



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

Facultad de Aprendizaje, Lenguas y Comunicación

Trabajo de Titulación como requisito previo para la obtención del
título de Licenciado en Ciencias de la Educación Básica

**Plan de formación por competencias para educadores scout: propuesta
metodológica**

Autor: Carlos Santiago Olmedo Criollo

Director -Tutor: Luz Germania Espinosa Chiriboga, Mgtr.

Quito, julio 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Formulación del problema	14
1.2 Objetivos de la investigación	22
1.2.1 Objetivo general	22
1.2.2 Objetivos específicos.....	22
1.3 Justificación de la investigación	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	25
2.1 Antecedentes de la investigación	25
2.2 Bases Teóricas	31
2.2.1. Formación por competencias	31
2.2.1.1 Concepto y fundamentos de la formación por competencias.....	31
2.2.1.2. Componentes de la formación por competencias	32
2.2.1.3. Modelos de formación por competencias	33
2.2.1.4. Tendencias actuales.....	34
2.2.2. Educadores scout.....	35
2.2.2.1. Perfil del educador scout	35
2.2.2.2. Competencias específicas de los educadores scout.....	35
2.2.2.3. Contribución de los educadores al Movimiento Scout.....	37
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	39
3.1. Denominación y definición de la propuesta	39
3.2. Justificación de la propuesta	39
3.3. Destinatarios y responsables	40
3.4. Objetivos.....	41
3.5. Funcionamiento de la propuesta	41
3.5.1. Explicación del proceso	41
3.5.2. Contenidos y planificación	42
3.6. Factibilidad de la propuesta.....	49
3.7. Estructura de evaluación de la propuesta	50
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	55

Referencias bibliográficas..... 57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fase 1: Inductivo General	43
Tabla 2. Fase 2.1: Básico. Formación para acompañamiento de niños y jóvenes.....	43
Tabla 3. Fase 2.2: Básico. Gestión estratégica.....	43
Tabla 4. Itinerario 1: Manada.....	44
Tabla 5. Itinerario 2: Unidad Scout.....	44
Tabla 6. Itinerario 3: Caminantes	45
Tabla 7. Itinerario 4: Rovers	45
Tabla 8. Itinerario 5.1: Gestión estratégica - Planificación	45
Tabla 9. Itinerario 5.2: Gestión estratégica - Comunicación.....	46
Tabla 10. Itinerario 5.3: Gestión estratégica - Capacitación.....	46
Tabla 11. Módulos mínimos requeridos	46
Tabla 12. Fase 4: Módulos electivos y acreditables (para microcredenciales)	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Instituciones y actores involucrados	17
Figura 2. ScoutMax	39
Figura 3. Plan de formación propuesto para la ASE.....	42
Figura 4. Diseños propuestos ScoutMax	51

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE APRENDIZAJE, LENGUAS Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

Plan de formación por competencias para educadores scout: propuesta metodológica

Autor: Carlos Santiago Olmedo Criollo

Director -Tutor: Luz Germania Espinosa Chiriboga, Mgtr.

Fecha: 14 de julio 2025

RESUMEN

El presente trabajo aborda la problemática relacionada con la formación limitada y no sistematizada de los educadores voluntarios de la Asociación de Scouts del Ecuador, quienes desempeñan un rol fundamental en el acompañamiento pedagógico de niños, adolescentes y jóvenes dentro del Movimiento Scout. La investigación, de tipo proyectiva, tuvo como propósito diseñar una propuesta metodológica de formación por competencias, denominada SCOUTMAX, orientada a fortalecer las capacidades pedagógicas, estratégicas, socioemocionales y tecnológicas de los educadores scout. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cualitativo con diseño de investigación proyectiva, utilizando como unidades de estudio a los educadores activos del Grupo Scout Nro. 10 "Centinelas de Brownsea", en Quito. Se emplearon técnicas como el análisis documental. Como resultado, se estructuró una propuesta innovadora basada en itinerarios formativos por niveles, organización modular, evaluación por competencias, uso de microcredenciales digitales y validación laboral ante el Ministerio de Trabajo. Además, se planifica la articulación con instituciones de educación superior y la creación del Instituto Tecnológico Superior Scout (ITSS). Se concluye que el diseño de un plan formativo estructurado, contextualizado y flexible permite dignificar el rol del educador scout, mejorar la calidad de las experiencias educativas, y abrir caminos hacia la profesionalización del voluntariado educativo.

Palabras clave: Educación no formal, Formación por competencias, Liderazgo juvenil, Movimiento Scout, Voluntariado educativo

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE APRENDIZAJE, LENGUAS Y COMUNICACIÓN
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA**

Plan de formación por competencias para educadores scout: propuesta metodológica

Autor: Carlos Santiago Olmedo Criollo

Director -Tutor: Luz Germania Espinosa Chiriboga, Mgtr.

Fecha: 14 de julio 2025

ABSTRACT

This research addresses the problem of the limited and unsystematized training of volunteer educators in the Scout Association of Ecuador, who play a fundamental role in the pedagogical guidance of children, adolescents, and young people within the Scout Movement. The study, with a projective approach, aimed to design a methodological proposal for competency-based training, named SCOUTMAX, focused on strengthening the pedagogical, strategic, socioemotional, and technological capacities of scout educators. A qualitative approach with a projective research design was adopted, using active educators from Scout Group No. 10 "Centinelas de Brownsea" in Quito as units of study. Techniques included document analysis, semi-structured interviews, and comparative model review. As a result, an innovative proposal was developed, based on training itineraries by levels, modular structure, competency-based evaluation, the use of digital microcredentials, and labor validation before the Ministry of Labor. Furthermore, articulation with higher education institutions and the creation of the Scout Higher Technological Institute (ITSS) is projected. It is concluded that the design of a structured, contextualized, and flexible training plan dignifies the role of scout educators, improves the quality of educational experiences, and opens pathways towards the professionalization of educational volunteering.

Keywords: Competency-based training, Educational volunteering, Non-formal education, Scout Movement, Youth leadership

INTRODUCCIÓN

El Movimiento Scout Mundial, presente en más de 170 países y con más de 57 millones de miembros, representa la organización juvenil de educación no formal más grande a nivel global. Su propuesta educativa, basada en el “aprender haciendo”, el servicio, la vida en comunidad, la buena ciudadanía y el desarrollo progresivo de competencias, ha contribuido a la formación de niños, jóvenes y adultos. En Ecuador, el Movimiento Scout tiene más de un siglo de historia, y la Asociación de Scouts del Ecuador (ASE) lidera esta misión, con grupos distribuidos en todo el país y una estructura basada en el voluntariado educativo (*Historia - Scouts Ecuador*, s. f.).

En este contexto, el rol del educador scout voluntario es clave. Sin embargo, la formación de estos educadores adultos carece actualmente de una estructura académica sólida, actualizada y alineada con los estándares de calidad educativa contemporánea. En su mayoría, los voluntarios adultos que asumen responsabilidades educativas en los grupos scout lo hacen por vocación y experiencia previa como beneficiarios del programa, pero sin procesos formativos sistematizados ni mecanismos de seguimiento y reconocimiento de sus competencias. Esta situación representa una limitación significativa frente a los desafíos que exige hoy la educación de niños, adolescentes y jóvenes.

A partir de esta problemática, la presente investigación plantea el diseño de una propuesta metodológica para un plan de formación por competencias para educadores scout, cuyo programa planteado se denominada SCOUTMAX. Esta propuesta busca articular un sistema de formación flexible, escalable y acreditable, capaz de fortalecer las capacidades de los educadores voluntarios mediante itinerarios pedagógicos contextualizados, evaluaciones formativas y herramientas digitales innovadoras. SCOUTMAX integra microcredenciales digitales, sistemas de acompañamiento personalizado, rutas de aprendizaje por niveles, y una visión de profesionalización progresiva que contempla convenios con instituciones de educación superior, reconocimiento de competencias por el Ministerio de Trabajo y la propuesta para una futura creación del Instituto Tecnológico Superior Scout (ITSS).

El trabajo se estructura en tres capítulos. En el Capítulo I: Planteamiento del Problema, se expone el contexto general y particular de la investigación, describiendo las debilidades del modelo formativo actual y estableciendo los objetivos y justificación del estudio. En el Capítulo II: Marco Teórico, se analizan los fundamentos teóricos y conceptuales relacionados con la formación por competencias, la educación no formal y el perfil del educador scout, incorporando enfoques actualizados y literatura especializada reciente. En el Capítulo III: Presentación de la Propuesta, se desarrolla detalladamente el programa SCOUTMAX, incluyendo su estructura curricular, líneas formativas por niveles (Manada, Tropa, Caminantes, Rovers y Gestión Estratégica), sistema de evaluación por competencias, diseño del pasaporte formativo y los mecanismos de certificación vinculados con microcredenciales digitales.

La importancia de esta investigación radica no solo en ofrecer una alternativa concreta para mejorar la formación de los educadores scout, sino también en abrir nuevas posibilidades de desarrollo personal, profesional y académico para miles de voluntarios que sostienen el Movimiento Scout en el país. Con esta iniciativa, se busca dignificar su labor educativa, asegurar la calidad del acompañamiento que brindan a los niños y jóvenes, y fortalecer la sostenibilidad del Movimiento Scout como actor relevante en la transformación ciudadana y social.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Formulación del problema

El Movimiento Scout, fundado en Gran Bretaña por Robert Baden-Powell en 1907, es la organización juvenil más grande y antigua del mundo al contar con más de 57 millones de scouts y personas voluntarias, con presencia en 172 países (Inicio | WOSM, s. f.). En Ecuador, el Movimiento Scout fue introducido en 1920 y desde entonces ha cumplido un rol importante en la formación integral de niños, niñas y jóvenes, a través de un sistema de educación no formal basado en valores, habilidades para la vida, liderazgo, trabajo en equipo y vida en la naturaleza.

En la ciudad de Quito, la práctica de la actividad scout tiene una importante presencia a través de sus diferentes grupos y distritos, los cuales, reúnen a lo largo y ancho de la ciudad, a cientos de educadores voluntarios, niños y jóvenes participantes. Dentro de este contexto, destaca el Grupo Scout Nro. 10 “Centinelas de Brownsea”, fundado en el año 2008, que ha mantenido una trayectoria activa y creciente en la zona centro-norte de la capital, consolidando su labor educativa y comunitaria. Ubicado en el Parque Itchimbía, este grupo se especializa en brindar experiencias significativas y memorables para la vida, incentivando el desarrollo personal, social y comunitario de sus miembros.

En el ámbito de la educación no formal, el Movimiento Scout se ha destacado a través de los años por su inmensa capacidad para formar e inspirar a niños y jóvenes. Sin embargo, la formación de los educadores scout presenta desafíos significativos, especialmente en la implementación de un enfoque basado en competencias.

En dicho sentido, una competencia se refiere a aquella destreza que desarrollamos o la capacidad que se adquiere mediante el aprendizaje, la práctica y la experiencia. Cada individuo, en particular los educadores de Scouts Ecuador, ya cuentan con habilidades valiosas que enriquecen a la organización. No obstante, pueden haber otras competencias y destrezas que no se encuentren tan desarrolladas, las cuales son cruciales para el trabajo y desempeño como educadores o en cualquier otra función a nivel de gestión

institucional. Por tal razón, es esencial ser conscientes del papel que se desempeña y de las especificidades que cada función requiere. Formarnos e incorporar nuevas competencias no solo mejora nuestra experiencia en el ámbito scout, sino también nos beneficia en la cotidianidad que enfrentamos (*Competencias – Scouts Ecuador*, s. f.).

En efecto, este trabajo pretende abordar la carencia de un plan de formación estructurado y metodológicamente sólido e innovador para los educadores scout (voluntarios), con el objetivo de optimizar su desempeño y, por ende, los atributos educativos que ofrecen.

