (1995) Los Dirigentes que Necesitamos. Comisión de Recursos Adultos, Santiago de Chile, 1995
- ✓ Asociación de Scouts de Venezuela (2017) Políticas Nacionales
- ✓ Asociación de Scouts de Venezuela (1996) El Compromiso del Adulto Scout
- ✓ Asociación de Scouts de Venezuela (1996) La Captación de los Adultos. El proceso de Reclutamiento, Selección y Ubicación de los más Aptos.
- ✓ Asociación de Scouts de Venezuela (1999) Perfiles y Descripciones de Cargo del Grupo Scout

- ✓ Asociación de Scouts de Venezuela (2015) Manual de Comunicaciones
- ✓ Asociación de Scouts de Venezuela (2017) Estrategia del Adelanto Progresivo
- ✓ Civicus (2001) Seguimiento y evaluación
- ✓ COL AULA PRÁCTICA (2001.) Recursos para fomentar valores
- ✓ Chiavenato, I. (1998). Administración de recursos humanos. Colombia: McWraw-Hill.
- ✓ ESPER, M (2007). Como educar valores éticos. Editorial Trillas S.A
- ✓ JUARES, S. (2001) Una nueva propuesta para la educación en valores. Editorial Tecniciencias libros.
- ✓ Kiernan, M. (1996). Los once mandamientos de la gerencia del siglo XXI. México: hispamoamericana.
- ✓ Rodríguez Pottella, M. (1997). Manual de planificación estratégica para instituciones Universitarias. Caracas: FEDUPEL.
- ✓ Rogers, C. (1974) El Proceso de Convertirse en Persona. Buenos Aires Paidós
- ✓ SADPRO - U.C.V. (s/f). : Métodos y Técnicas de la Dinámica de Grupos. Módulo Didáctico N° 3. Caracas.
- ✓ Serna, H. (1997). Gerencia estratégica. Bogotá: Global ediciones.
- ✓ SIMON – ALBERT (1996). Las Relaciones Interpersonales. Edit. Herder. Buenos Aires.
- ✓ UNESCO (1980). Un Solo Mundo, Voces Múltiples. Comunicación e Información Nuestros Tiempo. Informe de la Comisión Internacional sobre Problemas de Comunicación. México. Fondo de cultura económica.
- ✓ U.S.B. (s/f). Introducción a la Teoría de los Grupos (Dinámica de Grupos “ I ”). Postgrado en Psicología. Compilación de Lecturas. Sartenejas.
- ✓ Voouri. (1991). Calidad del servicio.
- ✓ WATZLAWICK, Paul (1998). El Lenguaje del Cambio. Edit. Herder. Barcelona. España.
- ✓ WATZLAWICK, Paul y otros (1998). Teoría de la Comunicación Humana. Edit. Herder. Barcelona. España.

**MICROPROYECTO FORMATIVO DEL MÓDULO  
CONSOLIDADO**

<b>UNIDAD CURRICULAR</b>	Insignia de Madera
<b>MODALIDAD</b>	Presencial
<b>CÓDIGO</b>	CFASV004
<b>Nº DE CRÉDITOS</b>	60
<b>HORAS</b>	24 Horas Curso Vivencial 40 Horas de Aplicación

**CARACTERÍSTICAS DEL MÓDULO**

**DESCRIPCIÓN**

Cada día numerosas comunidades en las diferentes regiones de nuestra nación presentan diversos retos, lo cuales poco a poco contribuyen al neodarwinismo social, donde generalmente la persona más adaptada sobrelleva las condiciones sistémicas de los procesos educativos. La sociedad está llena de factores que desnaturalizan su sentido de humanidad, los diferentes procesos educativos formales y no formales brindan ideales que al concluir su instrucción, forjan a un ser integral, lleno de valores y moral, en lo cual estas personas se destacaran en los procesos futuros de nuestra Venezuela, por supuesto que cada proceso es diferente al igual que cada ser lo es.

