



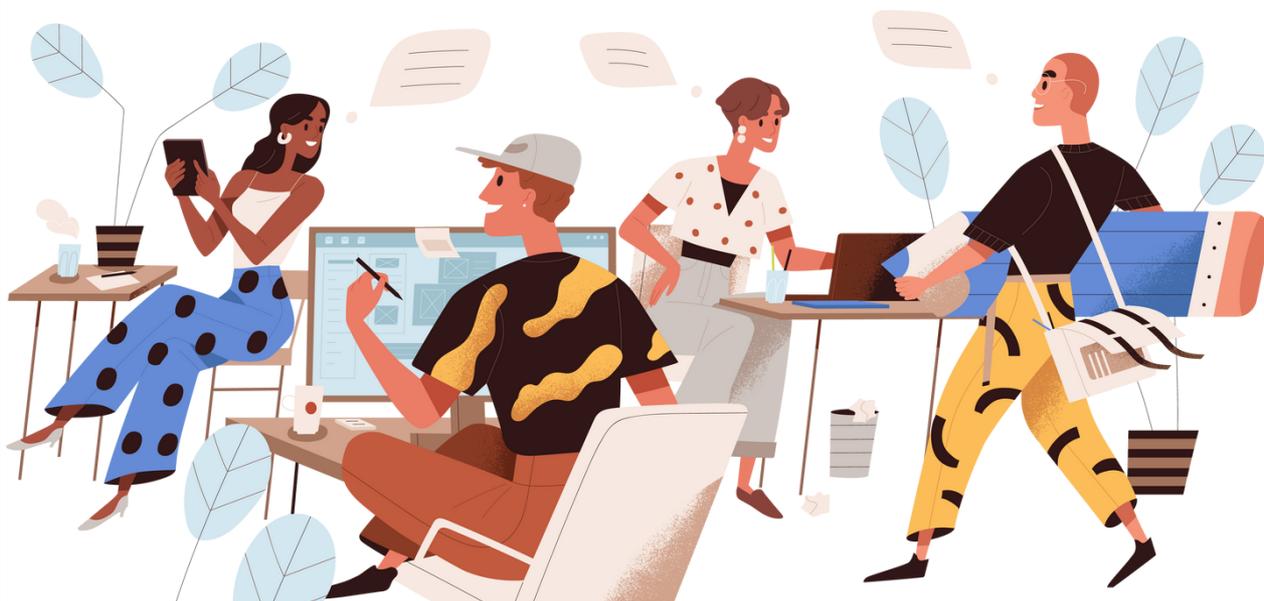
Cofinanciado por  
la Unión Europea

Código del proyecto: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028693

# entre YOUTH

Programa de formación de  
trabajadores juveniles sobre  
emprendimiento  
alimentario urbano  
sostenible y circular

## Mecanismos de implementación del kit de capacitación de formadores



helixconnect  
Consult. Finance. Grow.



yet



Esta obra está bajo una licencia de Reconocimiento-NoComercial  
4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visite  
<http://creativecommons.org/licenses/bync/4.0/>

# Índice

## **Enfoque 1: Talleres "Think-act tank"**

- 1.1. "Think-act tank": ¿qué son y cuál es su papel?
- 1.2. Talleres de colaboración a través del enfoque interdisciplinar "think-act tank"

## **Enfoque 2: Mentoría y observación "entre iguales"**

- 2.1. Mentoría "entre iguales": ¿qué es y cuáles son sus ventajas?
- 2.2. Pasos para poner en marcha un programa de mentoría entre iguales
- 2.3. Ejemplos de mentoría entre iguales en formación

## **Enfoque 3: Sesiones basadas en Scrum**

- 3.1. ¿Qué es la metodología Scrum en la gestión de proyectos?
- 3.2. ¿Cómo aplicar scrum tanto en la empresa como en la educación?
- 3.3. ¿Cómo puede aplicarse Scrum en el emprendimiento para fomentar la gestión ágil de proyectos y el trabajo en equipo?

## **Enfoque 4: Gamificación con actividades basadas en los scouts**

- 3.1. El Método Scout
- 3.2. La eficacia del aprendizaje a través del método Scout



# “Enfoque 1: Talleres "Think-act tank”

## 1.1. "Think-act tank": ¿Qué son y cuál es su papel?

### ¿Qué son los think tanks, “think and do”/practical tanks??

Los think tanks son organizaciones de investigación que ofrecen estudios, análisis y asesoramiento sobre cuestiones nacionales e internacionales (LibGuides: Políticas Públicas: Think Tanks, Organizations, and Additional Resources, 2023). A menudo están afiliados a una posición política, a un grupo activista o a una organización no partidista. Los think tanks emplean a expertos que pueden ayudar a encontrar análisis sobre una política, y su investigación suele publicarse más rápidamente y puede ser más exhaustiva que un artículo de una revista académica. Sin embargo, los think tanks siguen utilizando métodos de investigación académica (LibGuides: Políticas Públicas: Think Tanks, Organizations, and Additional Resources, 2023). La literatura gris, que incluye la investigación y las publicaciones producidas fuera de la publicación académica tradicional, a menudo es producida por los think tanks. El NIRA World Directory of Think Tanks indexa los think tanks por país con descripciones, información de contacto y enlaces a los sitios web de las organizaciones (LibGuides: International Relations: Papers, Proceedings, Briefs, & Think Tanks, 2023). Un estudio publicado en JSTOR examinó el modo en que los medios de comunicación presentaban a los think tanks como fuentes de investigación, datos y cifras sobre educación en sus informaciones (False Equivalency: Think Tank References on Education in the News Media on JSTOR, 2007). El estudio reveló que los think tanks se presentaban a menudo como equivalentes a los investigadores académicos, a pesar de las diferencias existentes en cuanto a las fuentes de financiación y métodos de investigación. Una lista de lectura sobre la credibilidad de los think tanks incluye recursos que abordan el papel de la investigación y la evidencia en la credibilidad de los think tanks (Think Tank Credibility: An Annotated Reading List, 2017). La lista incluye artículos de opinión, documentos académicos e informes de los propios think tanks.