De hecho, Enríquez (2014) describe que no hay pruebas de que la institución dedicada al escultismo en Ecuador utilice o ejecute sistemas estructurados de apreciación de la práctica del cargo sustentado en habilidades y destrezas (p. 59).

De este modo, la problemática central radica en la falta de un marco formativo que integre competencias clave, adaptadas a las necesidades y contextos específicos de los educadores scout, que permita un dinamismo y actualización constante.

Resulta lógico entonces que los síntomas que reflejan la situación problemática está basado principalmente en:

- **Falta de formación específica:** Muchos educadores scout carecen de una formación estructurada y específica que les permita desarrollar competencias clave.
- **Desigualdad en la calidad educativa:** La formación de los educadores varía significativamente entre diferentes grupos y ubicaciones geográficas (ciudades, regiones, países, etc.), afectando seriamente la calidad de la educación scout, por lo cual, debe considerarse este detalle para satisfacer las necesidades del contexto.

Es fundamental y crucial señalar que el educador scout no siempre posee la capacidad para organizar capacitaciones o certificar competencias, ya que para todo ello, se requeriría ser o contar con un especialista en el área correspondiente. Por ello, es esencial contar con la asistencia de mentores capacitados para cada circunstancia. Siendo así, el rol del educador scout será

guiar tanto al joven como al asesor sobre los objetivos y expectativas a alcanzar (Asociación de Scouts del Ecuador, 2012).

Bajo esta premisa y síntomas, podemos distinguir que el problema general formulado está basado en la formación actual de los educadores scout, la cual no está alineada con las competencias necesarias para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos, entre los cuales se mencionan:

- **Adaptación a nuevas realidades sociales y culturales:** Los métodos tradicionales no siempre se adaptan a las necesidades actuales de los niños, jóvenes y la sociedad en general. Las circunstancias sociales, las variaciones en los patrones familiares y la diversidad, exigen educadores con habilidades para comunicarse de manera inclusiva, gestionar emociones, y comprender los contextos situacionales de los niños y jóvenes a quienes acompañan.
- **Integración de tecnologías en la educación no formal:** Los niños y jóvenes actuales se desenvuelven en entornos digitales, por lo que, hoy por hoy se requieren educadores capaces de aprovechar herramientas tecnológicas para conectar con estos nuevos espacios, fortalecer el aprendizaje y motivar la participación.
- **Desarrollo de destrezas y habilidades del siglo XXI en los niños y jóvenes:** Entre estas habilidades, se pueden mencionar al pensamiento crítico, la creatividad, el liderazgo, el trabajo en equipo y la ciudadanía global, por lo que también se requieren educadores con un dominio metodológico y pedagógico más profundo que el que actualmente se ofrece.

A su vez, de manera específica, el problema gira en función de la falta de programas estructurados de formación, lo que resulta en una variabilidad en la calidad y en la capacidad de adaptación hacia estas nuevas realidades sociales y tecnológicas.

El papel motivador y la influencia positiva del adulto es fundamental en el Movimiento Scout, ya que, como en cualquier proceso educativo o formativo, el educador es quien transmite valores, conocimientos y lo práctico que guía a los scouts y fomenta un ambiente de cooperación para el aprendizaje. Este

educador admite la abierta manifestación de ideas y opiniones, asume roles clave: como líder analítico y diseñador del programa de actividades. Se encarga de asegurar que las actividades cumplan con sus objetivos y respondan a las necesidades del grupo. Como educador, debe proporcionar apoyo permanente para que el proceso de autoeducación de los niños y jóvenes sea efectivo, contribuyendo al desarrollo de sus habilidades y conocimientos. Consecuentemente, debe construir una relación permanente de confianza, respeto y compromiso con cada miembro del equipo para ayudar a alcanzar los objetivos del programa scout (Esther, 2022).

Por consiguiente, en la presente formulación, se pueden identificar las siguientes instituciones y actores involucrados:

Figura 1. Instituciones y actores involucrados



Como consecuencia de esta identificación, se espera que la implementación del plan de formación por competencias para educadores scout genere un impacto significativo en diversos niveles. Los educadores scout, al recibir una formación más completa y especializada, podrán mejorar la calidad de las actividades y programas que ofrecen, beneficiando directamente a los niños y jóvenes del Grupo Scout Nro. 10 "Centinelas de Brownsea". La

Asociación de Scouts del Ecuador (ASE) verá fortalecida su capacidad organizativa y su prestigio, al contar con educadores mejor preparados. Las instituciones educativas y los especialistas involucrados aportarán conocimientos y recursos valiosos, fomentando una colaboración interdisciplinaria. Finalmente, las familias y la comunidad en general se beneficiarán de los logros que la educación no formal scout genera en niños y jóvenes, quienes estarán en mejores condiciones para asumir roles protagónicos y retos para aportar positivamente a la sociedad. El Movimiento Scout debe formar a sus voluntarios adultos para asegurar que el programa dirigido a los niños y jóvenes sea bien recibido (Gabriela, 2022). Desde luego, para encaminar el tema de estudio es preciso evaluar los enfoques de la investigación para centrar la necesidad de progreso y crecimiento respecto a las competencias, destrezas y habilidades de los educadores dentro del Movimiento Scout, utilizando metodologías educativas modernas y efectivas.

Dentro de un enfoque contextual, es preciso determinar la situación actual de los educadores scout en términos de su nivel de formación, sus necesidades y lo que la organización mismo pudiese aspirar. Así mismo, identificar los retos que semana a semana los educadores scout detectan para mejorar sus programas educativos y la forma en la que un programa de capacitación puede potenciar el impacto deseado en los miembros beneficiarios de los grupos scout.

A nivel de un enfoque práctico, es clave identificar también, los mecanismos y herramientas para determinar en qué nivel se encuentran las competencias de los educadores scout.

Visto de esta forma, es prudente mencionar también, algunas de las competencias que algunos autores han hecho hincapié en sus investigaciones y que guardan relación con los scouts. Por ejemplo, a decir de Sancho (2024), el movimiento scout fomenta valores y habilidades esenciales para el desarrollo de los jóvenes, como parte clave de la educación social. Principios fundamentales como la integridad, la confiabilidad, la consideración hacia los demás, la solidaridad y el compromiso social se promueven constantemente, al igual que competencias como la resolución de conflictos, la colaboración y la autogestión. De igual manera, considera que una prioridad en el movimiento scout es el

desarrollo del autoconocimiento, la autoestima o amor propio, la gestión emocional y la empatía, así como también, habilidades socioemocionales, todos ellos, elementos importantes que fortalecen la inclusión social. Así, la educación social encuentra en el movimiento scout un espacio adecuado y propicio para trabajar en la formación en principios éticos, el manejo constructivo de desacuerdos y disputas y la integración de colectivos en situación de exclusión (pp. 2-3).

Aparte de las capacitaciones específicas para scouts, la trayectoria educativa se enriquece con una formación que añade valor sobre un tema transversal, dirigida a monitores que ya han completado el plan de capacitación Scout y buscan continuar desarrollándose profesionalmente (Msc y Msc, 2021).

Otra iniciativa resultante y que bien debe ser tomada en cuenta es la relacionada al impacto en la inserción laboral, en donde Muñoz (2020), en su investigación resalta que, los adolescentes encuentran oportunidades de empleo al incluir en sus hojas de vida, su pertenencia y experiencia en el grupo scout. Esto incrementa considerablemente sus posibilidades de ser contratados, por la sensación de confianza que se genera en el empleador. Una vez empleados, los jóvenes se mantienen gracias a la adaptabilidad y competencias adquiridas en el trabajo colaborativo, la planificación efectiva, las normas de convivencia comunitaria y las habilidades de dirección. Jóvenes scout han brindado testimonios de que todo lo que aprendieron en el Movimiento, les ha servido en aspectos como la socialización, la empatía, en el impacto e influencia en los demás, así como en la generación de confianza. Sus testimonios se complementan con reflexiones respecto a la capacidad de autocontrol y de autorregulación emocional. El poder contar con experiencias de trabajo en equipo, de liderar y ejecutar proyectos fomenta actitudes, capacidades y competencias particulares para emprender en proyectos personales, especialmente laborales. La capacidad de tener confianza en sí mismos que los niños y jóvenes desarrollan a través del método scout influye significativamente en todas las actividades que emprenden en todos los ámbitos de su vida (pp. 200-201).

Simultáneamente, este análisis nos permitirá reflexionar sobre esta problemática presente también en países como Chile, donde se evidencia que, en cuanto a la efectividad de la capacitación para los educadores, sobre todo bajo un esquema virtual, se destaca y observa principalmente la falta de un programa común. Esto provoca que un pequeño porcentaje de participantes (9,7%) mencione que no hubo formación sobre el manejo de herramientas virtuales en sus grupos, y que un 28,2% manifieste la ausencia de capacitaciones en línea dirigidos a los dirigentes scout. Mientras algunos grupos scout aplicaron técnicas estratégicas de trabajo muy intenso para lograr una adecuada adaptación tecnológica, otros abordaron las nuevas exigencias sin seguir un plan de formación estructurado y coherente (Riquelme et al., 2023).

En concordancia, es notorio que todo lo mencionado, contribuye a la generación de iniciativas y proyectos colaterales como consecuencia de este proceso de análisis y que bien podrían servir para el crecimiento del Movimiento Scout. Uno de los principales retos señalados por Serrano (2022), en el contexto del Movimiento Scout consiste en lograr que las autoridades gubernamentales de cada país o región reconozcan oficialmente sus programas y procesos de capacitación. Como resultado, estas actividades formativas, las experiencias y procesos de formación de adultos en el Movimiento son reconocidos principalmente dentro de los propios grupos scout, que representan el primer espacio donde los adultos asumen su rol como educadores. En un ámbito más amplio, estas experiencias formativas también pueden ser avaladas por los organismos representativos de la respectiva Asociación Scout en la región donde los voluntarios llevan a cabo o están en proceso de formación (pp. 12-13).

En esta perspectiva, se debe considerar que los scouts siguen un proceso de formación prolongado y extenso dentro del movimiento (Fernández, 2022). Por eso, resulta fundamental analizar los efectos de cómo este largo proceso formativo influye en la capacidad de los educadores scout para enfrentar los desafíos contemporáneos antes mencionados. Para ejemplificar tal consideración, podemos mencionar que, durante la etapa de capacitación del recurso adulto de la ASE, se fomenta el desarrollo de los educadores en las competencias requeridas para cumplir con un rol en la organización. Su objetivo

planteado es adquirir, mejorar y perfeccionar las competencias requeridas para llevar a cabo sus funciones y lograr un desempeño uniforme, enfocándose en las acciones prácticas del dirigente (Asociación de Scouts del Ecuador, 2011).

La falta de capacitación pedagógica acarrea consecuencias críticas concretas: experiencias de aprendizaje desarticuladas y educadores scout con formación escasa o confusa. Estos efectos, subrayan la importancia de implementar un plan de formación por competencias para los educadores scout. De esta manera, las soluciones inmediatas que se avizoran al optimizar la eficiencia y la efectividad de los programas educativos, se basan en garantizar experiencias enriquecedoras a los participantes. Así mismo, las soluciones esperadas a largo plazo, se enfocan en la adecuada formación de niños y jóvenes con competencias sólidas y valores éticos, generando así ciudadanos más preparados y comprometidos que impacten positivamente en la sociedad.

No obstante, se señala que el enfoque de gestión y desarrollo por competencias tiene como objetivo impulsar la innovación para mejorar tecnológicamente la organización, lo cual permite al equipo, comprender tanto las características de su propio perfil de competencias como el perfil del puesto que al momento ocupa o al que aspira (Vera et al., 2021).