La formación en el Escultismo lo podemos mirar como una roca sólida la cual debe estar en mantenimiento, para poder fortalecerse con nuevas herramientas, es allí donde el Movimiento Scout en el mundo y en nuestro país, emplea un método específico que convierte a cada individuo en el principal agente de su desarrollo como persona independiente, colaboradora, responsable y comprometida.

En modulo consolidado, brinda el desarrollo libre de la integridad y métodos en

consonancia entre la búsqueda de una educación para la vida, logrando la asimilación práctica de las virtudes del trabajo en equipo y la sensibilidad social en beneficio de aquellos jóvenes que integran nuestra Asociación, de esta manera el dirigente deberá formar un plan de colaboración donde se propongan al máximo el reforzamiento de los valores positivos afirmando el desarrollo de la personalidad de cada joven, donde se vea una programación cónsona entre el adelanto del joven y la integración con la comunidad, de esta forma el dirigente scout tendrá un rendimiento óptimo de posibilidades en las cuales a través de esta comunicación efectiva se superará las etapas difíciles.

### **COMPETENCIA ESPECIFICA INTEGRADA**

Lidera actividades donde sea capaz de profundizar el valor pedagógico, la proyección del Escultismo, y su papel personal en logros trascendentes de la labor Scout, construyendo modelos de inclusión social para el beneficio de los jóvenes de su localidad y así lograr la implementación de estrategias de crecimiento en su nivel de la estructura.

### **SINOPTICO DE SABERES**

#### **Dirigentes de Unidad:**

- ✓ Identidad cultural y el desarrollo social
- ✓ Integración Escultismo y Comunidad
- ✓ Etapas de desarrollo de la integración por unidades.
- ✓ Paradigmas educativos y su práctica.
- ✓ Concepto de sistema educacional abierto.
- ✓ Caracterización y desarrollo de las inteligencias: lingüística, musical, lógico-matemática, espacial, cinestésica-corporal, intrapersonal, interpersonal y naturalista

#### **Dirigentes de Grupo o Institucionales:**

- ✓ La comunicación organizacional

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Principios, Organización y reglamentos</li> <li>✓ Paradigmas educativos y su práctica.</li> <li>✓ Relaciones interpersonales y liderazgo</li> <li>✓ Integración Escultismo y Comunidad</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>METODOLOGÍA</b>			
<b>COMPETENCIA N°5:</b> Lidera actividades donde sea capaz de profundizar el valor pedagógico, la proyección del Escultismo, y su papel personal en logros trascendentes de la labor Scout.			
<b>Indicadores de logro</b>	<b>Saber Conocer</b>	<b>Saber Hacer</b>	<b>Saber Ser</b>
1. Participa de manera activa y responsable en su comunidad local a través de un proyecto socio ecológico de formación educativa.	1.1. Define servicio comunitario. 1.2. Describe las características de la comunidad. 1.3. Analiza el termino Proyecto Social.	1.1. y 1.2. Construye un Diagnóstico Comunitario Participativo. 1.3. opera una serie de ideas para la contribución activa en mejorar el trabajo social que han venido haciendo la estructura a la cual pertenece.	1.1., 1.2. y 1.3. Integra la participación activa de su estructura a la comunidad mas cercana.
2. Construye modelos de inclusión social para el beneficio de los jóvenes de su localidad.	2. Define las etapas de un proyecto comunitario.	2. Realiza un proyecto de inclusión aplicando las etapas del proyecto comunitario.	2. Colabora junto a tu comunidad en una actividad de inclusión social para el beneficio de los jóvenes de su localidad.
3. Implementa estrategias de crecimiento en su nivel de la estructura para alcanzar un 100% de la membresía ideal o equipo de trabajo.	3. Localiza estrategias de crecimiento en la membresía de su unidad o área de trabajo.	3. Demuestra la aplicabilidad del nivel operativo dentro del área o unidad correspondiente.	3. Valora el crecimiento del 100% de la membresía ideal como parte del apoyo a la meta 2023 de la OMMS
<b>ESTRATEGIAS DIDACTICAS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesas Redondas</li> <li>• Foros</li> </ul>			

- Resolución de Problemas
- Asignación de tareas

### **TECNICAS INSTRUCCIONALES**

En el desarrollo del módulo fundamental del sistema por competencias de la Asociación de Scouts de Venezuela, se utilizarán las técnicas conocidas como:

10. **Estimulación audiovisual.-** Diapositivas digitales y rotafolios con letra a molde, con buena proyección para el auditorio.
11. **Estimulación verbal.-** Preguntas, discusiones, ejemplificaciones, relato de experiencias sobre los temas.
12. **Estimulación escrita.-** Cuadernillo de progresión del Módulo.