En general, los think tanks son organizaciones que llevan a cabo investigaciones y proporcionan análisis y asesoramiento sobre una amplia gama de cuestiones. Sus investigaciones suelen publicarse con mayor rapidez y pueden ser más exhaustivas que los artículos de revistas académicas, pero siguen utilizando métodos de investigación académica.

## “Enfoque 1: Talleres "Think-act tank”

Los "think and do" o think tanks prácticos son un tipo de think tank que lleva a cabo esfuerzos más prácticos, como la financiación de proyectos benéficos y la defensa de causas (Lewis, 2023, Accelerator, 2023). Estos institutos son similares a las organizaciones no gubernamentales (ONG) y se clasifican como un tipo de think tank que se involucra de manera más práctica (Sriram, 2019). El objetivo de los think tanks es combinar el conocimiento y la elaboración de políticas para influir en los futuros procesos políticos. Los "Think and do" tanks combinan los rasgos de ser estratégicos, rigurosos, independientes y orientados a los resultados para garantizar que la elaboración de políticas se base en pruebas bien documentadas xº(A fondo: El nuevo think and do tank: Rigorous, Independent, and Strategic - Redstone Strategy Group, 2016).

### **¿Cuál es su papel en la elaboración de políticas y la consecución del cambio social?**

Los think tanks desempeñan un papel crucial en la formulación de políticas, así como en la transformación de la sociedad. Funcionan como intermediarios de la experiencia política, centros de investigación y catalizadores de nuevos conceptos, facilitando el flujo de conocimientos entre los académicos, los responsables políticos y la sociedad civil. Al ofrecer información creíble, pertinente y accesible, los think tanks pueden asumir un papel central como impulsores de reformas, concienciando sobre cuestiones críticas, fomentando el debate y orientando a los responsables políticos hacia soluciones viables. Además, sirven como instrumentos eficaces para promover intereses diversos, ya se trate de negacionistas del cambio climático que pretenden hacer retroceder la normativa medioambiental o de defensores de la justicia social y los derechos humanos (¿Cómo pueden los think tanks ser agentes del cambio social?, 2017).

Los think tanks tienen el potencial de amplificar el alcance y el impacto de sus investigaciones durante las ventanas políticas, que son oportunidades excepcionales para influir en los debates y las decisiones. Estas ventanas suelen estar relacionadas con temas políticos o atraer la atención de los medios de comunicación, lo que aumenta la visibilidad de los think tanks. Sin embargo, existen riesgos inherentes asociados con las ventanas de políticas, incluido el riesgo de ser asociado con un partido o posición política específica (Think Tank Strategies to Influence Policy Windows: Oportunidades, riesgos y lecciones, 2019).

En general, los think tanks ocupan posiciones cruciales dentro del proceso de formulación de políticas, ejerciendo una influencia significativa en el cambio social. Salvan la brecha entre el conocimiento y la formulación de políticas, aportando credibilidad y relevancia al tiempo que presentan ideas innovadoras para abordar los retos mundiales más urgentes.

## “Enfoque 1: Talleres "Think-act tank”

### 1.2. Talleres de colaboración a través del enfoque interdisciplinar "think-act tank".

#### ¿Cómo pueden aplicarse los “think-act” tanks " a la formación en habilidades y competencias empresariales?

Para integrar los think-act tanks en la formación de habilidades empresariales, la organización de talleres ofrece una vía para que los emprendedores adquieran conocimientos e intercambien experiencias. Estos talleres pueden adaptarse para introducir los principios fundamentales y los aspectos esenciales de la puesta en marcha y la gestión de una empresa. Los temas tratados pueden incluir la elaboración de un plan de negocio completo, la participación en ejercicios simulados para la puesta en marcha y el funcionamiento de una empresa (WorkforceGPS - Entrepreneurial Skills Training for Youth, 2017).

Además, la educación en materia de emprendimiento puede desempeñar un papel fundamental a la hora de dotar a los jóvenes de las aptitudes necesarias para prosperar en la economía colaborativa y las iniciativas empresariales. Estas competencias abarcan la toma de iniciativa, la identificación creativa de oportunidades de negocio, la elaboración de presupuestos, la estimación de recursos, la identificación de diversas vías para obtener capital y la identificación de las ventajas y desventajas asociadas a cada opción. La comunicación efectiva y las habilidades de automarketing también son esenciales (WorkforceGPS - Entrepreneurial Skills Training for Youth, 2017). Además, los think tanks pueden brindar apoyo para nutrir y cultivar empresas dirigidas por jóvenes. Esto podría suponer la facilitación del acceso a microcréditos o subvenciones y la prestación de atención personalizada para fomentar el desarrollo de conceptos empresariales viables (WorkforceGPS - Entrepreneurial Skills Training for Youth, 2017).

A continuación se ofrecen algunos ejemplos de talleres:

**1. Fundamentos del emprendimiento:** Este taller ofrece una visión general completa del emprendimiento, que abarca los principios fundamentales de la creación y gestión de una empresa, la creación de un plan de negocios y la participación en la simulación de actividades empresariales (WorkforceGPS - Formación en habilidades empresariales para jóvenes, 2017).

**2. Business Model Canvas:** Este taller presenta a los participantes el “Business Model Canvas”, una herramienta de gestión estratégica y lean startup para diseñar o documentar modelos de negocio (Talleres y Think Tanks | Claireroper, s.f.).