Es así que, frente a la incertidumbre del entorno y la crisis de valores que afectan a los niños, jóvenes y educadores del Movimiento Scout, nos obliga a replantear los métodos de trabajo, así como las formas y contenidos de la educación no formal. Es necesario iniciar un camino de dinamismo y flexibilidad, posiblemente desconocido hasta ahora. Los educadores scout y sus dirigidos (niños y jóvenes) enfrentan el reto de adaptarse cada vez más rápidamente, y la implementación de cualquier estrategia puede verse seriamente comprometida si no se cuenta con la preparación adecuada.

Por ello, Moscoso (2023), determina en su investigación que los hallazgos encontrados mediante los instrumentos aplicados revelan que los factores promotores del aprendizaje surgen principalmente de tres elementos: las actividades, la interacción entre los integrantes, y el acompañamiento y orientación de los educadores (p. 57).

Con ese propósito, para comprender de mejor manera el problema planteado, se han formulado las siguientes interrogantes que guiarán el análisis y el diseño de la propuesta metodológica. A continuación, se presentan las preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son las competencias clave que deben desarrollar los educadores scout para enfrentar los desafíos actuales de la educación no formal?
- ¿Qué debilidades presenta la formación actual de los educadores scout en el Grupo Scout Nro. 10 “Centinelas de Brownsea”?
- ¿Cómo puede estructurarse una propuesta metodológica de formación por competencias que sirva como guía de acompañamiento para educadores scout voluntarios?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Diseñar un plan de formación por competencias para educadores scout.

1.2.2 Objetivos específicos

- Explicar la problemática de la falta de competencias en la educación scout.
- Sintetizar las características teóricas de la gestión por competencias en la educación scout.
- Sugerir un plan de formación orientado a desarrollar las competencias identificadas.

1.3 Justificación de la investigación

La formación de educadores scout enfrenta desafíos significativos debido a la falta de un plan estructurado que desarrolle las competencias necesarias para guiar a los niños y jóvenes de manera efectiva, así como para cumplir roles institucionales dentro de la organización, distritos y grupos scout. Este problema se traduce en una variabilidad en la mejora continua de la educación scout, afectando el crecimiento integral de los miembros beneficiarios. La presente investigación propone diseñar un plan de formación por competencias para educadores scout, lo cual contribuirá a estandarizar y mejorar la calidad

educativa dentro de la institución, asegurando que todos los educadores posean las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar su rol de manera óptima.

El presente trabajo de investigación es pertinente ya que aborda directamente la necesidad de un marco formativo coherente y actualizado para los educadores scout. Al diseñar un plan de formación por competencias, se solucionan problemas como la falta de preparación específica y la inconsistencia en la aplicación del método scout. Este plan permitirá a los educadores adquirir competencias pedagógicas y de liderazgo, mejorando así la calidad de la educación y el apoyo que brindan a los niños y jóvenes. Además, facilitará la implementación de prácticas educativas innovadoras y efectivas, adaptadas a las necesidades actuales de los miembros.

La relevancia de esta investigación es múltiple. Educativamente, ofrecerá una propuesta metodológica que puede ser replicada y adaptada en diferentes contextos educativos, promoviendo prácticas pedagógicas efectivas. Socialmente, los principales beneficiarios serán los niños y jóvenes scouts, quienes recibirán una educación de mayor calidad y más coherente, así como los educadores, que contarán con herramientas y conocimientos mejorados para desempeñar su labor. En última instancia, esto fortalecerá el movimiento scout en Ecuador y su impacto positivo en la sociedad.

Vale la pena destacar la importancia de este trabajo, desde el punto de vista de utilidad en programas conexos, considerando al mismo Programa de Participación Estudiantil que a partir de un convenio de la Asociación de Scouts del Ecuador con el Ministerio de Educación y Cultura, busca formar a estudiantes de bachillerato como promotores comunitarios, alineando esta labor con las competencias definidas en el nuevo Perfil del Bachiller Ecuatoriano. A lo largo de su educación, los estudiantes desarrollan habilidades como el pensamiento crítico, la reflexión, una conciencia socioambiental sensible a la cultura, una ciudadanía activa y responsable tanto a nivel de su comunidad como globalmente. También se fomenta un liderazgo que sea colaborativo, la empatía, la cohesión social, y una nueva forma de pensar con muchos tintes de innovación y que se adapte a los grandes desafíos y demandas de la sociedad

contemporánea (Ministerio de Educación y Asociación Scouts del Ecuador, 2023).

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A continuación, se detallan los principales antecedentes relacionados con el problema de investigación.

Molina et al. (2021) en su investigación “Aproximaciones a la gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica” profundizan sobre los enfoques teóricos y tendencias de la gestión por competencias del capital humano. El proceso metodológico se orienta por el enfoque analítico cualitativo, diseño de teoría fundamentada, nivel descriptivo. En este sentido, realiza la investigación documental, por medio de una revisión bibliográfica de fuentes secundarias. La población está constituida por colaboradores de organizaciones empresariales. Y una muestra no probabilística compuesta por colaboradores empresariales de la V Región de Chile. Los resultados obtenidos indican que el manejo estratégico del capital humano impacta profundamente en el rendimiento organizacional, mediante la aplicación de enfoques amparados en diferentes capacidades, estimulando el conocimiento e impulsando competencias clave, éticas y sostenibles. Como conclusión se señala que todo lo que rodea dentro del mismo contexto, impulsa a los individuos a desarrollar procesos de análisis personal para identificar habilidades y detectar áreas de mejora. Todo ello, brinda la posibilidad de continuar desarrollando más y nuevas capacidades profesionales y personales bajo un esquema creativo y constante. Este antecedente contribuye a la comprensión del problema de investigación en cuanto al análisis que se produce al evaluar el enfoque por competencias desde una visión empresarial.

Velásquez et al. (2020) investigan sobre las “Competencias de innovación en entornos virtuales de aprendizaje basados en gestión del conocimiento”. El proceso metodológico se orienta por el enfoque cualitativo, el diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional. Como técnica de recolección de información se utiliza la técnica investigación documental, por medio de revisión bibliográfica de fuentes secundarias. Los resultados obtenidos indican que el diseño de plataformas y entornos virtuales de aprendizaje que integren enfoques teóricos adecuados y evalúen su incidencia en competencias como la innovación

es clave para formar profesionales con miras hacia los retos de la industria 4.0. Como conclusión se señala que para lograrlo, los formadores y líderes deben reconocer y adaptar las preferencias y métodos de aprendizaje de sus equipos facilitando el fortalecimiento de capacidades como la observación crítica, la experimentación y el trabajo en equipo. Este antecedente contribuye a la comprensión del problema de investigación en cuanto al análisis de los aspectos esenciales en el aprendizaje por competencias.

Domínguez Zaldívar y Torres Quevedo (2020) investigan sobre: “Una experiencia educativa transformadora: la formación por competencias”. El proceso metodológico se orienta por el enfoque cualitativo, el diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional. Como mecanismo de recolección de información se utiliza la investigación documental, por medio de encuesta, entrevistas y observación científica. La población está constituida por el personal con perfil técnico de categoría intermedia del Instituto Politécnico Agropecuario “Manuel Isla Pérez”. Los resultados obtenidos reflejan mejoras significativas en el rendimiento de los profesionales de la población investigada, atribuibles en gran medida al enfoque metodológico aplicado para desarrollar competencias de trabajo dentro de dicho entorno. Como conclusión se señala que dicho desarrollo de competencias profesionales en el Técnico Medio se caracteriza por el papel que desempeñan los componentes que las integran como sistema de conocimientos, habilidades, valores y cualidades de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades y gustos del trabajador. De esta manera, este proceso, se vuelve indispensable para el impulso articulado y crecimiento profesional de los individuos. Este antecedente contribuye a la comprensión del problema de investigación en cuanto al aporte de experiencias que genera la formación por competencias desde el punto de vista educativo y su riqueza en el campo laboral.

Candela y Ruiz (2021) investigan sobre “La certificación de competencias de los voluntarios como herramienta para mejorar el empleo juvenil y promover el voluntariado”. El proceso metodológico se orienta por el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional. Como técnica de recolección de información se utiliza la investigación documental, por medio de

la revisión bibliográfica de fuentes secundarias. La población está constituida por ciudadanos españoles, tanto residentes en territorio nacional como en el extranjero. Los resultados obtenidos indican que, a pesar de que cada modelo reconoce competencias distintas, la mayoría de las certificadas mediante el voluntariado fortalecen el perfil profesional, ya que corresponden a habilidades valoradas por el sector empresarial. Como conclusión se señala que, validar las habilidades desarrolladas mediante el compromiso social que genera el voluntariado, no solo es factible, sino que representa un derecho legítimo para quienes participan. Aunque existen diversas formas de validación o certificación, muchas organizaciones aún no las aplican, lo que podría afectar el reconocimiento formal de estas experiencias y el ejercicio pleno de los derechos de dichos participantes. Este antecedente contribuye a la comprensión del problema de investigación en cuanto al análisis de la necesidad de disponer una necesaria validación y reconocimiento de experiencias y habilidades de personas voluntarias, siendo este mecanismo, una manera que permita brindarles mejores alternativas laborales y a la vez, una mejor difusión de las actividades sin fines de lucro que promuevan causas sociales, educativas, entre otras.

Alameda Molina (2021) en su obra “El escultismo como modelo de educación no formal y su relación con las habilidades sociales y la autoestima”, se propone investigar a la práctica voluntaria que se despliega en el movimiento scout como figura educativa no formal y su conexión con competencias sociales y emocionales. El proceso metodológico se orienta por el enfoque cuantitativo, el diseño transversal, nivel descriptivo. Como técnica de recolección de información se utiliza la encuesta, por medio de un cuestionario. La población está constituida por los niños y niñas de educación básica en los niveles cuarto, quinto y sexto, así como integrantes scout (lobatos), todos dentro del rango etario de 9 a 11 años. Los resultados obtenidos indican que la participación en el movimiento Scout favorece el desarrollo de habilidades sociales, especialmente en la gestión de controversias. La pertenencia a este tipo de grupos fortalece la socialización, mejora la dinámica interpersonal y potencia conductas como la empatía, la autoconfianza y la cooperación. Además, actividades recreativas y

formativas dentro del ámbito scout contribuyen al crecimiento personal, preparando a los jóvenes para ser agentes dinámicos en su entorno y de su propio proceso de transformación. Como conclusión, se destaca que la educación no formal, promovida a través de actividades recreativas fuera del aula, fortalece los vínculos sociales entre los participantes y potencia habilidades personales como la autovaloración, la comunicación efectiva y la resolución de controversias. Este antecedente contribuye a la comprensión del problema de investigación en cuanto al conocimiento que brinda para establecer el nivel de aporte del movimiento scout en el desarrollo de competencias.

Fothy (2021) plantea su investigación “Influencia de la educación scout en el desarrollo personal y profesional de las personas. El caso del Scoutismo Húngaro en la Argentina en historias de vida”. El proceso metodológico se orienta por el enfoque cuantitativo, diseño transversal, nivel descriptivo. Como técnica de recolección de información se utiliza la encuesta, por medio de un cuestionario. La población está constituida por los estudiantes de varios IES y grupos scout de la provincia de Almería. Y una muestra no probabilística por conveniencia. Los resultados obtenidos indican que los jóvenes vinculados al movimiento Scout tienden a demostrar una mayor capacidad para intervenir constructivamente en conflictos entre pares. Además, evidencian una actitud empática al ponerse en el lugar del otro y buscar soluciones reflexivas ante situaciones difíciles. Estas conductas sugieren que el escultismo influye positivamente en el desarrollo de habilidades sociales relacionadas con la mediación, la empatía y la resolución de problemas. El estudio concluye que la participación en el movimiento scout impacta positivamente en adolescentes, favoreciendo su desempeño estudiantil, autoestima, valores y habilidades sociales. Este impacto contribuye al desarrollo de hábitos como la responsabilidad, la seguridad en uno mismo y la motivación por adquirir nuevos conocimientos, en línea con estudios anteriores que reconocen el aporte formativo de prácticas educativas fuera del ámbito convencional. Este antecedente contribuye a la comprensión del problema de investigación en cuanto al nivel de incidencia que especifica el ámbito formativo de desarrollo de habilidades y competencias en el entorno scout y su influencia en otros espacios.