### **CRITERIOS Y EVIDENCIAS DE LOGRO**

En el avance del módulo fundamental, se aplicará el proceso de evaluación de 10/10 **40%** para la aplicación vivencial (curso de 24 horas), **10%** para el cumplimiento de talleres del módulo complementario (2 talleres dirigentes de unidades y 3 para los dirigentes de grupos o institucionales) y el **50%** para el **Seguimiento de Campo por parte de su supervisor inmediato.** Las evaluaciones tendrán una metodología tanto cualitativa como cuantitativa, mediante auto evaluación y coevaluación.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Asociación de Scouts de Venezuela (2009) El rol del Adulto en el Movimiento Scout.  
 Asociación de Scouts de Venezuela (2002) Perfiles de Grupo.  
 Asociación de Scouts de Venezuela (2017) Principios, Organización y Reglamentos.  
 Brito Enrique (1999). La ley Scout.  
 Organización Mundial del Movimiento Scout (2014) Historia del Escultismo.

### Leyenda Aplicada en los Microproyectos

<b>Código</b>	<b>Significado</b>
<b>CFASV001</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 001
<b>CFASV002</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 002
<b>CFASV003</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 003
<b>CFASV0031</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0031
<b>CFASV0032</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0032
<b>CFASV0033</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0033
<b>CFASV0034</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0034
<b>CFASV0035</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0035
<b>CFASV0036</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0036
<b>CFASV0037</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0037
<b>CFASV0038</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0038
<b>CFASV0039</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0039
<b>CFASV0040</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0040
<b>CFASV0041</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 0041
<b>CFASV004</b>	Código de formación Asociación de Scouts de Venezuela 004

#### 5.5. Esquema de Capacitación por competencias:

Conduciendo a la certificación como adulto formado y competente para el desarrollo adecuado de sus funciones, basado en el desarrollo de todos los aspectos de un adulto en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos, se presenta el siguiente esquema, el cual integra las competencias necesarias así como los indicadores de logro para obtener un dirigente competitivamente integrado a las necesidades actuales de nuestro país, a continuación el mismo:

## Esquema de Formación por Competencias de la Asociación de Scouts de Venezuela

DIRIGENTES DE UNIDADES

VERSIÓN 2017



## RECOMENDACIONES

Una vez presentado el Rediseño por Competencias del Programa de Capacitación de Adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela y en consideración a las conclusiones obtenidas en relación a los Objetivos que inicialmente se planteó la investigación, resulta pertinente indicar una serie de recomendaciones, con la finalidad de brindar alternativas de soluciones al problema planteado. Entre ellas:

- Se exhorta a la Asociación de Scouts de Venezuela a trabajar en el proceso de la capacitación por competencias como herramienta innovadora del proceso de educación en los dirigentes scouts.
- Se invita a los Dirigentes del área de diseño curricular a unir esfuerzos en trabajar en la actualización de los programas y perfiles por competencias del área de Adultos en el Movimiento Scout.
- Se recomienda el análisis y establecimiento del sistema por competencias para todos los niveles de la estructura de la Asociación de Scouts de Venezuela.
- Finalmente, se requiere de una preparación al staff de directores nacionales de capacitación de forma integradora para desarrollar competencias en los dirigentes e a través del lenguaje, la comunicación efectiva y la asertividad de las diferentes necesidades presentes en los programas scouts.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Episteme**. Caracas. Venezuela.
- Asociación de Scouts de Venezuela (2000) **Características esenciales del Escultismo**. Caracas. Venezuela.
- Asociación de Scouts de Venezuela (2009) **El rol del Adulto en el Movimiento Scout**. Caracas. Venezuela.
- Asociación de Scouts de Venezuela (2002) **Perfiles de Grupo Scout**. Caracas. Venezuela.
- Asociación de Scouts de Venezuela (2002) **Perfiles Nacionales, Regionales y Distritales**. Caracas. Venezuela.
- Asociación de Scouts de Venezuela (2017) **Principios, Organización y Reglamentos**. Caracas. Venezuela.
- Asociación Mundial de Guías Scouts (2012) **La Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos**.
- Balestrini, M. (2006). **Como se elabora el proyecto de investigación**. Caracas: consultores asociados.
- Brito Enrique (1999). **La ley Scout**. Ciudad de México. México.
- Carr, W. y Kemmis S. (1986) **Teoría crítica de la enseñanza**. <http://documents.mx/documents/kemmis-s-y-w-carr-teoria-critica-de-la-ensenanza-1986pdf.html>. Consultado el 04/07/2016
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. (1999) Gaceta Oficial N° 36.860. Caracas. Venezuela

Delors, J. (Coord). (1998). **La educación encierra un tesoro**. Santillana ediciones UNESCO.

Durant y Naveda. (2013). **Transformación curricular por competencias**. Venezuela: fundacelac.

Elorriaga, K., Lugo, M. y Montero, M., (2012) **Nociones acerca de la complejidad y algunas contribuciones al proceso educativo**.

Gómez, C. (2000). **Proyectos factibles**. Editorial Predios. Valencia. Venezuela.

Herzberg (1957) Teoría Motivacional.

Hurtado (1998). **Muestra censal**. (Documento en línea). Disponible: <http://www.tesisdeinvestig.blogspot.com/2013/06/población-y-muestra-ejemplo.html> (consulta: 2016, noviembre).

**Ley Orgánica de Educación** (2012). Gaceta Oficial N° 40.029. Caracas. Venezuela.

López, L. y Villalba, E. (2015). **Rediseño microcurricular por Competencias y el mejoramiento del aprensizaje de tic's mediante el uso de un módulo multimedia**.

**Manual de Tesis de Grado y Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Libertador** (2003). 3era edición. UPEL. Caracas. Venezuela.

Marrero, J. (2012). **Panorama de la Investigación Curricular**. <http://revistaq.webs.ull.es/ANTERIORES/numero1/1.javier%20marrero.PDF> . Consultado el 26/06/2016

Martínez (2006) **¿Qué es educación de adultos?** Responde la UNESCO 1ª edición.

Matínez & Martínez (2009) **Capacitación por Competencias, Principios y métodos**. 1ª edición. Santiago de Chile.

- Morín, E. (1986). **Introducción al pensamiento complejo**.  
<http://www.edgarmorin.org/publicaciones-morinianas.html>. Consultado el 22/06/2016
- Moran, C; Montalvo, M (Comps) (2008). **Currículo al servicio del aprendizaje por competencias**. (Libro en línea). Disponible:  
[http://www.oei.es/pdfs/currículo\\_aprendizaje\\_salvador.pdf](http://www.oei.es/pdfs/currículo_aprendizaje_salvador.pdf) (consulta: 2016, junio)
- Organización Mundial del Movimiento Scout. **Políticas Mundiales de Adultos en el Movimiento Scout**. (2013)
- Palella, S. y Martins, F. (2006). **Comportamiento Humano, Nuevos Métodos de Investigación**. México: Editorial Trillas
- Palmero, M. (2008). **La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva**. Barcelona: Ediciones Octaedro
- Pelekais, Finol de Franco y otros (2012) **Metodología de la Investigación**. Editorial Target.  
2da Edición
- Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout (2013). **Los adultos que necesitamos**.
- Región Interamericana (2013). **Políticas Interamericanas de Adultos en el Movimiento Scout**.
- Ruiz, A. (2015) **Rediseño por Competencias del programa Morfología Macroscópica en la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo. Núcleo Aragua**.
- Tobón, S. (2007). **El Enfoque Complejo de las Competencias y el Diseño Curricular por Ciclos Propedéuticos**. Ecoe. Bogotá.