**3. Pitching y presentación:** Este taller dota a los emprendedores de las habilidades esenciales para lanzar y presentar eficazmente sus ideas a posibles inversores, clientes y socios (Shulman, 2018).

## “Enfoque 1: Talleres "Think-act tank”

En conclusión, los think-act tanks pueden contribuir significativamente a las habilidades y competencias empresariales proporcionando una plataforma para el intercambio de conocimientos y el aprendizaje experimental. Los talleres sirven para introducir a los aspirantes a empresarios en los principios del espíritu empresarial, ofrecer servicios de apoyo para fomentar las empresas dirigidas por jóvenes y dotar a los empresarios de las habilidades necesarias para realizar con éxito lanzamientos y presentaciones a los grupos de interés.

### REFERENCIAS:

Accelerator, O. (2023). Think tanks and their roles in the global economy. Outsource Accelerator. <https://www.outsourceaccelerator.com/articles/think-tank/>

False Equivalency: Think Tank References on Education in the News Media on JSTOR. (2007). <https://www.jstor.org/>. <https://www.jstor.org/stable/25594735>

How can think tanks be agents of social change? (2017, June). <https://onthinktanks.org>. Retrieved June 23, 2023, from <https://onthinktanks.org/articles/how-can-think-tanks-be-agents-of-social-change/>

In-depth: The new think-and-do tank: rigorous, independent, and strategic - Redstone Strategy Group. (2016, September 12). Redstone Strategy Group. <https://www.redstonestrategy.com/2013/07/26/think-tank-strategy/>

Lewis, S. (2023). think tank. CIO. <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/think-tank>

LibGuides: International Relations: Papers, Proceedings, Briefs, & Think Tanks. (2023, March). <https://libguides.brown.edu>. Retrieved June 23, 2023, from <https://libguides.brown.edu/IR/thinktanks>

LibGuides: Public Policy: Think Tanks, Organizations, and Additional Resources. (2023, April). <https://libguides.csudh.edu/>. Retrieved June 23, 2023, from <https://libguides.csudh.edu/PublicPolicy/Additional>

Sriram, R. (2019). 5 Think Tanks That Have Successfully Impacted Public Policy. The Kolabtree Blog. <https://www.kolabtree.com/blog/5-think-tanks-that-have-successfully-impacted-public-policy/>

## **“Enfoque 1: Talleres "Think-act tank”**

Shulman, R. D. (2018, April 8). 5 Ways Teachers Can Introduce Entrepreneurship Skills In Their Classrooms. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/robynshulman/2018/04/08/5-ways-teachers-can-introduce-entrepreneurship-skills-in-their-classrooms/?sh=783a149b7293>

Think tank credibility: an annotated reading list. (2017, September). <https://onthinktanks.org/>. Retrieved June 23, 2023, from <https://onthinktanks.org/articles/think-tank-credibility-annotated-reading-list/>

Think tank strategies to influence policy windows: opportunities, risks and lessons. (2019). Retrieved June 23, 2023, from <https://onthinktanks.org/articles/think-tanks-strategies-to-influence-policy-windows-opportunities-risks-and-lessons/>

WorkforceGPS - Entrepreneurial Skills Training for Youth. (2017, March 2). <https://youth.workforcegps.org/resources/2017/03/02/10/51/Entrepreneurial-Skills-Training>

Workshops and Think Tanks | claireroper. (n.d.). Claireroper. <https://www.claireroper.com/workshops-1>

# Enfoque 2: Mentoría y observación entre iguales

## 2.1. Mentoría "entre iguales": ¿Qué es y cuáles son sus ventajas?

La **mentoría "entre iguales"**, también conocida como peer mentoring, es un enfoque de tutoría en el que las personas que participan en el proceso de tutoría comparten características similares, como la edad, el nivel de experiencia o funciones similares dentro de una organización. En lugar de la relación de tutoría tradicional, en la que una persona con experiencia guía y apoya a otra con menos experiencia, en la tutoría "entre iguales" los participantes se consideran iguales y colaboran entre sí para su desarrollo y crecimiento.

En este tipo de mentoría, los participantes pueden intercambiar conocimientos, habilidades, experiencias y perspectivas entre sí. Ambas partes se benefician al tener la oportunidad de aprender y crecer juntas, estableciendo una relación de apoyo y colaboración. "La tutoría entre iguales puede tener lugar tanto en entornos académicos como profesionales.

Algunas de las **ventajas** de la tutoría "entre iguales" son:

**1. Aprendizaje bidireccional:** En la tutoría "entre iguales", las dos personas implicadas tienen la oportunidad de aprender la una de la otra. Como iguales, pueden compartir sus conocimientos, perspectivas y experiencias únicas. Este intercambio dinámico fomenta un entorno de aprendizaje enriquecedor en el que ambas partes pueden desarrollar sus habilidades, ampliar sus conocimientos y adquirir nuevas perspectivas. Al participar activamente en debates y en la resolución de problemas conjuntamente, mejoran su base general de conocimientos y desarrollan una comprensión más profunda de la materia.

**2. Empoderamiento:** La tutoría "entre iguales" empodera a los individuos promoviendo el aprendizaje autodirigido y la toma de decisiones. Ambos participantes tienen un papel activo en la configuración de su proceso de orientación y en la determinación de las áreas en las que quieren centrarse. Esta autonomía fomenta un sentimiento de responsabilidad sobre su desarrollo, lo que puede aumentar la confianza en sí mismos y la autoestima. Mediante el apoyo y la orientación mutua, los participantes adquieren las herramientas y la confianza necesarias para tomar decisiones informadas y asumir el control de su propio crecimiento.