Checa Caballero (2022), explora “El voluntariado como herramienta para la formación, profesionalización y empleabilidad: Visión del alumnado de las universidades valencianas”. El proceso metodológico se orienta por el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo y explicativo. Como técnica de recolección de información se utiliza la encuesta, por medio de un cuestionario. La población está constituida por los estudiantes universitarios de carreras sociales y de otras áreas de conocimiento de Valencia. Los resultados obtenidos indican la opinión del alumnado respecto al valor formativo, profesionalizador y de acceso al empleo del voluntariado. Se observa que, al igual que ocurre con las motivaciones, el nivel de valoración del alumnado respecto a la influencia del voluntariado en el desarrollo profesional es medio-alto. Por dimensiones, la relativa a la Profesionalización es la que mayor valoración obtiene, seguida de la dimensión Empleabilidad. Por su parte, la dimensión Intrusismo es la considerada en menor medida por la muestra, situándose en una posición más bien neutral, al igual que la dimensión Formación universitaria. Los resultados manifiestan que, tal y como indican Cedena et al. (2021) el aprendizaje no es algo exclusivo del ámbito académico, y que el alumnado considera que el voluntariado favorece el desarrollo de habilidades duras y/o blandas, así como mantienen autoras/es como Souto-Otero (2019), Souto-Otero y Shields (2016) o Vizcaíno y Medina (2021). Competencias y experiencia que el alumnado universitario considera que dan buena imagen y son valoradas positivamente y reconocidas por entidades y empresas. Como conclusión se señala que existe tanto una relación descriptiva como explicativa entre la opinión hacia el voluntariado y la motivación para la participación en el mismo, lo que indica que, cuanto más se percibe el voluntariado como una vía para el crecimiento profesional, mayor es el interés por participar en él. Esta relación se observa especialmente respecto a aquellas motivaciones y opiniones relativas al desarrollo profesional del voluntariado, por lo que a una mayor valoración de la capacidad profesionalizadora y de acceso al empleo del voluntariado, mayor será la motivación hacia dicha actividad, especialmente respecto a la adquisición de conocimiento y mejora del currículum. De igual manera, se concluye que existen variables personales y

contextuales que influyen en la opinión sobre el voluntariado y en las motivaciones hacia la participación en el mismo. Este antecedente contribuye a la comprensión del problema de investigación en cuanto a que brinda consideraciones sobre el aspecto profesional del voluntariado y la necesidad o motivación de desarrollar competencias que son necesarias en otros aspectos.

Asensio Ramón (2020) investiga en su obra: “Influencia del movimiento Scout como opción de tiempo libre en la mejora del rendimiento académico, la autoestima, las habilidades sociales y la adquisición de valores en la etapa de secundaria”, el impacto de la participación en actividades Scout como alternativa extracurricular que contribuye al crecimiento integral de los estudiantes, al potenciar su desempeño, fortalecer la confianza en sí mismos, estimular la convivencia y promover la incorporación de principios éticos. El proceso metodológico se orienta por el enfoque cuantitativo, diseño transversal, nivel descriptivo. Como técnica de recolección de información se utiliza la encuesta, a través de un cuestionario. La población está constituida por los estudiantes de varios IES públicos y privados y grupos scout de las provincias de Almería y Andalucía. Y una muestra no probabilística por conveniencia. Los resultados obtenidos indican que los estudiantes scout presentan puntuaciones ligeramente superiores en capacidades interpersonales comparados con quienes no forman parte del movimiento. Sin embargo, estas diferencias no alcanzan una relevancia representativa desde el punto de vista estadístico. Como conclusión, se descubrió que, aunque los niveles generales de habilidades sociales son similares entre adolescentes scouts y no scouts, quienes participan en el movimiento demuestran mayor capacidad para mediar en conflictos, mayor comprensión interpersonal y una actitud activa frente a la búsqueda de soluciones. Este antecedente contribuye a la comprensión del problema de investigación en cuanto a que brinda nociones importantes sobre la incidencia del movimiento scout en el desarrollo de competencias sociales y valóricas, así como su influencia en el aspecto escolar.

Los estudios y antecedentes consultados, a pesar de sus diferencias contextuales, coinciden en que formar desde las competencias es clave para el crecimiento profesional en distintos espacios educativos. Se destaca que

estructurar la formación en torno a habilidades concretas fortalece el liderazgo, la capacidad de adaptación y la solución de problemas. En conjunto, estos antecedentes subrayan la importancia de diseñar procesos formativos organizados y orientados al desarrollo integral de las personas según sus roles educativos. Además de respaldar la validez del enfoque por competencias, aportan fundamentos teóricos y prácticos que enriquecen la propuesta de formación para educadores scout, permitiendo aplicar principios consolidados en un entorno pedagógico particular. También se reconoce la necesidad de establecer mecanismos de certificación que otorguen reconocimiento social y laboral a las competencias adquiridas, lo que refuerza la relevancia de vincular esta iniciativa con instituciones académicas y entidades oficiales.

2.2 Bases Teóricas

En primera instancia, cabe señalar que la formación basada en competencias ha pasado a ser un elemento clave dentro de la estructura que sostiene la innovación educativa, pues desplaza el énfasis del tiempo y los contenidos a la demostración integrada de saberes a través de las habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes. De igual manera, los educadores scout, como voluntarios que actúan en contextos de educación no formal, requieren un perfil que combine competencias pedagógicas y didácticas, de gestión y socioemocionales, para enfrentar los desafíos contemporáneos en este ámbito.

2.2.1. Formación por competencias

2.2.1.1 Concepto y fundamentos de la formación por competencias

- **Definición y características:**

La formación por competencias se entiende como un modelo que integra la enseñanza, evaluación, retroalimentación, el autoanálisis y la generación de reportes académicos, basándose en que los estudiantes evidencian haber adquirido el conocimiento, las actitudes, las motivaciones, la percepción de sí mismos y las habilidades que se esperan de ellos a lo largo de su proceso formativo (American Association of Colleges of Nursing, s.f.).

En este enfoque, las unidades de aprendizaje se organizan en torno a resultados observables y medibles, y el progreso se da por dominio de

habilidades, conocimientos y competencias más que por el tiempo y esfuerzo dedicado (Bouchrika, 2025).

- **Importancia en el contexto educativo:**

El enfoque por competencias es fundamental porque permite personalizar el aprendizaje. A nivel educativo, trasciende de una simple entrega de información y se enfoca a una cuestión formativa de mayor profundidad. Como se había mencionado anteriormente, no se centra en horas de teoría, sino que mas bien se orienta a formar ciudadanos adaptables y resilientes. A integrar el desarrollo de habilidades interpersonales y prácticas, fomentando la creatividad y la mentalidad de crecimiento para enfrentar un mundo en constante cambio. Además, dicho enfoque responde a las demandas del mercado laboral al valorar el desempeño real, lo que permite que cada estudiante avance cuando realmente domina lo necesario. En otras palabras, prepara a los estudiantes tanto para la vida social como para el ámbito profesional, ajustándose a sus necesidades individuales (Enfoque Por Competencias En la Educación Básica, 2024).

A partir de lo investigado sobre la formación basada en competencias, se evidencia la importancia de un modelo que vaya más allá de la teoría para enfatizar el desarrollo y la demostración real de habilidades. Esto resulta fundamental para el presente trabajo de investigación, ya que respalda la necesidad de formar educadores scout que, además de dominar el conocimiento teórico, puedan aplicar de forma práctica competencias blandas y específicas.

Esta investigación destaca que el progreso en el aprendizaje debe medirse en función del dominio efectivo de habilidades, lo cual valida el enfoque de evaluar a los futuros educadores por sus resultados de aprendizaje y no solo por la acumulación de horas de trabajo o estudio. Con ello, la propuesta metodológica que se desarrolla se estructura en torno a evaluar de manera auténtica y personalizada, permitiendo que cada educador demuestre que posee las habilidades necesarias para afrontar los retos de la educación no formal y de la vida en sociedad.

2.2.1.2. Componentes de la formación por competencias

- **Competencias básicas o blandas y específicas:**

Competencias básicas o blandas: Constituyen aquellas habilidades transversales como la comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo, resiliencia, pensamiento crítico creativo, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades estratégicas, aprendizaje autónomo.

Competencias específicas: Son aquellas vinculadas a un campo o rol particular, por ejemplo, la competencia técnica de diseño y elaboración de proyectos.

- **Metodologías para el desarrollo de competencias:**

Las metodologías utilizadas para el desarrollo de competencias, se basan en el empleo de estrategias educativas centradas en la práctica, así como en la reflexión crítica. Entre estas metodologías, podemos mencionar al aprendizaje basado en proyectos (aprender haciendo), las mentorías o acompañamientos individuales, el estudio de casos y simulaciones. Desde una perspectiva práctica, se sugiere implementar una combinación de métodos de enseñanza activa que se adapten a la diversidad de perfiles en el estudiantado, de modo que se favorezca el desarrollo pleno de habilidades transversales en cada uno (Fernández et al., 2017).

También, se considera relevante la formación y evaluación continua, la aplicación de rúbricas de desempeño y disponer de retroalimentación oportuna para poder realizar planes de mejora y ajustes de itinerarios formativos de manera permanente.

2.2.1.3. Modelos de formación por competencias

- **Enfoque basado en resultados de aprendizaje:**

Se focaliza en evidenciar lo que el estudiante realmente asimila a través de metas específicas y retroalimentación continua, más que mediante exámenes usuales. Este método integra la evaluación en cada etapa del proceso formativo, exigiendo el compromiso conjunto de docentes y directivos para que cada actividad curricular potencie el desarrollo auténtico de competencias. De esta manera, este enfoque replantea la evaluación educativa para que se realice de forma continua y dinámica para así comprobar y consolidar el verdadero aprendizaje, y no solo enfocado en cumplir con requisitos formales (Echeverría et al., 2020).

- **Aplicación en contextos educativos no formales:**

En el marco de los modelos de formación por competencias, este enfoque implica aplicar metodologías flexibles y adaptativas en entornos fuera de la enseñanza formal como son los entornos no formales, entre ellos, el voluntariado y la formación comunitaria. La idea consiste en diseñar estrategias que se ajusten a las características y requerimientos particulares de cada sector, incorporando nuevas lógicas pedagógicas que permitan acoger a todos los estudiantes. Así, se fomenta el aprendizaje integral reduciendo la brecha entre teoría y práctica y se abordan los desafíos particulares de cada grupo, asegurándose que cada uno desarrolle las habilidades imprescindibles para participar activamente en su entorno social (Martín, s. f.).

2.2.1.4. Tendencias actuales

El entorno educativo se está revolucionando por el rápido avance tecnológico y las nuevas demandas del mercado laboral. Esta transformación posiciona a la educación continua y a la labor académica como pioneras en innovación. Para 2025, se prevén cambios sustanciales, encabezados por la adaptación del proceso educativo. Mediante el uso de inteligencia artificial y el análisis de data, los entornos virtuales ajustarán recursos y metodologías según las particularidades de cada alumno. Esto dará lugar a programas que se ajusten en tiempo real al progreso individual, la implementación de cursos breves y especializados (microcredenciales) y la creación de itinerarios formativos hechos a la medida de las metas profesionales de cada estudiante, incluso con certificaciones parciales y soporte de mentores en línea (Villa, 2023).