Vallory, E. (2012) **World Scouting: Educating for Global Citizenship**. Association of **Boy Scouts of American**

Wilber, K. (2008). **La visión integral. Introducción al revolucionario enfoque sobre la vida, Dios y el Universo**. Kairós. Barcelona.

## **ANEXOS**

## ANEXO A-1

### RECURSOS PARA LA REALIZACION DEL PROYECTO (Presupuesto)

DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO U.	TOTAL
Recursos humanos	35 Dirigentes Scouts	0	35 personas
Impresiones Del proyecto	106	100	10600 Bs.
Libro de Tobón	1	5000	5000 Bs.
Envío de los formatos de las Fases	100	0	0 Bs
Caratulas Trabajo de Maestría	1	2000	2000 Bs.
CD con el trabajo	2	5000	10000 Bs.
Total Bs.			27600 Bs.



## ANEXO A-2

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
**MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**  
**SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJO DE GRADO III**



Prof.: \_\_\_\_\_

Estimado Docente:

Cumplimos con participarles que usted ha sido seleccionado como experto para la validación del instrumento que será utilizado con la finalidad de recolectar la información necesaria para la investigación titulada: **“Rediseño por competencias del programa de formación de adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela”**, la cual es realizada por el Licenciado: Torrealba Angel , como requisito final para la aprobación de su Trabajo de Grado de la Maestría en Desarrollo Curricular correspondiente al periodo I/2017

Esperando de usted su valiosa colaboración.

\_\_\_\_\_  
Apellido, nombre

ANEXO:

- Objetivo de la investigación.
- Tabla de especificaciones.
- Instrumento (colocar si es cuestionario, prueba, etc)
- Formato de validación.

## ANEXO A-3



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR  
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJO DE GRADO III



### Objetivo General

Rediseñar por competencias el programa de formación de adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela.

### Objetivos Específicos

5. Diagnosticar la necesidad un programa de formación por competencias al área de adultos en el movimiento scout de la Asociación de Scouts de Venezuela que contribuya al desarrollo personal de los adultos scouts.
6. Deconstruir el programa de formación por competencias al área de adultos en el movimiento scout de la Asociación de Scouts de Venezuela.
7. Reconstruir el programa de formación por competencias al área de adultos en el movimiento scout de la Asociación de Scouts de Venezuela
8. Validar el programa de formación por competencias de adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela

**ANEXO A-4**  
**TABLA DE ESPECIFICACIONES**

**Título de la Investigación:** Rediseño por competencias del programa de formación de adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela

**Objetivo General:** Rediseñar por competencias el programa de formación de adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela.

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Preguntas</b>	
Diagnosticar la necesidad de un programa de formación por competencias al área de adultos en el Movimiento Scout de la Asociación de Scouts de Venezuela que contribuya al desarrollo personal de los adultos.	Rediseño por Competencias	Procesos Andragógicos	Rol del dirigente scout	1 y 2	
			Entorno de Aprendizaje	3	
			Desempeño	4 y 5	
			Aprender haciendo	6, 7 y 8	
			Estrategias	9, 10 y 11	
	Formación de adultos	Orientación académica por Competencias	Actitudes	SABERES Ser, Hacer, Conocer, Convivir	12, 13, 14 y 15
				Compromiso	16 y 17
		Educación Permanente	Actitudes	Ética	18
				Tolerancia	19
				Proyecto Educativo	20 y 21
				Responsabilidad	22 y 23
				Creatividad	24
				Aspiraciones	25, 26 y 27

Fuente: Torrealba (2016)



**ANEXO A-5**  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
**MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**  
**SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJO DE GRADO III**



Estimado Dirigente Scout:

El presente cuestionario tiene como finalidad recaudar información necesaria acerca de las dificultades que presentan en el sistema de formación de Adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela. Los resultados obtenidos serán realmente importantes y de carácter confidencial. Agradeciendo su valioso tiempo y colaboración.