## Enfoque 2: Mentoría y observación entre iguales

**3.Relaciones de apoyo:** Una ventaja clave de la tutoría "entre iguales" es la creación de relaciones de apoyo. Como iguales, los participantes suelen compartir retos, aspiraciones o luchas similares. Esta base común les permite empatizar y comprender las experiencias de los demás a un nivel más profundo. La naturaleza solidaria de la relación proporciona un espacio seguro y sin prejuicios para que las personas hablen de sus objetivos, preocupaciones y obstáculos. Pueden ofrecerse mutuamente apoyo emocional, ánimo y consejos prácticos, fomentando un sentimiento de pertenencia y un sólido sistema de apoyo.

**4.Creación de redes y colaboración:** La tutoría "entre iguales" facilita el networking y la colaboración entre personas con intereses o trayectorias académicas o profesionales similares. Los participantes tienen la oportunidad de ampliar su red profesional, establecer conexiones significativas y aprovechar diferentes perspectivas. Este aspecto de la creación de redes puede dar lugar a nuevas oportunidades, como referencias laborales, recomendaciones profesionales o colaboraciones en proyectos. Aprovechando las redes de los demás, los participantes pueden mejorar su crecimiento profesional y crear valiosas conexiones dentro de su sector o campo.

**5.Crecimiento personal y profesional:** A través de la relación de mentoría "entre iguales", los individuos pueden experimentar un importante crecimiento personal y profesional. Las interacciones regulares, los comentarios y la orientación de sus mentores contribuyen al desarrollo de sus habilidades, a la adquisición de conocimientos y a su competencia general. Además, los debates reflexivos y las experiencias compartidas pueden conducir a un mayor conocimiento de uno mismo, ayudando a los participantes a identificar sus puntos fuertes, sus áreas de mejora y sus objetivos para el futuro. Este proceso de autorreflexión y fijación de objetivos permite un crecimiento y un progreso continuos.

En general, la mentoría "entre iguales" ofrece numerosas ventajas, como el aprendizaje bidireccional, la capacitación, las relaciones de apoyo, las oportunidades de creación de redes y el crecimiento personal y profesional. Se trata de un enfoque dinámico que reconoce el valor de la colaboración, las experiencias compartidas y el apoyo mutuo para impulsar un desarrollo significativo para ambos participantes. En resumen, la mentoría "entre iguales" es un enfoque de tutoría en el que los participantes se consideran iguales y se apoyan mutuamente en su desarrollo y crecimiento personal o profesional.

## Enfoque 2: Mentoría y observación entre iguales

### 2.2. Pasos para poner en marcha un programa de mentoría entre iguales.

Para poner en marcha un programa de mentoría entre iguales, puede seguir estos pasos:

**1. Definir el propósito y los objetivos:** Expón claramente la finalidad del programa de mentoría y los objetivos específicos que desea alcanzar. Determina el público objetivo y las áreas de focalización de las relaciones de tutoría. Considera si el programa será académico, profesional o una combinación de ambos.

**2. Diseñar la estructura del programa:** Determina la estructura y el formato del programa de mentoría. Decide cómo se emparejarán mentores y alumnos, si será un programa de mentoría individual o en grupo, y la duración prevista de las relaciones de mentoría. Establece directrices para la comunicación, la frecuencia de las reuniones y las expectativas generales de los participantes.

**3. Reclutar mentores y alumnos:** Identifica a aquellos mentores y alumnos potenciales dentro de tu organización, institución o comunidad. Anuncia el programa, explicando sus ventajas y el compromiso necesario. Utiliza diversos canales, como correos electrónicos, boletines, redes sociales y carteles, para atraer a participantes interesados. Considera la posibilidad de solicitar recomendaciones a supervisores, profesores u otras personas de confianza.

**4. Impartir formación a mentores y alumnos:** el objetivo es prepararlos para sus funciones. Forma a los mentores en prácticas de tutoría eficaces, escucha activa, fijación de objetivos, retroalimentación constructiva y respeto de la confidencialidad. Los alumnos pueden recibir formación sobre cómo fijar objetivos, buscar orientación y aprovechar al máximo la relación de tutoría. La formación debe abarcar también cualquier directriz o política específica relacionada con el programa.

**5. Emparejar a mentores y alumnos:** Utiliza un proceso de emparejamiento reflexivo para emparejar a mentores y alumnos en función de sus objetivos, intereses y compatibilidad. Ten en cuenta factores como los conocimientos, la experiencia, los rasgos de personalidad y la disponibilidad. Permite que los mentores y los alumnos den su opinión durante el proceso de emparejamiento para garantizar una buena combinación.

## Enfoque 2: Mentoría y observación entre iguales

**6. Establecer directrices y sistemas de apoyo:** Se deben desarrollar directrices y expectativas claras para que mentores y alumnos las sigan durante todo el programa. Proporciona apoyo continuo tanto a los mentores como a los alumnos, ofreciéndoles recursos, herramientas y un punto de contacto para preguntas o dudas. Fomenta un entorno de apoyo en el que los participantes se sientan cómodos buscando orientación y abordando cualquier problema que pueda surgir.

**7. Lanzar y supervisar el programa:** Pon en marcha el programa de mentores y comunica las expectativas a todos los participantes. Supervisa el progreso de las relaciones de tutoría comprobando periódicamente el estado de mentores y alumnos. Proporciona una plataforma o un marco para que los participantes compartan sus opiniones y discutan sus experiencias. Realiza los ajustes necesarios para garantizar el éxito del programa.

**8. Evaluar y mejorar:** Evalúa periódicamente la eficacia del programa. Recoge los comentarios de mentores y alumnos para identificar los puntos fuertes, los puntos débiles y las áreas susceptibles de mejora. Utiliza estos comentarios para perfeccionar el programa y hacer los ajustes necesarios para mejorar la experiencia en general.