Asimismo, la inteligencia artificial se posiciona como un recurso estratégico para transformar la educación, facilitando tutorías personalizadas a través de chatbots, agilizando la evaluación con sistemas automáticos y anticipando posibles dificultades mediante análisis predictivos. Por otro lado, el aprendizaje híbrido –una combinación de las modalidades de formación presencial y en línea– se ubicará como el esquema preferido, ofreciendo la flexibilidad de disponer de información y contenidos en cualquier momento y conservando el relacionamiento social que enriquece el proceso de aprendizaje (Udecataluña, s. f.).

2.2.2. Educadores scout

2.2.2.1. Perfil del educador scout

- **El rol del educador en el Movimiento Scout:**

El perfil del educador scout se caracteriza por ser un voluntario adulto comprometido en crear y facilitar espacios grupales enriquecedores, donde cada niño y joven pueda crecer y construir su propio camino de aprendizaje. En este rol, el educador actúa como facilitador del proceso de autoeducación, reconociendo que los propios scouts son los protagonistas de su desarrollo. Para lograrlo, es esencial que el adulto, desde su madurez, se conecte con los intereses y necesidades de los jóvenes, acompañándolos de manera empática y entusiasta en su crecimiento personal.

En la práctica, el educador scout comparte activamente en las actividades del grupo, generando espacios donde se vivan los valores del Movimiento y se fomente la reflexión sobre lo experimentado. Además, su función es impulsar que los niños y jóvenes tomen decisiones por sí mismos, ofreciendo apoyo y guía sin imponer convicciones personales (Scouts Ecuador, s. f.).

Es importante recalcar además que, el educador scout debe preocuparse por mantener una capacitación permanente orientada a responder los retos y demandas sociales. De esa forma, los educadores se mantienen actualizados y fortalecen sus competencias, permitiéndoles responder de manera efectiva a los desafíos contemporáneos y contribuir al desarrollo integral de cada scout.

- **Responsabilidades y funciones principales:**

Planificar, organizar, ejecutar y controlar actividades seguras y educativas, acompañando el crecimiento pleno en los aspectos emocionales, sociales y formativos de la infancia y la juventud. Gestionar recursos y mantener comunicación con padres, madres, representantes legales y estructuras superiores como el Ministerio de Educación y la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS).

2.2.2.2. Competencias específicas de los educadores scout

- **Competencias de planificación, gestión y metacognición:**

Diseño de itinerarios y programación de módulos: Implica que los educadores scout deben contar con habilidades para organizar de forma

secuencial y coherente las actividades, objetivos y recursos necesarios. Además, es crucial que estructuren la programación de módulos y ciclos de programa o formación, definiendo al mismo tiempo qué deben esperar de los niños y jóvenes, estableciendo metas claras y realistas para su desarrollo. Estas competencias les permiten no solo ordenar el contenido y el proceso educativo, sino también reflexionar sobre su propio desempeño y la evolución de los niños y jóvenes, garantizando así un acompañamiento integral y adaptado a las necesidades de cada grupo.

Gestión del talento humano voluntario: Administrar el talento voluntario implica atraer, captar, capacitar y retener personas comprometidas. Para ello, es importante disponer de la claridad de los roles a desempeñar y de los perfiles requeridos para el cumplimiento de una determinada función. En ese aspecto, la Inspección de Educación de la Comunidad Autónoma del País Vasco (2021), describe al perfil del docente como la suma de atributos, habilidades y aptitudes que permiten a una persona desempeñarse eficazmente en el ámbito de la enseñanza. Constituye una descripción que abarca desde su forma de ser (personalidad), actuar (su actitud), competencia, comportamiento y compromiso, hasta la capacidad de valorar la diversidad y reconocer las particularidades de cada estudiante. A su vez, según Solano (2016), el rol del docente constituye la función en sí que adoptan los maestros para guiar el proceso educativo y fomentar en los estudiantes el desarrollo del conocimiento. Esta función requiere mucho compromiso para compartir saberes, promover principios y contribuir en la formación de personas íntegras y útiles para la sociedad.

- **Competencias blandas:**

Comunicación asertiva: A decir de Ullauri Carrión et al. (2024), la comunicación asertiva es una competencia social que facilita la expresión de ideas y emociones con claridad y respeto, sin imponer ni ceder. Su práctica mejora el ambiente laboral docente al fomentar relaciones cooperativas y motivadoras. En el entorno educativo, fortalece los vínculos entre los distintos actores institucionales y favorece el intercambio de ideas. Además, prepara a los futuros profesionales para adaptarse a diversos contextos sociales y laborales,

desarrollando competencias como el trabajo en equipo, la gestión emocional y la negociación.

Habilidades socioemocionales: De acuerdo con Ruhalahti (2024), estas habilidades brindan una base que permite a los docentes fortalecer vínculos con sus estudiantes, enfrentar diversas situaciones en el aula y aplicar de forma efectiva el aprendizaje emocional y social. Estas habilidades permiten reconocer y gestionar emociones, así como resolver conflictos de manera constructiva. Además, integran aspectos conductuales, mentales y afectivos que se conectan en la labor educativa cotidiana.

Resiliencia y adaptabilidad: Desde el punto de vista de Barahona et al. (2023), la resiliencia se conceptualiza como la habilidad para hacer frente, acoplarse y reponerse eficazmente ante circunstancias difíciles. En el ámbito educativo, esta habilidad permite identificar los riesgos que enfrenta la comunidad escolar y reconocer los recursos disponibles para superarlos. De esa forma surge la adaptabilidad, que precisamente busca encontrar las condiciones y capacidades para enfrentar estas situaciones con actitud y carácter.

2.2.2.3. Contribución de los educadores al Movimiento Scout

- **Mejora de la calidad de las actividades y programas educativos:**

La búsqueda permanente de fortalecer los conocimientos y competencias de los educadores scout, se debería evidenciar directamente en más y mejores programas educativos a nivel de los Grupos y Distritos Scout. Esto sucede únicamente si existe la motivación y la actitud necesaria para dedicar varias horas de voluntariado y analizar las últimas tendencias, recordar algún caso de éxito o simplemente para aprender y desaprender. Este fortalecimiento solo puede darse si la institución encuentra las mejores alternativas o espacios de capacitación. Pero si la misma es repetitiva para brindar el acceso al cumplimiento de un requisito, o no responde a las necesidades puntuales de los educadores scout, no se evidenciará una mejora en la calidad de las actividades y programas.

La mejora de la calidad requiere incorporar la retroalimentación de quienes son parte de la comunidad educativa de los Grupos y Distritos Scout del país.

- **Impacto en el desarrollo integral de niños y jóvenes.**

El trabajo voluntario que brindan los educadores scout en los Grupos y Distritos Scout del país influye de muchas maneras en la evolución integral de los niños y jóvenes. Desde el aprendizaje no formal, acompañado del buen ejemplo, la buena ciudadanía, la difusión de principios y valores, se promueve el desarrollo de habilidades y competencias de variadas características, entre las que destacan las de carácter personal, grupal así como aquellas que buscan formar el carácter, con creatividad, imaginación y profunda espiritualidad. Es una labor muy significativa que no sólo impacta en la niñez y juventud, sino también en el país como tal, mucho más en estos tiempos contemporáneos, donde se vive una crisis de valores muy marcada.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. Denominación y definición de la propuesta

Nombre de la propuesta: ScoutMax: Sistema de Progreso Institucional.

Definición: Esta propuesta metodológica, tiene como propósito, guiar el desarrollo profesional y humano de los educadores voluntarios scout, quienes, al ser los adultos responsables del acompañamiento educativo de niños y jóvenes en los Grupos Scout, deben disponer de un esquema formativo con itinerarios flexibles, estructurados y alineados a estándares nacionales de competencias educativas y hasta laborales.

La presente propuesta, consiste en el diseño de un programa formativo estructurado bajo el enfoque de competencias, dirigido a los educadores scout del Grupo Scout N° 10 "Centinelas de Brownsea". El programa articula un plan curricular modular, que culmina en certificaciones formativas, micro-credenciales digitales, e itinerarios o rutas académicas posibles hacia la profesionalización del rol. Esta propuesta innovadora denominada "ScoutMax: Sistema de Progreso Institucional", busca fortalecer las competencias técnicas y blandas necesarias para mejorar la calidad de las actividades y programas educativos dentro del Movimiento Scout.

Figura 2. ScoutMax



3.2. Justificación de la propuesta

La formación actual de los educadores scout, mayormente empírica, no responde de forma adecuada a los desafíos educativos contemporáneos. Estos voluntarios requieren competencias pedagógicas, emocionales, digitales y organizacionales para enfrentar contextos cambiantes, gestionar el aprendizaje significativo no formal y liderar proyectos educativos comunitarios.

Esta propuesta responde además a:

- La necesidad de fortalecer y guiar el talento humano voluntario.
- El propósito de brindar reconocimiento formal útil al rol educativo del voluntario scout.
- La oportunidad de articular la experiencia y trayectoria scout con rutas de profesionalización y empleabilidad.

Relevancia: La formación de educadores scout con competencias actualizadas es esencial para garantizar el adecuado desarrollo del programa y proyecto educativo scout y sus consecuentes experiencias significativas para que se encuentren alineadas con los valores del Movimiento Scout. La propuesta además, responde a la necesidad de profesionalizar la labor educativa en contextos no formales.

Pertinencia: La propuesta, convertida en el programa "ScoutMax", se alinea con las tendencias actuales en educación no formal y responde a las demandas específicas del Grupo Scout N° 10 "Centinelas de Brownsea", considerando su contexto y necesidades particulares.

Viabilidad: La implementación del programa es factible, considerando los recursos humanos disponibles, la infraestructura existente y el compromiso institucional del Grupo Scout N° 10 "Centinelas de Brownsea".

3.3. Destinatarios y responsables

Destinatarios:

- Educadores scouts activos del Grupo Scout N° 10 "Centinelas de Brownsea", incluyendo responsables de unidad (denominados jefes y subjefes de unidad) y voluntarios de apoyo involucrados en la planificación y ejecución de actividades educativas.
- Aspirantes a educadores responsables de unidad y voluntarios practicantes, dentro del sistema educativo scout.

Responsables:

- La coordinación del programa estará a cargo del equipo de dirección del Grupo Scout N° 10 "Centinelas de Brownsea" (Jefe y Subjefe de Grupo), con el apoyo de expertos en educación por competencias y miembros experimentados del Movimiento Scout.

- Mentores formativos.
- En este punto, se propone la creación del “Instituto Tecnológico Superior Scout” (ITSS), como una idea visionaria con miras al futuro para disponer de certificaciones de tercer nivel de manera directa.

3.4. Objetivos

Objetivo general:

Diseñar un plan de formación que fortalezca las competencias de los educadores scout del Grupo Scout N° 10 "Centinelas de Brownsea" mediante un programa estructurado, acreditable y alineado, que potencie su capacidad de generar experiencias educativas significativas, pertinentes y de alto impacto en niños, niñas y jóvenes del Movimiento Scout.

Objetivos específicos:

1. Describir la estructura curricular del programa ScoutMax, incorporando itinerarios formativos modulares, niveles de progresión y componentes por competencias.

2. Integrar competencias en planificación, gestión y metacognición aplicadas al contexto educativo del Movimiento Scout.

3. Proponer un sistema de acreditación y certificación de competencias que articule el proceso formativo con estándares institucionales, laborales y académicos.

3.5. Funcionamiento de la propuesta

3.5.1. Explicación del proceso

Etapas:

- **Diagnóstico:** Evaluación de las competencias actuales de los educadores. Levantamiento de necesidades de formación.
- **Diseño del plan de formación:** Elaboración del programa formativo basado en los resultados del diagnóstico, asignando módulos según brechas detectadas.
- **Ejecución:** Cursos, talleres, mentorías y actividades formativas.