**Instrucciones:**

- Lea detenidamente cada aspecto del cuestionario.
- Este instrumento está compuesto por 27 preguntas cerradas.
- Cada pregunta consta de un planteamiento y de dos (02) alternativas.
- Marque con una equis (X) la opción que exprese la respuesta correcta.
- El tiempo que tendrá para responder será de 20 minutos.

Muchas gracias por su colaboración!



**ANEXO A-6**  
**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR**  
**SEMINARIO DE INVESTIGACION Y TRABAJO DE GRADO III**



**CUESTIONARIO**

A continuación se te presenta un cuestionario, en el marcarás con una x en las columnas de la mano derecha si tu respuesta es afirmativa o negativa.

Nº	ITEMS	SI	NO
01	¿Considera necesario un proceso Andragógicos para la formación de un dirigente scout?		
02	¿Se necesita la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de cada ciclo de programa educativo scout, como parte su rol como dirigente?		
03	¿Considera necesario las jornadas de capacitación de adultos scouts deben tener un buen entorno de aprendizaje?		
04	¿Considera necesario la evaluación constante del desempeño del adulto antes, durante y después de su proceso de capacitación como dirigente scout?		
05	¿Cree pertinente el trabajo integral con adultos del mismo nivel de capacitación como parte de su desempeño en los procesos educativos del escultismo?		
06	¿Considera necesario jornadas de capacitación que utilicen estrategias de aprender haciendo?		
07	¿Cree pertinente el análisis de la experiencia de capacitación?		
08	¿Piensa que es necesaria la construcción de conocimientos a través de las lecciones aprendidas para su aplicabilidad en las futuras actividades de capacitación?		
09	¿Considera necesario estrategias de inducción motivacional previa al inicio de todo proceso Andragógicos?		
10	¿Cree que es necesario las estrategias teóricas practicas utilizadas durante las sesiones de aprendizaje de una jornada de capacitación scout son las más idóneas para el aprendizaje eficaz de los adulto?		
11	¿Considera necesario el procesamiento y la aplicación de la información en todo proceso de capacitación scout?		
12	¿Considera la necesidad de establecer un esquema de capacitación implementado competencias específicas y criterios de desempeño en la formación integral del dirigente?		
13	¿Conoce el término competencias?		
14	¿Cree que es necesaria la implantación de herramientas orientadas por competencias al programa de formación scout?		
15	¿Piensa que es necesario el proceso de reflexión y debate sobre el aprendizaje adquirido durante las jornadas de capacitación?		
16	¿Cree que es necesario el compromiso del dirigente en el proceso formación?		
17	¿Considera que la aplicabilidad de los módulos de salida de cada nivel del sistema de formación por competencias debería ser adaptada a la realidad?		
18	¿Piensa que es necesario incluir ética y valores en la capacitación por competencias de un dirigente?		
19	¿Piensa que es importante la formación como dirigente para el servicio a los demás así como el respeto a la convivencia y justicia?		
20	¿Considera que la formación del adulto actual contribuye al desarrollo integral y a la educación		

	permanente?		
21	¿Cree que es de gran utilidad el reforzamiento en el nivel intermedio como parte de la formación y el proyecto educativo?		
22	¿Considera necesario la inducción del cargo como dirigente scout que va a desempeñar?		
23	¿Piensa que debería existir una sesión que te indique la importancia del trabajar con jóvenes?		
24	¿Cree necesario la incorporación de un taller de dinámicas de creatividad en el proceso de educación permanente del dirigente?		
25	¿Cree necesario lograr el nivel de capacitación en un año?		
26	¿Considera necesario la flexibilidad de los módulos de capacitación, los cuales deben atender a la naturaleza individual de la estructura scout?		
27	¿Es necesario la autoformación y la superación constante en la capacitación del dirigente?		