**9. Reconocer y celebrar:** Reconoce los esfuerzos y logros de los mentores y alumnos. Celebra los hitos, los resultados de éxito y el impacto positivo del programa de mentoría entre iguales. Este reconocimiento puede motivar a los participantes y reforzar el valor de sus contribuciones.

Siguiendo estos pasos, podrás establecer un programa de mentores que fomente el crecimiento, la colaboración y el apoyo entre los participantes.

## Enfoque 2: Mentoría y observación entre iguales

### 2.3 Ejemplos de mentoría entre iguales en la formación.

He aquí algunos ejemplos de cómo puede utilizarse la tutoría entre iguales en un contexto de formación:

**1. "Buddy System" o sistema de compañeros:** Pon en marcha un sistema de compañeros en el que cada alumno sea emparejado con un mentor que ya haya completado la formación o tenga más experiencia en la materia. El mentor puede proporcionar orientación, responder preguntas y ofrecer apoyo a lo largo del programa de formación.

**2. Sesiones de estudio en grupo:** Organiza sesiones de estudio o repaso en las que los alumnos se reúnan en pequeños grupos dirigidos por un mentor. El mentor puede ayudar a explicar conceptos difíciles, facilitar los debates y fomentar el aprendizaje colaborativo entre los miembros del grupo.

**3. Feedback y coaching entre iguales:** Anime a los alumnos a que se proporcionen feedback y coaching mutuamente. Esto puede implicar revisar el trabajo de los demás, hacer comentarios constructivos y ofrecer sugerencias de mejora. Los mentores pueden modelar técnicas eficaces de retroalimentación y orientar a los alumnos en la formulación de críticas constructivas.

**4. Observación y seguimiento por parte de compañeros:** Empareja a los alumnos con compañeros mentores expertos en un área concreta. Los alumnos pueden observar y seguir a sus mentores, aprendiendo de su experiencia y adquiriendo conocimientos prácticos. Esto puede ser especialmente útil en programas de formación práctica.

**5. Enseñanza entre iguales:** Asigna a los alumnos la tarea de preparar e impartir breves presentaciones o mini sesiones de formación a sus compañeros. Esto les proporciona la oportunidad de consolidar su aprendizaje, mejorar sus habilidades de comunicación y compartir sus conocimientos con los demás. Los compañeros mentores pueden proporcionarles comentarios y apoyo para perfeccionar sus habilidades de presentación.

**6. Círculos de aprendizaje o grupos de debate:** Forma pequeños círculos de aprendizaje o grupos de debate en los que los alumnos se reúnan periódicamente para debatir sobre materiales de formación, compartir ideas y colaborar en tareas o proyectos. Los mentores pueden facilitar estas sesiones, garantizar la participación de todos y orientar los debates.

## Enfoque 2: Mentoría y observación entre iguales

**7. Juegos de rol y ejercicios de simulación:** Incorpora juegos de rol o ejercicios de simulación en los que los alumnos trabajen juntos en parejas o pequeños grupos. Los mentores pueden dirigir estas actividades o participar en ellas, proporcionando orientación, comentarios y ayudando a los alumnos a practicar nuevas habilidades o técnicas.

Estos ejemplos demuestran cómo la tutoría entre iguales puede integrarse en los programas de formación para mejorar el aprendizaje, fomentar la colaboración y proporcionar apoyo entre los alumnos. La participación de los mentores contribuye a crear un entorno de aprendizaje interactivo y de apoyo.

### REFERENCIAS:

Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., & DuBois, D. L. (2008). Does mentoring matter? A multidisciplinary meta-analysis comparing mentored and non-mentored individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 72(2), 254-267.

Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. University Press of America.

Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). *The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice*. SAGE Publications.

Zachary, L. J. (2000). *The mentor's guide: Facilitating effective learning relationships* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Ehrich, L. C., Hansford, B., & Tennent, L. (2004). Formal mentoring programs in education and other professions: A review of the literature. *Educational Administration Quarterly*, 40(4), 518-540.

Webs:

<https://nationalmentoringresourcecenter.org/>

<https://www.mentoring.org/>

<https://www.evidencebasedmentoring.org/>

<https://www.mentoringpittsburgh.org/>

# Enfoque 3: Sesiones basadas en SCRUM

## 3.1. ¿Qué es la metodología Scrum en la gestión de proyectos?

Scrum es un marco de gestión de proyectos que ayuda a los equipos a estructurar y gestionar su trabajo mediante un conjunto de valores, principios y prácticas.

La palabra Scrum, que ha ido cobrando fuerza en los últimos años al erigirse como una de las mejores metodologías ágiles, es un término inglés que procede de la jerga del rugby y se utiliza para definir un movimiento de equipo.

Esta metodología ha estado tradicionalmente ligada, por ser el sector que primero la puso en práctica, al desarrollo de software, pero hace unos años dio el salto a otros ámbitos como la educación o la empresa.

Las técnicas de Scrum en educación han cambiado los métodos de aprendizaje, adaptándose a las nuevas formas que tienen los alumnos de aprender. Respuestas más inmediatas, flexibles y personalizadas o el incentivo del trabajo en equipo son las bases principales de estas técnicas. En países como Holanda, esta metodología está implantada en el sistema educativo desde hace un par de años, con resultados muy satisfactorios, consiguiendo un aprendizaje más creativo, responsable y eficiente.

## 3.2. ¿Cómo aplicar scrum tanto en la empresa como en la educación?

### Los beneficios de las técnicas Scrum en educación

El objetivo principal de estas técnicas es el de fomentar la colaboración y la responsabilidad a través del aprendizaje autodirigido. Se busca formar grupos autoorganizados y multidisciplinares que marquen sus propios ritmos y que trabajen de forma conjunta.