- **Evaluación y certificación:** Seguimiento y evaluación por rúbricas, expedición de microcredenciales digitales y certificación homologable en instituciones de educación superior y/o competencias laborables.

3.5.2. Contenidos y planificación

Contenidos:

- Por fases: 1) inductivo general; 2) básico; 3) itinerarios de refuerzo permanente para generar especialización por afinidad de conocimientos a nivel de acompañamiento de niños y jóvenes (por rangos de edad) y gestión estratégica (planificación, comunicación, capacitación); 4) módulos electivos y acreditables (para microcredenciales); 5) itinerarios para el desarrollo de competencias (actividades de autodesarrollo y servicio).
- En todas estas fases, se consideran momentos para mentorías y reflexión.

Figura 3. Plan de formación propuesto para la ASE

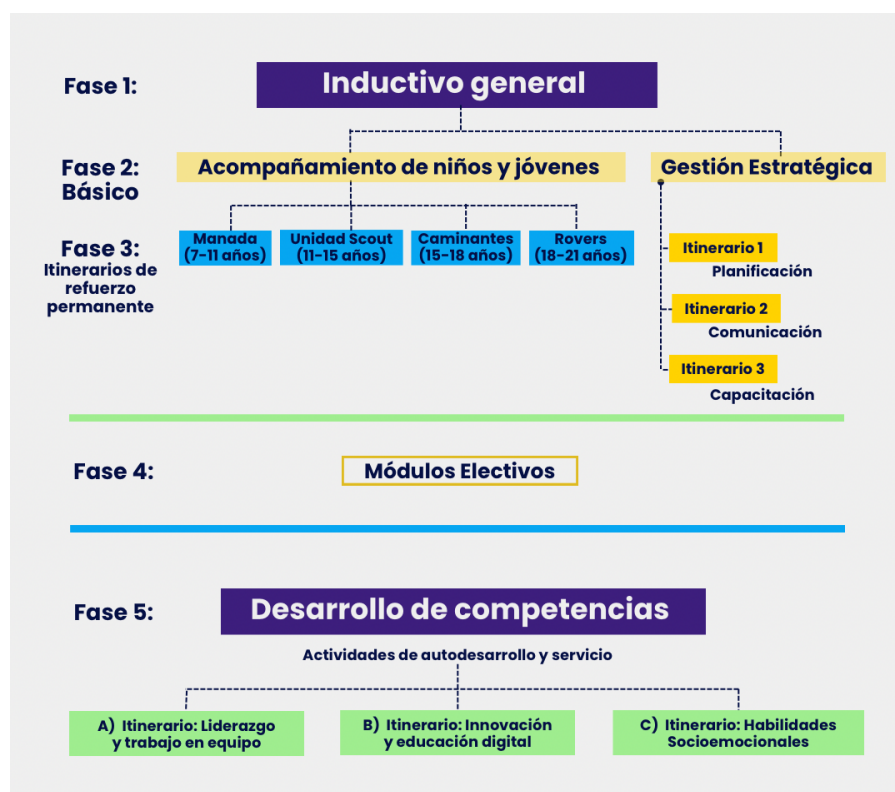


Tabla 1. Fase 1: Inductivo General

Código	Nivel	INDUCTIVO (Pre-requisito básico)	Horas
IND-001	Inductivo general	<ul style="list-style-type: none"> Taller inductivo. Incluye: Acuerdo de nivel de servicio (ANS) y la formalización del acta de compromiso y asignación del cargo del educador scout.	8

Tabla 2. Fase 2.1: Básico. Formación para acompañamiento de niños y jóvenes

Código	Nivel	Básico en:	Horas
		ACOMPañAMIENTO DE NIÑOS Y JÓVENES	
BAS-1	Básico	Taller básico para educadores no formales a cargo de niños y jóvenes	4
REQ-001		Módulo de primeros auxilios	10
REQ-002		Módulo de técnica y pedagogía scout	10
REQ-003		Módulo de Código de la Niñez y Adolescencia	4
REQ-004		Prevención del abuso sexual en niños y adolescentes	4
ELE		Itinerarios de formación: módulos electivos complementarios	20
SER		Participación en actividades de servicio	18
ADE		Actividades de autodesarrollo	20
TOTAL:			90

Tabla 3. Fase 2.2: Básico. Gestión estratégica

Código	Nivel	Básico en:	Horas
		GESTIÓN ESTRATÉGICA	
BAS-2	Básico	Taller básico en planificación y gestión estratégica	8
REQ-003		Módulo de Código de la Niñez y Adolescencia.	4
REQ-004		Prevención del abuso sexual en niños y adolescentes	4
REQ-005		Módulo normativo: LOEI, Derechos Humanos, Estatutos y Reglamentos ASE	10
REQ-006		Fundamentos de control administrativo-financiero	4
ELE		Itinerarios de formación: módulos electivos complementarios	20
SER		Participación en actividades de servicio scout	20
ADE		Actividades de autodesarrollo	20
TOTAL:			90

FASE 3: Itinerarios de refuerzo permanente

Tabla 4. Itinerario 1: Manada

Código	ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y JÓVENES UNIDAD: MANADA (7 a 11 años de edad)	Horas
MAN-001	Conociendo más de los niños de 7 a 11 años	3
MAN-002	Las áreas de crecimiento: contenido y personajes símbolos	3
MAN-003	Juegos y dinámicas: valor educativo y taller	3
MAN-004	Programación y planificación de actividades en la Manada	4
MAN-005	El sistema de objetivos y la evaluación de la progresión personal en lobatos y lobeznas	3
MAN-006	Danzas y canciones	3
MAN-007	Juegos democráticos en la Manada	3
MAN-008	Actividades educativas, experiencias personales y logro de objetivos en la Manada	3
MAN-009	Los campamentos en la Manada	4
MAN-010	La espiritualidad en la Manada	3
MAN-011	Desarrollo de la creatividad en lobatos y lobeznas	3
MAN-012	Manejo y resolución de conflictos en la Manada	4

Tabla 5. Itinerario 2: Unidad Scout

Código	ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y JÓVENES UNIDAD: SCOUT (11 a 15 años de edad)	Horas
SCO-001	Conociendo más de los chicos de 11 a 15 años	3
SCO-002	Marco simbólico	3
SCO-003	Juegos y dinámicas: valor educativo y taller	4
SCO-004	Evaluación de objetivos y actividades	3
SCO-005	Las especialidades scouts	3
SCO-006	Danzas y canciones	3
SCO-007	El sistema de patrullas en acción	4
SCO-008	Campismo	3
SCO-009	La espiritualidad en la Unidad Scout	3
SCO-010	Campamentos en la Unidad Scout	4
SCO-011	La sexualidad en la adolescencia temprana	3
SCO-012	Juegos democráticos en la Unidad Scout	3
SCO-013	Evaluación de la progresión personal en la Unidad Scout	3
SCO-014	Manejo y resolución de conflictos en la Unidad Scout	3
SCO-015	Desarrollo de la creatividad en los scouts	3
SCO-016	Programación y planificación de actividades	3

Tabla 6. Itinerario 3: Caminantes

Código	ACOMPANAMIENTO DE NIÑOS Y JÓVENES UNIDAD: CAMINANTES (15 a 18 años de edad)	Horas
CAM-001	Psicología de los jóvenes	3
CAM-002	Marco simbólico	3
CAM-003	Taller de actividades	3
CAM-004	Evaluación de objetivos y actividades	3
CAM-005	Taller de diseño y elaboración de proyectos	4
CAM-006	Medioambiente y emprendimiento	4
CAM-007	Caminantes, la aventura del descubrimiento	4
CAM-008	Campamentos en la comunidad	4
CAM-009	Ceremonias de Caminantes	3
CAM-010	La espiritualidad en los Caminantes	3
CAM-011	La sexualidad en la juventud	3
CAM-012	Programación y planificación de actividades	4
CAM-013	Manejo y resolución de conflictos	4
CAM-014	Desarrollo de la creatividad y liderazgo	4

Tabla 7. Itinerario 4: Rovers

Código	ACOMPANAMIENTO DE NIÑOS Y JÓVENES UNIDAD: ROVERS (18 a 21 años de edad)	Horas
ROV-001	Psicología de los jóvenes	3
ROV-002	Marco simbólico	3
ROV-003	Taller de actividades	3
ROV-004	Evaluación de objetivos y actividades	3
ROV-005	Elaboración de proyectos de desarrollo comunitario	6
ROV-006	Red de emprendimiento y liderazgo para jóvenes	4
ROV-007	Servicio Rover en la comunidad	4
ROV-008	Campamentos Rover	4
ROV-009	Vigilia e investidura Rover	3
ROV-010	Desarrollo de la espiritualidad en los Rovers	3
ROV-011	Programación y planificación de actividades	4
ROV-012	Cómo se organizan las PYMES	3
ROV-013	Manejo y resolución de conflictos	4
ROV-014	Desarrollo de la creatividad y emprendimiento	4

ITINERARIO 5: GESTIÓN ESTRATÉGICA

Tabla 8. Itinerario 5.1: Gestión estratégica - Planificación

Código	GESTIÓN ESTRATÉGICA – PLANIFICACIÓN	Horas
PLAN-001	Fundamentos de planificación estratégica	4
PLAN -002	Obtención de recursos financieros	3
PLAN -003	Gestión del riesgo	12
PLAN -004	Planificación estratégica de Grupos Scout	3
PLAN -005	Planificación estratégica de Distritos Scout	3

PLAN -006	Negociación y resolución de conflictos	3
PLAN -007	Política Mundial de Desarrollo Institucional	3
PLAN -008	Estrategias de captación de voluntarios adultos	4
PLAN -009	Creación y formación de un Grupo Scout	4
PLAN -010	Organización de eventos institucionales	4
PLAN -011	Organización de fogatas scout como espacios sociales	3
PLAN -012	Técnicas de fondeo y crowdfunding	4

Tabla 9. *Itinerario 5.2: Gestión estratégica - Comunicación*

Código	GESTIÓN ESTRATÉGICA – COMUNICACIÓN	Horas
COM-001	Comunicación organizacional y relaciones públicas	4
COM-002	Las relaciones humanas y la comunicación social	4
COM-003	Política Mundial de Comunicación e Imagen en el Movimiento Scout	5
COM-004	Comunicación e inteligencia emocional en los scouts	4
COM-005	Buenas prácticas en la comunicación institucional	4

Tabla 10. *Itinerario 5.3: Gestión estratégica - Capacitación*

Código	GESTIÓN ESTRATÉGICA - CAPACITACIÓN	Horas
CAP-001	Pedagogía para contextos no formales	4
CAP-002	Fundamentos de andragogía	3
CAP-003	Coaching educativo	4
CAP-004	Innovación educativa con IA y gamificación	4
CAP-005	Diseño y evaluación curricular por resultados de aprendizaje	4
CAP-006	Ética y legislación del voluntariado educativo	4

En resumen, los módulos mínimos requeridos y su cantidad de horas asignadas:

Tabla 11. *Módulos mínimos requeridos*

Código	REQUERIDOS	Horas
REQ-001	Módulo de primeros auxilios	10
REQ-002	Módulo de técnica y pedagogía scout	10
REQ-003	Módulo de Código de la Niñez y Adolescencia	4
REQ-004	Prevención del abuso sexual en niños y adolescentes	4
REQ-005	Módulo normativo: LOEI, Derechos Humanos, Estatutos y Reglamentos ASE	10
REQ-006	Fundamentos de control administrativo-financiero	4
TOTAL:		42

Tabla 12. Fase 4: Módulos electivos y acreditables (para microcredenciales)