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.**

**Instrumento:** Cuestionario

ASPECTO RELACIONADOS CON LOS ÍTEMS	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13			
	Si	No																										
1. La redacción de ítem es clara.																												
2. El ítem tiene coherencia.																												
3. El ítem induce a la respuesta.																												
4. El ítem mide lo que se pretende.																												
ASPECTO RELACIONADOS CON LOS ÍTEMS	14		15		16		17		18		19		20		21		22		23		24		25		26		27	
	Si	No																										
5. La redacción de ítem es clara.																												
6. El ítem tiene coherencia.																												
7. El ítem induce a la respuesta.																												
8. El ítem mide lo que se pretende.																												

ASPECTO GENERALES	Si	No	observaciones
El instrumento contiene instrucciones para la solución			
El numero de ítems es adecuado			
Los ítems permite el logro del objetivo relacionado con él diagnostico.			

Los ítems están presentado en forma lógica-secuencial			
Él numero de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta sugiera el ítems que falta.			

Observaciones:

Validado por:

C.I: \_\_\_\_\_ Fecha: / /

VALIDEZ	
<input type="checkbox"/> Aplicable	<input type="checkbox"/> No Aplicable
<input type="checkbox"/> Aplicable atendiendo a la observación	

\_\_\_\_\_

Firma



## ANEXO B-1

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR  
SEMINARIO DE INVESTIGACION Y TRABAJO DE GRADO IV



Titulo del Trabajo: **REDISEÑO POR COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACION DE ADULTOS DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA**

Autor: Lcdo. Angel Torrealba / Tutora: Dra. Nereyda Hernández

Ciudadano/a: Presente.-

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración en la validación del *Rediseño por Competencias del Programa de Formación de Adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela.*

El Instrumento que se le presenta ha sido elaborado con la finalidad de recabar información acerca de la adecuación, coherencia, pertinencia, integralidad e idoneidad de la Competencia Específica junto a los indicadores de logro, que integra una de las áreas del conocimiento del Perfil del dirigente scouts y la políticas del área de adultos en el movimiento scout, y que a su vez permitirá tomar decisiones en busca del mejoramiento del proceso de formación integral del adulto.

### *Instrucciones*

El instrumento contiene la competencia específica de la unidad curricular Química, indicadores de logro para la misma, los cuales deberán ser evaluadas bajo los criterios de Adecuación, coherencia, pertinencia, integralidad e idoneidad, cada una con dos alternativas de respuesta para la selección de una sola, las cuales son las siguientes: Si y No.

Usted deberá marcar con una equis (X) la opción que, según su criterio, considere más adecuada. Si desea plantear alguna sugerencia, utilice el espacio correspondiente a observaciones. Sin más a que hacer referencia y esperando su valiosa colaboración.

Atentamente

El Investigador

**ANEXO B-2**

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
 MAESTRÍA EN DESARROLLO CURRICULAR  
 SEMINARIO DE INVESTIGACION Y TRABAJO DE GRADO IV



Titulo del Trabajo: **REDISEÑO POR COMPETENCIAS DEL PROGRAMA DE FORMACION DE ADULTOS DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA**

Autor: Lcdo. Angel Torrealba / Tutora: Dra. Nereyda Hernández

**III.- INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DEL PERFIL ACTUAL**

	Competencias	Criterios								Indicadores de logro	Criterios												
		Contexto		Idoneidad		Actuación		Integridad			Aplicabilidad		Realidad		Complejidad								
		si	no	si	No	si	no	si	no		si	no	si	no	si	no							
1	Construye nociones básicas sobre la terminología aplicada en el Escultismo									1.1. Adapta los modelos del Escultismo presentados en el nivel, teniendo en cuenta los diversos factores que influyen en el proceso evolutivo de la herramienta andragógica.							1.2. Articula saberes de los diferentes términos presentados en el trayecto inicial, buscando la complementariedad del Escultismo con la vida cotidiana.						
2	Reconoce la labor del Adulto dentro del Movimiento Scout.									2.1. Autovalora el esquema de capacitación formal de la Asociación de Scouts de Venezuela mediante la escogencia de sus módulos a distancia.													