Los beneficios que reportan para el alumno y el profesor son múltiples, pero se agrupan en torno a estos tres:

- Las formas de trabajar **pueden adaptarse a las necesidades del proyecto**, por lo que la calidad del trabajo aumenta y el resultado es mucho más personalizado.
- **Aumenta la productividad** de los estudiantes y **optimiza el tiempo de trabajo**, ya que permite realizar más tareas en menos tiempo.
- **Facilita la realización de la tarea en tiempo y forma**. Al trabajar de forma multidisciplinar y autodirigida, se cumplen los plazos establecidos.

## Enfoque 3: Sesiones basadas en SCRUM

### ¿Cómo implementar esta metodología?

Antes de implementar las técnicas de Scrum en educación, hay que responder, como paso previo, a estas cinco preguntas que a su vez, son los cinco pasos a seguir para poder llevar a cabo esta metodología.

- **¿Quién y qué?:** se definen las funciones y quién va a ocupar los distintos puestos. Se planifican y distribuyen las responsabilidades entre los distintos grupos.
- **¿Cuándo y dónde?** Esta es la parte más práctica, hay que definir las fechas de las tareas, explicarlas en profundidad y marcar un comienzo.
- **¿Por qué?** Esta última pregunta es una evaluación y debe utilizarse como complemento de las anteriores. En definitiva, esta pregunta pretende dar una explicación y respuestas a las acciones para que pueda ser comprendida por todos los participantes.

Una vez definidas las fases, es necesario ver cuáles son los diferentes roles utilizados en la metodología Scrum:

- **Dueño del proyecto:** Es el dueño del proyecto, la mayor responsabilidad dentro de esta metodología, y el que define qué se debe aprender. En el aula suele ser el profesor, cuya función es supervisar que el método está funcionando.
- **Scrum Master:** Es el coordinador de proyecto y puede haber tantos scrum master como proyectos haya en marcha. Dentro de un grupo reducido el product owner designa a un alumno la categoría de scrum master. Este debe responsabilizarse de que las tareas de su grupo, se terminen en tiempo y forma y además, es el que coordina las tareas que hará cada uno.
- **Equipo:** Es el equipo de alumnos que debe ser multidisciplinar y que se encarga de llevar a cabo diversas tareas.

### ¿Qué es un Sprint? Los conceptos del método Scrum

El Sprint es cada uno de los ciclos que se encuentran dentro de un proyecto Scrum. Por ejemplo, si el profesor pide al grupo que realice una investigación, el Sprint sería el ciclo que se establece para llevar a cabo la recogida de datos. Son ciclos que se dan dentro de un proyecto y que concluyen con la finalización de una tarea.

La duración habitual de un sprint es de entre 2 y 4 semanas, y no suele durar más, porque entonces esta técnica perdería eficacia.

## Enfoque 3: Sesiones basadas en SCRUM

Dentro de este ciclo hay una serie de tareas, como la planificación del Sprint, que es la reunión que determina el inicio del ciclo. El scrum diario, que es la reunión breve que tiene lugar cada día. La revisión del Sprint, que es el análisis de la tarea, y finalmente la retrospectiva del Sprint, que es la revisión de todo lo que ha ocurrido durante el ciclo.

### ¡Es hora de pasar a la acción!

Ahora que ya conoces cómo implementar las técnicas de Scrum en educación, es hora de pasar a la acción y ponerlo en práctica. Siempre puedes apoyarte en plataformas e-learning que complementan este método.

Recuerda, los desafíos del sector educativo y los constantes cambios nos obligan a buscar siempre la mejor forma de aprender, por lo que implementar estas metodologías ágiles nos ayudará a conseguir una educación eficiente y calidad.

### ¿Cómo se utiliza Scrum en la empresa/industria y qué pruebas hay que apoyen su uso en la educación?

Scrum es una metodología ampliamente utilizada en la empresa e industria para gestionar proyectos de manera eficiente. Esta se basa en la idea de dividir el trabajo en sprints de tiempo definidos, lo que permite una planificación más efectiva, la adaptación a cambios y una mejora continua. En el contexto empresarial, Scrum se utiliza para proyectos de desarrollo de software, gestión de proyectos, marketing y muchas otras áreas.

En la educación, SCRUM también ha demostrado ser beneficioso. Algunas pruebas que respaldan su uso en la educación incluyen:

- **Proyectos de Clase:** Los profesores pueden organizar los proyectos de clase y dividirlos en sprints de tiempo para que los estudiantes trabajen en ellos. Cada sprint puede representar una fase del proyecto, y al final de cada sprint, los estudiantes pueden revisar su progreso y ajustar sus enfoques para el siguiente sprint.
- **Asignación de Tareas:** En lugar de proporcionar una gran cantidad de tareas a los estudiantes de una vez, los profesores pueden asignar las distintas tareas en sprints más cortos y medibles, lo que facilita a los estudiantes a la hora de administrar su tiempo y priorizar el trabajo de manera efectiva.
- **Aprendizaje Personalizado:** Scrum permite que los estudiantes definan sus propios objetivos de aprendizaje y gestionen su progreso de manera individualizada. Esto fomenta un enfoque más centrado en las necesidades y metas de cada estudiante.
- **Desarrollo de Habilidades:** Scrum permite a los estudiantes mejorar sus habilidades en áreas específicas, como matemáticas, redacción o programación, mediante el establecimiento de metas a corto plazo y la medición de su progreso en sprints.