Código	MÓDULOS ELECTIVOS EN GENERAL	Horas
ELE-001	Técnicas de liderazgo	4
ELE-002	Atención pre-hospitalaria	24
ELE-003	Reanimación cardiopulmonar	6
ELE-004	Técnica scout	3
ELE-005	Cocina de campamento	3
ELE-006	Pionerismo	3
ELE-007	Técnicas y dinámicas grupales	3
ELE-008	El voluntariado contemporáneo	3
ELE-009	Formación ciudadana	2
ELE-010	La vida de Baden Powell	3
ELE-011	Técnicas de orientación deportiva	3
ELE-012	Evaluación social de proyectos de desarrollo	4
ELE-013	Historia del Movimiento Scout en el Ecuador	3
ELE-014	Psicología del adulto	4
ELE-015	Proyecto de vida	4
ELE-016	Elaboración y fondeo de proyectos	4
ELE-017	El juego como instrumento educativo	4
ELE-018	Gobernanza en el Movimiento Scout	4
ELE-019	Animación en la fe y espiritualidad	3
ELE-020	Vida en la naturaleza	3
ELE-021	Criptografía	3
ELE-022	El comité de Grupo	3
ELE-023	El Movimiento Scout y la ecología	3
ELE-024	Evaluación del desempeño con rúbricas	4
ELE-025	Introducción al uso de IA generativa en contextos educativos	5
ELE-026	Certificación y validación de competencias ante el Ministerio de Trabajo	4
ELE-027	Reconocimiento académico y profesionalización de la trayectoria scout	4
ELE-028	Preparación para diplomados y certificaciones con IES aliadas	3
ELE-029	Formador de formadores: nivel avanzado para mentores	10

FASE 5: Desarrollo de competencias: Actividades de autodesarrollo y servicio

En esta fase se contempla una propuesta complementaria que incluye temáticas sugeridas para que cada educador las considere voluntariamente para su autodesarrollo, de forma autodidacta e independiente. Asimismo, se brindan ideas que pueden direccionar e inspirar la identificación de oportunidades de

servicio comunitario con un objetivo que aporte al proceso formativo individual y permita ofrecer evidencia y testimonio de trabajo autónomo.

En esta fase, los tiempos varían según la complejidad y profundidad de las actividades de autodesarrollo y servicio a realizarse. En todos los casos, se contempla la expedición de microcredenciales digitales y la opción de realizar certificaciones homologables por experiencia demostrable o evidencia documental.

A) Itinerario: Liderazgo y trabajo en equipo

- Liderazgo transformacional y adaptado a contextos de niñez y adolescencia.
- Procesos de gestión del talento humano voluntario (captación, capacitación y seguimiento).
- Cultura y hábitos de reconocimiento, renovación, reubicación o retiro de cargos y funciones.
- Comunicación asertiva, escucha activa, gestión de conflictos y mecanismos para toma de decisiones.
- Diseño, planificación, organización, dirección, control y evaluación de proyectos scout.

B) Itinerario: Innovación y educación digital

- Tecnologías y herramientas digitales para la gestión educativa y de voluntarios adultos. Aplicación de microcredenciales digitales.
- Introducción al voluntariado digital.
- Diseño de contenidos del programa educativo scout en entornos digitales.
- Gestión digital de plataformas educativas y metodologías para la capacitación virtual, en línea o a distancia.
- Seguridad informática y digital. Ciudadanía global en línea para niños, jóvenes voluntarios adultos.

C) Itinerario: Habilidades socioemocionales

- Liderazgo emocional, educativo y con propósito misional.

- Creatividad, inteligencia emocional, salud mental y gestión del estrés en la vida voluntaria.
- Convivencia positiva, esquemas de retroalimentación y acompañamiento positivo.
- Impacto, influencia y pensamiento crítico.
- Motivación, acompañamiento y toma de decisiones.

Actividades: La forma de llevar a cabo esta propuesta contempla la realización de:

Talleres presenciales y virtuales.

Sesiones de mentoría y acompañamiento.

Prácticas educativas supervisadas en actividades reales y reflexión guiada.

Tiempos y lugares: El programa se desarrollará durante un periodo de 6 meses, combinando reuniones presenciales en la sede del Grupo Scout N° 10 "Centinelas de Brownsea" y actividades virtuales.

Recursos: Materiales didácticos, plataformas virtuales, espacios físicos adecuados y facilitadores especializados para acompañamiento personalizado.

Metodologías: Se empleará un combinación metodológica para una mayor efectividad del programa. Entre aquellas que podrán usarse constan:

- a) Enfoque basado en competencias.
- b) Aprendizaje experiencial.
- c) Estudio de casos.
- d) Retroalimentación formativa.
- e) Trabajo colaborativo.
- f) Mentorías personalizadas con reflexión crítica.
- g) Seguimiento y evaluación continua.

3.6. Factibilidad de la propuesta

Análisis de factibilidad:

Técnica: Fundamentada en la disponibilidad de materiales educativos necesarios, generación de contenidos y recursos digitales o tecnológicos de ser el caso.

Económica: En función del presupuesto estimado dentro de las capacidades financieras del Grupo Scout N° 10 "Centinelas de Brownsea", considerando su carácter voluntario y que no percibe ingresos. En la estimación de costos se deberá cuantificar el desarrollo y uso de tecnología libre, así como la estimación de tiempo brindado por el personal voluntario calificado.

Operativa: Relacionada con el compromiso y disponibilidad de los educadores voluntarios para participar en el programa, así como de aquellos que deseen incorporarse como mentores (voluntarios).

Política y organizativa: Dependiente de la posible gestión y firma de convenios con universidades o entes de formación calificados.

Estrategias de mitigación:

La fase piloto se desarrollará en el Grupo Scout N° 10 "Centinelas de Brownsea".

El plan debe contemplar la debida flexibilidad en la programación de actividades para adaptarse a las necesidades de los participantes, considerando que todos son voluntarios.

3.7. Estructura de evaluación de la propuesta

Criterios de evaluación:

- Adquisición de competencias específicas.
- Aplicación práctica y activa de los conocimientos adquiridos.
- Satisfacción de los participantes con el plan propuesto.
- Evidencias de aprendizaje práctico.

Instrumentos de evaluación: Para lograr una mayor efectividad del plan propuesto, se aplicarán los siguientes instrumentos:

- Rúbricas de desempeño por competencia a nivel de itinerario.
- Cartilla de acompañamiento y seguimiento que se denominará "Pasaporte Gilwell" o "Pasaporte ScoutMax". Esta cartilla puede ser un ejemplar impreso, pero se recomienda adaptar también un pasaporte en formato digital que permita a los educadores visualizar su avance así como para identificar las microcredenciales digitales que se vayan obteniendo.
- Esquemas de autoevaluación y coevaluación.

- Microcredenciales digitales.
- Encuestas de satisfacción.
- Esquemas de observación directa.

Figura 4. Diseños propuestos ScoutMax



Procedimientos de evaluación, certificación y validación:

- Bajo un esquema cíclico, la evaluación se realizará de forma continua durante el desarrollo del programa y una evaluación final reflexiva al concluir el mismo.
- Se realizarán sesiones para analizar los resultados obtenidos, así como también encuestas de satisfacción para retroalimentar y mejorar futuras ediciones del programa.
- Por cada módulo aprobado se expedirá una microcredencial digital que contemplará un diseño apropiado. Esta microcredencial digital deberá tener su debida codificación y utilidad por el tiempo de vigencia, para que pueda ser visible en plataformas web y en aplicaciones digitales como LinkedIn, contribuyendo a la hoja de vida del educador scout para que pueda ser

considerado también en el ámbito laboral. De la misma manera, se emitirá un certificado homologable.

d) Cada itinerario completado por el educador scout le otorga una certificación modular “ScoutMax”.

e) En caso de lograrse el reconocimiento como ente certificador de competencias laborales por parte del Ministerio de Trabajo o convalidaciones por instituciones de educación superior en convenio, los itinerarios completos que aprobare el voluntario scout podrán ser reconocidos como certificaciones laborales y servirán de evidencia documental para aplicar a diplomados o carreras universitarias afines.

f) De darse la creación del “Instituto Tecnológico Superior Scout” (ITSS), los educadores scout que completen el programa “ScoutMax” dentro de su respectivo campo de acción, bajo el esquema modular propuesto tanto a nivel de horas, trayectorias e itinerarios, podrán optar por el reconocimiento académico que brinde el ITSS.

CONCLUSIONES

El desarrollo de esta investigación permitió abordar una problemática concreta y urgente dentro del Movimiento Scout ecuatoriano: la formación de sus educadores voluntarios. Desde una perspectiva crítica, se identificó que la ausencia de un sistema estructurado, acreditable y contextualizado de formación limita el impacto educativo que estos adultos ejercen en niños, adolescentes y jóvenes, y afecta la sostenibilidad del modelo scout como espacio de educación no formal.

Frente a este diagnóstico, se diseñó una propuesta metodológica para un plan de formación por competencias, ScoutMax, cuyo principal aporte radica en articular un modelo pedagógico moderno, flexible y acreditable, adaptado a la realidad de la organización. El trabajo ha demostrado que es posible integrar en un solo sistema los principios educativos del Movimiento Scout, las tendencias actuales en formación por competencias, el uso de tecnologías emergentes (como las microcredenciales digitales), y la visión de profesionalización progresiva del educador voluntario.

Fortalezas de la propuesta y del proceso investigativo

Entre los principales puntos fuertes del trabajo destacan:

Relevancia institucional: ScoutMax no solo responde a las necesidades formativas del Grupo Scout Nro. 10 “Centinelas de Brownsea”, sino que tiene potencial de escalabilidad para toda la Asociación de Scouts del Ecuador (ASE), como un modelo replicable.

Innovación metodológica: Se incorporan elementos poco presentes en programas anteriores como la emisión de microcredenciales digitales, la integración de rutas por niveles e itinerarios, y la futura gestión para alcanzar la validación de la experiencia y aprendizaje ante el Ministerio de Trabajo.

Visión de futuro: La inclusión del concepto del Instituto Tecnológico Superior Scout (ITSS) y los posibles convenios con Instituciones de Educación Superior abren el camino a una verdadera profesionalización de los educadores scout, dándoles acceso a certificaciones de tercer nivel y oportunidades laborales concretas.

Evaluación integral: El sistema de evaluación propuesto se basa en la autoevaluación, la mentoría y la observación práctica, lo que fortalece el aprendizaje significativo y reconoce trayectorias previas.

Cuestiones abiertas y soluciones posibles:

Quedan abiertas algunas preguntas que futuras investigaciones podrían abordar:

¿Cómo garantizar que las microcredenciales digitales sean reconocidas en el mercado laboral ecuatoriano?

¿Qué modelo de gobernanza puede sostener el ITSS y asegurar su alineación con el Ministerio de Educación?

¿Cómo adaptar ScoutMax a contextos rurales o a grupos con alta rotación de voluntariado?

Evaluación de los hallazgos e implicaciones

Los hallazgos de este trabajo confirman que existe una brecha importante entre el compromiso de los voluntarios scout y la estructura que les permite formarse adecuadamente. La propuesta metodológica ScoutMax permite llenar ese vacío, ofreciendo un modelo que dignifica el rol del educador scout, mejora la calidad del acompañamiento a los niños y jóvenes, y profesionaliza una labor históricamente invisibilizada. Además, introduce una lógica de desarrollo humano y comunitario que puede trascender lo organizacional e impactar socialmente.

Este trabajo aporta una herramienta estratégica para la ASE, así como para otras organizaciones scout de la Región Interamericana o que se dediquen al voluntariado educativo. Es útil, tanto para mejorar los procesos internos de la ASE como para proyectarse en el futuro como una organización educativa reconocida, con un cuerpo de educadores formado, certificado y alineado con las competencias que el mundo actual exige.

RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos obtenidos, se proponen a continuación una serie de recomendaciones estratégicas y líneas de acción complementarias, dirigidas a fortalecer, aplicar y expandir el impacto del programa ScoutMax y su enfoque formativo dentro del Movimiento Scout ecuatoriano:

a) Implementar una fase piloto controlada del programa ScoutMax:

Se recomienda desarrollar la fase piloto en el Grupo Scout Nro. 10 “Centinelas de Brownsea” del Distrito Scout “San Francisco”, para validar en terreno la propuesta curricular, el sistema de microcredenciales, el uso de plataformas digitales y la pertinencia de los itinerarios propuestos. Esta implementación inicial debería estar acompañada de un equipo de seguimiento, monitoreo y evaluación, con el fin de recoger aprendizajes y retroalimentación para su posterior ajuste y ampliación.

b) Formalizar alianzas con Instituciones de Educación Superior (IES): Es recomendable que la ASE impulse convenios marco con universidades e institutos técnicos del país, a fin de que el programa ScoutMax pueda ser reconocido como un diplomado o certificación académica, con valor curricular. Esto permitiría a los educadores voluntarios acceder a rutas de profesionalización, facilitando la validación de su experiencia y la movilidad hacia ofertas laborales en educación, trabajo comunitario o liderazgo juvenil.

c) Solicitar al Ministerio de Trabajo el reconocimiento de competencias laborales: En función de los módulos, itinerarios y resultados de aprendizaje propuestos, la ASE debería gestionar con el Ministerio de Trabajo la incorporación de perfiles ocupacionales basados en la formación scout como educador no formal, facilitador de grupos juveniles o gestor comunitario. Este reconocimiento puede abrir oportunidades laborales concretas a los voluntarios y brindar respaldo institucional al programa.

d) Consolidar el desarrollo del Instituto Tecnológico Superior Scout (ITSS): A mediano y largo plazo, se recomienda iniciar con el diseño y presentación del proyecto del Instituto Tecnológico Superior Scout, como un ente formador acreditado ante el Ministerio de Educación que permita a la ASE ofrecer carreras técnicas en áreas como pedagogía no formal, gestión juvenil o liderazgo

comunitario. Este instituto garantizaría sostenibilidad educativa, autonomía formativa e identidad institucional en el proceso de formación.

e) Establecer un sistema nacional de certificación progresiva y pasaporte formativo digital: Se sugiere desarrollar una plataforma digital de gestión educativa donde cada educador scout cuente con un perfil formativo individual y un pasaporte digital que registre su avance en módulos, certificaciones, actividades prácticas y niveles. Esta herramienta fortalecería la trazabilidad, la transparencia del proceso y la motivación de los voluntarios.

f) Líneas adicionales de investigación sugeridas

A raíz de este trabajo, se proponen futuras investigaciones complementarias:

Evaluación del impacto de los procesos formativos en la calidad educativa percibida por los miembros beneficiarios (niños y jóvenes).

Análisis comparativo entre modelos de formación scout en otros países y el enfoque ScoutMax.

Oportunidades de empleabilidad a partir del desarrollo de carrera de los educadores scout profesionalizados.

Diseño de modelos de gobernanza y sostenibilidad financiera para el ITSS.

Referencias bibliográficas

- Alameda Molina, M. Á. (2021). *El escultismo como modelo de educación no formal y su relación con las habilidades sociales y la autoestima* [Trabajo de Fin de Máster, Universidad de Almería]. <https://bit.ly/4kYyr6K>
- Asensio Ramón, J. (2020). *Influencia del movimiento "Scout" como opción de tiempo libre en la mejora del rendimiento académico, la autoestima, las habilidades sociales y la adquisición de valores en la etapa de secundaria*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=288292>
- Asociación de Scouts del Ecuador. (2011). *Modelo de Gestión de Adultos*. Scouts Ecuador. <https://scoutsecuador.org/library/Modelo%20de%20Gestion%20de%20Adultos.pdf>
- Asociación de Scouts del Ecuador. (2011). *Guía de Especialidades y Competencias Scouts*. Scouts Ecuador. <http://scoutsecuador.org/library/Guia-de-Especialidades-y-Competencias.pdf>
- Barahona, A. L. Q., Sosa, E. B., Torres, J. C. O., Del Carmen Gómez Gallardo, C., & Noygues, C. S. B. (2023). Educación para la resiliencia, un análisis desde la perspectiva de niñas, niños y docentes. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 53(1), 155-178. <https://doi.org/10.48102/rlee.2023.53.1.534>
- Bouchrika, I. (2025). *Guía de Educación basada en competencias: beneficios y diferencias con la educación tradicional para 2025*. Research.com. <https://research.com/education/competency-based-education>

- Candela, V. V., & Ruiz, E. M. (2021). La certificación de competencias de los voluntarios como herramienta para mejorar el empleo juvenil y promover el voluntariado. *Itinerarios de Trabajo Social*, 1, 45-53. <https://doi.org/10.1344/its.v0i1.32332>
- Checa Caballero, S. (2022). *El voluntariado como herramienta para la formación, profesionalización y empleabilidad: Visión del alumnado de las universidades valencianas*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=321032>
- Competencias – scouts ecuador*. (s. f.). <https://scoutsecuador.org/competencias/>
- Domínguez Zaldivar, E., & Torres Quevedo, G. (2020, 6 julio). *Una experiencia educativa transformadora: la formación por competencias*. Scielo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912020000300061&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Echeverría, E. A., García, A. M., & Farran, X. C. (2020). Evaluación basada en los Resultados de Aprendizaje: Una Experiencia en la Universidad. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 13(2), 27-48. <https://doi.org/10.15366/riee2020.13.2.002>
- Enfoque por Competencias en la Educación Básica*. (2024, 6 diciembre). Escuela de Profesores del Perú. <https://bit.ly/4dm8iwj>
- Enríquez, B. (2014, 11 diciembre). *Diseño e implementación de un modelo de capacitación integral presencial basado en competencias para voluntarios adultos en organizaciones no gubernamentales. Caso: Scouts del Ecuador*. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/8909>

- Esther, E. C. K. (2022, 23 septiembre). *El método Scout como estrategia didáctica para fortalecer la participación y cooperación en la enseñanza y aprendizaje de las Ciencias Naturales en estudiantes del séptimo grado de la Unidad Educativa Particular Sudamericano*. <http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/2726>
- Fernández, N. S. (2022). CARRERAS DE BENEFICIARIOS, VOLUNTARIOS y MILITANTES EN EL ESCULTISMO ARGENTINO*. *Cultura y Religión*, 16(2), 83-109. <https://doi.org/10.4067/s0718-47272022000200083>
- Fernández, T. G., Gundín, O. A., Pérez, C. R., Redondo, R. F., & Ramón, P. R. (2017). *Metodologías activas y desarrollo de competencias en estudiantes universitarios con diferentes estilos de pensamiento*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5855835>
- Fothy, E. (2021). *Influencia de la educación scout en el desarrollo personal y profesional de las personas. El caso del Scoutismo Húngaro en la Argentina en historias de vida*. <https://repositorio.utdt.edu/items/86d4b1d2-3676-4f31-852e-8feeb6d5fac0>
- Gabriela, G. G. N. (2022, 1 septiembre). *La comunicación interna en los grupos scouts de la ciudad de Latacunga*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/36346>
- Inspección de Educación de la Comunidad Autónoma del País Vasco. (2021, julio). *PERFIL DOCENTE*. <https://bit.ly/4mdk3Z9>

- Martín, R. B. (s. f.). *Contextos de Aprendizaje: formales, no formales e informales*. https://www.ehu.eus/ikastorratza/12_alea/contextos.pdf
- Ministerio de Educación & Asociación Scouts del Ecuador. (2023). PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL: GUÍA DEL PROGRAMA DE ACCIÓN HUMANITARIA. En *Ministerio de Educación*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/04/Guia-PPE-Accion-Humanitaria.pdf>
- Molina, R. I. R., Ruiz, M. J. S., Pacheco, D. A. C., Ibáñez, N. P., & Molina, C. C. M. (2021). *Aproximaciones a la gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica*. <https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/>
- Moscoso, P. S. C. (2023). *Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación Maestría en Educación mención Desarrollo del Pensamiento Cohorte II* (Doctoral dissertation, Universidad de Cuenca).
- Msc, S., & Msc, S. (2021, 28 diciembre). Itinerario Formativo, un camino para mejorar como educadores scout - Scouts MSC. *Scouts MSC - Movimiento Scout Católico*. <https://scouts.es/itinerario-formativo-una-camino-para-mejorar-como-educadores-scout/>
- Muñoz, M. S. (2020). *APORTES DEL MÉTODO SCOUT EN LA FORMACIÓN ÉTICA y CIUDADANA DE LOS ADOLESCENTES y JÓVENES*. [Tesis Doctoral, Universidad de Almería]. <https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/8952/01.%20Tesis.pdf>
- Riquelme, V. C., Hipp, P. B., Quelin, F. P., Castillo, L. A., & Martínez, J. U. (2023). EDUCACIÓN NO FORMAL VIRTUALIZADA. EL CASO DE LOS

- GRUPOS SCOUT DE CHILE. *Última Década*, 31(61), 214-245. <https://doi.org/10.5354/0718-2236.2023.72906>
- Ruhalhti, S. (2024, 15 mayo). *Habilidades blandas en la educación: claves para empoderar a los docentes*. Enfoque Educación. <https://blogs.iadb.org/educacion/es/habilidades-blandas/>
- Scouts Ecuador: *Historia del Movimiento Scout*. (s. f.). Scouts Ecuador. <https://scoutsecuador.org/historia/>
- Scouts Ecuador: *Papel del Adulto en el Movimiento Scout*. (s. f.). Scouts Ecuador. <http://scoutsecuador.org/library/EI%20Papel%20%20del%20Adulto%20En%20EI%20MovimientoScout.pdf>
- Sancho, I. L. (2024). El valor del escultismo como red de apoyo para jóvenes de Castilla y León [Trabajo de Fin de Grado en Educación Social, *Universidad de Valladolid*]. En *Universidad de Valladolid*. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/70042>
- Serrano, C. F. (2022, 5 abril). *Diseño del curso de capacitación educación no formal y aire libre : una mirada desde el escultismo, a desarrollarse en un entorno virtual*. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/3704>
- Solano, J. (2016, diciembre 9). *Perfil y rol de los docentes*. *Solano17Blog*. <https://bit.ly/46tYUWb>
- Udecataluña. (s. f.). *Tendencias 2025: Innovación en Educación Continua y Gestión Académica*. <https://www.ucatalunya.edu.co/blog/tendencias-2025-innovacion-en-educacion-continua-y-gestion-academica>
- Ullauri Carrión, M., Benítez Luzuriaga, K., Zambrano Sinche, K. P., & Gálvez Palomeque, K. E. (2024). *Comunicación asertiva y desempeño laboral*

como estrategia para mejorar la educación.

Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9394094>

Vera Endara, K. V., Romero Vélez, E. M., & Esquivel García, R. (2021).

Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Revista Uniandes Episteme*, 8(3), 350–363. Recuperado a partir de <https://bit.ly/3GLoWKe>

Velásquez, F. X. A., Ramos, V. R., & Arteaga, F. S. (2020). Competencias de

innovación en entornos virtuales de aprendizaje basados en gestión del conocimiento. *Estudios de la Gestión Revista Internacional de Administración*, 222-250. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.7.9>

Villa, N. A. A. (2023). El enfoque de las microcredenciales en la Educación

Superior. *Rastros Rostros*, 26(1), 1-40. <https://doi.org/10.16925/2382-4921.2024.01.09>

What is Competency-Based Education? (s. f.). American Association Of Colleges

Of Nursing. <https://www.aacnnursing.org/essentials/tool-kit/competency-based-education>

WOSM. (s. f.). WOSM. <https://www.scout.org/es>