										2.2. Innova mediante estrategias educativas su apreciación sobre el rol del Adulto en el Movimiento Scout						
										2.3. Comprende las directrices mundiales vigentes a través del procesamiento virtual.						
3	Desarrolla conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño de la labor por área o unidad dentro de la Asociación de Scouts de Venezuela									3.1. Desarrolla habilidades creativas enmarcadas dentro del Método Scout y Método Scout en Acción.						
										3.2. Genera propuestas innovadoras de programas de actividades ordinarias en sus unidades u áreas de trabajo.						
										3.3. Crea alternativas factibles de acuerdo al contexto social						
										3.4. Expresa con claridad y oportuna las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la convivencia armónica con la naturaleza.						
										3.5. Asume compromisos con valor social con su nivel de la estructura.						
										3.6. Implementa estrategias de crecimiento en su nivel de la estructura para alcanzar un 75% de la membrecía ideal.						
4	Relaciona las diferentes herramientas aplicadas en las labores scouts para un mejor desenvolvimiento dentro de su área o unidad.									4.1. Identifica los símbolos, procesos y propuestas de las diferentes religiones forjando un desarrollo espiritual en los jóvenes a través de la actividad scout.						
										4.2. Perfecciona técnicas de resolución de problemas						
										4.3. Propicia la convivencia y la relación social						
										4.4. Utiliza el modelo teórico del desarrollo personal						

										4.5. Implementa un programa de capacitación basado en competencias					
										4.6. Adquiere herramientas para la supervisión y evaluación del desempeño del dirigente en las actividades scouts.					
										4.7. Identifica estrategias de creatividad para un mejor desenvolvimiento en las actividades scouts.					
										4.8. Comprende las diferentes estrategias educativas del escultismo venezolano.					
										4.9. Describe la importancia de la planificación de las actividades scouts así como su evaluación.					
5	Lidera actividades donde sea capaz de profundizar el valor pedagógico, la proyección del Escultismo, y su papel personal en logros trascendentes de la labor Scout.									5.1. Participa de manera activa y responsable en su comunidad local a través de un proyecto socio ecológico de formación educativa.					
										5.2. Construye modelos de inclusión social para el beneficio de los jóvenes de su localidad.					
										5.3. Implementa estrategias de crecimiento en su nivel de la estructura para alcanzar un 100% de la membrecía ideal o equipo de trabajo.					

Observaciones:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Revisado por: \_\_\_\_\_ C.I.: \_\_\_\_\_

Estrato: Experto/ Asistentes del Área de Adultos en el Movimiento Scout ( ) Docente ( ) Fuerzas vivas /Dirigente en vías de capacitación ( ) Insignia de Madera/ Adulto Capacitado ( )

Profesión: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Lugar de Trabajo: \_\_\_\_\_ Fecha: / 04 / 2017



**ANEXO C**  
**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE DOCENCIA Y DESARROLLO CURRICULAR**



**I.- INSTRUMENTO PARA LA DECONSTRUCCIÓN**

**DEPARTAMENTO/MENCIÓN/ PROGRAMA** \_\_\_\_\_  
**ASIGNATURA** \_\_\_\_\_ **SEMESTRE** \_\_\_\_\_ **PEÍODO** \_\_\_\_\_

COMPETENCIAS ( OBJETIVOS GENERALES/ TERMINAL)	INDICADORES DE LOGROS (OBJETIVOS ESPECÍFICOS)	NIVELES (COMPLEJIDAD)	OBSERVACIONES

## ANEXO C-2



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE DOCENCIA Y DESARROLLO CURRICULAR



### 2.- INSTRUMENTO PARA LA DECONSTRUCCIÓN

#### SABERES (Contenidos)

DEPARTAMENTO \_\_\_\_\_ MENCIÓN \_\_\_\_\_ PROGRAMA \_\_\_\_\_ ASIGNATURA \_\_\_\_\_ SEMESTRE \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ PEÍODO \_\_\_\_\_

CONCEPTUALES	PROCEDIMENTALES	ACTITUDINALES	NIVELES ( Complejidad)	OBSERVACIONES

ANEXO B-3

Tabla n° 3

Datos obtenidos en la aplicación de la prueba piloto

S	ITEMS																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	

Fuente Torrealba 2016