## Enfoque 3: Sesiones basadas en SCRUM

- **Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP):** Los docentes pueden implementar el Aprendizaje Basado en Proyectos utilizando la metodología Scrum. Esto permite a los estudiantes abordar proyectos educativos de manera estructurada y colaborativa, dividiendo las tareas en sprints para un enfoque más efectivo.
- **Presentaciones de Clase:** Scrum también se puede aplicar en la preparación y ejecución de presentaciones en clase. Los estudiantes pueden planificar sus presentaciones en sprints, lo que les ayuda a gestionar el tiempo y practicar la mejora continua en sus habilidades de presentación.
- **Resolución de Problemas:** Los maestros pueden estar presentes como facilitadores en el proceso de resolución de problemas, utilizando Scrum para guiar a los estudiantes en la identificación, análisis y solución de problemas de manera colaborativa y en etapas definidas.

En resumen, Scrum se utiliza tanto en la empresa como en la educación para mejorar la gestión del tiempo, la colaboración y la adaptabilidad, lo que lleva a resultados más efectivos y un aprendizaje más enfocado en el estudiante.

En educación, es importante que los maestros actúen como Scrum Masters, facilitando los procesos de Scrum, resolviendo impedimentos y guiando a los estudiantes hacia la reflexión y mejora continua.

### 3.3. ¿Cómo puede aplicarse Scrum en el emprendimiento para fomentar la gestión ágil de proyectos y el trabajo en equipo?

Existen numerosas herramientas digitales para ayudarte a desarrollar y gestionar los proyectos con una metodología Scrum en el contexto empresarial. Algunas de las más importantes son:

- **JIRA:** es una de las herramientas más utilizada en empresas que trabajan con proyectos ágiles. Incluye tableros personalizados, flujos de trabajo e informes, entre otras funcionalidades. Es muy intuitiva y fácil de usar.
- **TargetProcess:** esta herramienta es muy útil cuando trabajas con varios clientes, ya que permite adaptarse a diferentes plataformas y tipos de administración. Ofrece un alto grado de personalización, informes y plantillas.
- **Trello:** esta herramienta se utiliza para gestionar el trabajo en equipo y organizar las tareas. Como el resto, permite crear tableros para detallar tus proyectos, personalizar tus listas de trabajo, adjuntar archivos y contenido multimedia, responder comentarios...

## Enfoque 3: Sesiones basadas en SCRUM

- **Vivify Scrum:** esta herramienta muestra todos tus proyectos en una sola página y ofrece una amplia gama de funciones, así como informes y administración de tus tareas. Es gratuita y muy sencilla.
- **Asana:** es una aplicación colaborativa de gestión de tareas. Esta herramienta fue diseñada para mejorar la productividad de los empleados, por lo que podrá ser de gran ayuda para optimizar la comunicación con tu equipo y el trabajo en equipo.

## Enfoque 3: Sesiones basadas en SCRUM

### REFERENCIAS

- Metodología Scrum: definición, herramientas y ejemplos de proyectos (1 February 2022) <https://www.euroforum.es/blog/metodologia-scrum-definicion-herramientas-y-ejemplos-de-proyectos>
- Qué es el scrum y para qué sirve? (18 November 2019) <https://ebf.com.es/blog/los-origenes-de-scrum-de-donde-proviene-el-termino/>
- Scrum: qué es y cómo funciona este marco de trabajo <https://www.wearemarketing.com/es/blog/metodologia-scrum-que-es-y-como-funciona.html>

# Enfoque 4: Gamificación con actividades basadas en los Scouts

## 3.1. El método Scout

El método scout es un sistema de auto-educación progresiva (cada niña, niño o joven es responsable de su propia acción educativa), basado en unos programas adaptados a las distintas etapas evolutivas. Es un método que se desarrolla en el tiempo libre y complementa la educación escolar y familiar. Esta pedagogía se basa en un estrecho contacto personal y una vivencia común entre personas que intentan educar y personas que pueden recibir esa educación.

**5 DINAMISMOS DEL MÉTODO:** entendemos como método el proceso ordenado y sistemático, necesario para alcanzar un fin, es pues un instrumento, no una finalidad. Su labor consiste en orientar la labor educativa para minimizar esfuerzos y conseguir una máxima rentabilidad educativa, es decir, una proximidad a los fines pedagógicos y la circunstancia concreta. El Método Scout es un procedimiento o medio utilizado para desarrollar ordenada y sistemáticamente una tarea y para alcanzar unos fines determinados respetando unos principios.

Por tanto, pretendemos en este apartado, hacer alusión a las cualidades tan específicas que tiene nuestro método scout. Sus aspectos o características esenciales son las siguientes: Los dinamismos del método hacen referencia a los fundamentos de carácter pedagógico definitorios de nuestro método. Conviene resaltar la idea de que el método y sus Elementos o Dinamismos, son una herramienta pedagógica, y nunca un FIN en sí mismos.

## 3.2. La eficacia del aprendizaje a través del método Scout

### Educación a través de la acción

El Escultismo propone un método de educación activa. Se trata de partir de los dinamismos naturales de los niños, niñas y jóvenes: de sus intereses, de sus deseos y sus sueños; para convertirlos en aventuras motivadoras que vivan intensamente. Esa aventura que puede tomar la forma de juego, de campamento o de servicio a la comunidad. Es el medio por el cual el movimiento invita a los niños, niñas y jóvenes a experimentar el modelo de valores que propone.

Se busca que cada scout sea sujeto de su propia educación. Se le ofrece la posibilidad de ser protagonista de las actividades libremente elegidas. A través de una constante dinámica de acción-reflexión personal y en grupo, cada scout va generando experiencia, descubriendo los valores vividos e integrando nuevos aprendizajes a su vida.

# Enfoque 4: Gamificación con actividades basadas en los Scouts

Esta propuesta de trabajo impulsa a los chicos y chicas a tomar una actitud activa en su vida, no solo dentro del Escultismo sino en todas las facetas, actuales o futuras.

La educación por la acción se articula fundamentalmente en el desarrollo de proyectos y en la elaboración y puesta en práctica del Plan de rama.

En el Escultismo, la dinámica de trabajo en proyectos consta de las siguientes fases: **Idear, Proponer, Elegir, Planificar, Realizar, Difundir, Evaluar, Celebrar.**

Los propios educandos son parte activa en el proceso desde la propuesta a la revisión y celebración de las acciones. De esta manera las actividades responden de manera efectiva a sus centros de interés.

Mediante el Plan de Rama los educandos analizan en qué aspectos de la persona pueden mejorar y se proponen los objetivos a trabajar, así como las actividades y proyectos que van a realizar, repartiendo tareas y responsabilidades entre los miembros de la unidad y el kraal.

## Sistema de progreso personal

Toda persona está llamada a ser libre, a desarrollarse plenamente y a ser protagonista activa de su propia historia. El método scout permite que cada uno se haga responsable de su desarrollo. De forma constante, cada scout crece a través de las distintas actividades, ya que, éstas le proponen un desafío y le invitan a plantearse metas y compromisos sucesivos adaptados a su edad y orientados al descubrimiento de su vocación personal.

Este camino de superación abarca todas las áreas del desarrollo de la persona y está en constante confrontación con el estilo de vida propuesto por la Ley Scout. En cada una de las Ramas se propone un itinerario de progreso personal de tres etapas:

**1. Integración:** la persona entra en el Pequeño Grupo y la Unidad y va conociendo a sus compañeros y compañeras así como lo que el Escultismo le propone en esa Rama, las reglas del juego. Este periodo finaliza con la celebración del compromiso, expresado en la Promesa.

## Enfoque 4: Gamificación con actividades basadas en los Scouts

**2. Desarrollo:** es la etapa en la que se desarrolla el servicio que nace de la Promesa, tratando de avanzar de acuerdo con los fines educativos del Escultismo. Al final de esa etapa el niño, niña o joven tiene asumida en gran medida la propuesta de esa Rama, y ejerce una labor de liderazgo positivo, llegando a ser un apoyo para el Kraal y un animador de la Unidad.

**3. Transición:** El niño, niña o joven se prepara para su paso a la siguiente rama, entrando en contacto con ella.

### Personalización y Educación comunitaria

La educación comunitaria hace referencia a promover y dar prioridad a las actitudes sociales en las personas. Está claro que lo social influye muy directamente sobre lo individual. La personalización busca desarrollar las potencialidades del ser humano individual, para que dé lo máximo de sí mismo.

Se debe tener en cuenta que el progreso personal en el Escultismo, termina afectando a toda la comunidad educativa. Por tanto, si este progreso está bien establecido, influye en la gestión, crecimiento y en todos los resultados que surjan de esa acción educativa.

### Actividades en contacto con la naturaleza

La naturaleza es el marco privilegiado de las actividades scouts. Se invita a niños, niñas y jóvenes a integrarse como sujetos activos y respetuosos del medio natural. El conocimiento y aceptación de otros seres vivos es fundamento para el respeto, la tolerancia y la convivencia solidaria en la sociedad humana.

Cada scout, es una persona comprometida de forma activa con el cuidado y protección de la naturaleza; por lo que defiende y promueve valores y actuaciones encaminadas a fomentar el desarrollo sostenible. La naturaleza como ámbito de interdependencia se ofrece a la juventud y la infancia como espacio donde ensayar una sociedad nueva. Allí los niños, niñas y jóvenes son invitados a valerse por sí mismos, a mostrarse tal cual son en el marco de esa comunidad a su medida y a la de sus compañeros y compañeras.

Este ensayo de creación y de transformación en el medio natural actúa como invitación a la humanización de su propia realidad cotidiana.

## **Enfoque 4: Gamificación con actividades basadas en los Scouts**

### **Acompañamiento Adulto**

Cada responsable acompaña y ayuda personalmente a cada uno de los niños, y jóvenes a jugar al Escultismo. Su papel es, sobre todo, el de asegurar que el desarrollo en los Fines Educativos del Movimiento están presentes para que cada scout pueda progresar extrayendo sus propias conclusiones de las experiencias que vive.

Para ello, orienta, apoya y confía responsabilidades a los niños y jóvenes, asegurándose de que tengan las condiciones adecuadas que necesitan y los medios para desarrollar las actividades que les interesan.

La actividad de la Unidad se gestiona conjuntamente entre los niños y jóvenes con las personas adultas que les acompañan; todos toman parte en las decisiones, cada uno desde su rol.

Junto al respeto mutuo y al establecimiento de vínculos emocionales positivos, la acción pedagógica de cada responsable con los niños y jóvenes se apoya en su ejemplo personal, que constituye su herramienta educativa fundamental. Por esta razón es necesaria la identificación de cada responsable con la propuesta de valores del Movimiento y su compromiso con ellos para ejercer su labor educativa voluntaria.

## **Enfoque 4: Gamificación con actividades basadas en los Scouts**

### **REFERENCIAS**

-Proyecto Hercules. Método scout. Diciembre 2020. Scouts Católicos de Andalucía.

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida.

Código del proyecto: 2021-1-ES02-KA220-YOU-000028693

# entre YOUTH



Funded by  
the European Union



UNIVERSIDAD  
DE ALMERÍA



CITIZENS  
IN POWER



helixconnect  
Consult. Finance. Grow.



ÍTACA  
ASOCIACIÓN



Esta obra está bajo una licencia de Reconocimiento-NoComercial  
4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visite  
<http://creativecommons.org/licenses/bync/4.0/>

