

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**DISEÑO CURRICULAR PARA EL ABORDAJE DE LA DIVERSIDAD Y  
ORIENTACIÓN SEXUAL PARA DIRIGENTES DE GUÍAS Y SCOUTS DE COSTA  
RICA, DESDE LA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL**

**Informe Final del proyecto de graduación presentado ante la Escuela de  
Administración Educativa para optar al grado de Licenciatura en Ciencias de  
la Educación con énfasis en Administración de la Educación No Formal**

**Amanda Daniela Sánchez Ulate**

**Carné: B36476**

**Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes**

**2021**

## Dedicatoria

*À mon grand-père*

Si no hay un lugar para vos en el mundo,

yo te llevaré en mis ojos

## **Agradecimientos**

A mi madre, mujer fuerte y fiel. Quien me enseñó a soñar y creer en mi talento. Quien tuvo la paciencia de guiarme en cada detalle de este proceso, en especial en los más difíciles.

A mi hermano Daniel, el puerto seguro al que siempre puedo acudir. Quien me reveló el poder de las letras y me acompañó a enamorarme de ellas.

A mi hermano David, donde las risas son siempre seguras. Quien me recuerda que la lucha sabe mejor cuando se disfruta y se hace arte de ella.

A mis amistades guías y scouts, que al igual que yo creen en esta locura de dejar el mundo mejor de como lo encontramos. Quienes me recordaban la importancia de mi trabajo cuando yo comenzaba a olvidarla.

A las personas que dieron sus opiniones para ser estudiadas en esta investigación. Sus voces me acompañaron a lo largo del proceso. No permitan nunca que se les silencie.

A la Escuela de Administración Educativa y a mis profesores de educación no formal. Por aprender a decir “GUÍAS y Scouts” (jaja) y darme libertad y apoyo para explorar mis sueños y posibles proyectos.

A Villi por la constancia.

A Mario por la catarsis.

A Tuti, porque vos sos la razón principal.

Al Movimiento Guías y Scouts, mundial y acogedor.

A la Universidad de Costa Rica, mi hogar y mi escuela.

A mis abuelos, donde sea que el viento los haya llevado.

A todas aquellas personas que la homofobia ha lastimado.

A mí. Por tener la valentía de alzar la voz y la constancia de seguir luchando.

**TRIBUNAL EXAMINADOR**

**Dra. Adriana Venegas Oviedo**

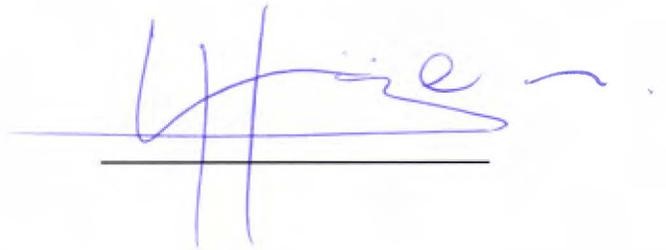
**Directora**

**Escuela de Administración Educativa**



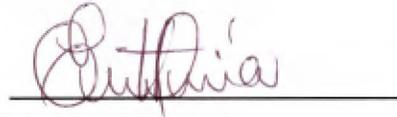
**M.Sc. Walter Hilje Matamoros**

**Director del TFG**



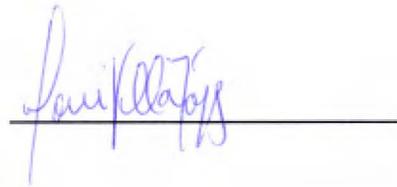
**Licda. Estefannía Vargas Monge**

**Lectora**



**M.T.E. Mónica Villalobos López**

**Lectora**



**M.Ed. Adriana Paola Araya Góchez**

**Profesora invitada**



## Tabla de contenidos

<b>Capítulo 1: Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Introducción	13
1.2 Justificación	14
1.3 Antecedentes	19
1.3.1 Antecedentes internacionales	20
1.3.2 Antecedentes nacionales	22
1.4 Pregunta de investigación	24
1.5 Objetivos	25
1.5.1 Objetivo general	25
1.5.2 Objetivos específicos	26
<b>Capítulo 2: Marco teórico</b>	<b>27</b>
2.1 Administración de la educación no formal	27
2.1.1 Educación no formal (ENF)	29
2.2 Gestión de procesos socioeducativos	29
2.2.1 Procesos socioeducativos para personas adultas	31
2.2.2 Andragogía	31
2.3 Diseños curriculares	32
2.3.1. Componentes de un diseño curricular	33
2.3.2 Enfoque curricular	33
2.3.3 Enfoque curricular integrado	34
2.4 Diversidad y orientación sexual	34
2.4.1 Colectivo LGBTIQ+	35
2.5 Método guía y scout	36
<b>Capítulo 3: Marco metodológico</b>	<b>39</b>
3.1 Paradigma	39
3.2 Enfoque	39
3.3 Método	41
3.4 Técnicas	42
3.5 Instrumentos	45
3.6 Análisis	46
3.7 Fases de la investigación	47
Fase 1. Planteamiento y recopilación de información	47
Fase 2. Conversaciones con la población guía y scout	49
Fase 3. Análisis de resultados y detección de fortalezas y debilidades	51

Fase 4. Comparación de las políticas mundiales y nacionales	52
Fase 5. Construcción del diseño curricular	52
Fase 6. Conclusiones y recomendaciones	53
3.8 Alcances y limitaciones	54
3.9 Criterios éticos	55
3.10 Cronograma	56
<b>Capítulo 4: Contexto histórico de guías y scouts de Costa Rica</b>	<b>57</b>
4.1 Historia del Movimiento Guías y Scouts	58
4.2 Misión	60
4.3 Visión	60
4.4 Ley y promesa	60
4.5. Programa educativo	61
4.6 Estructura de trabajo	69
<b>Capítulo 5: Análisis de resultados</b>	<b>72</b>
5.1 Resultados del instrumento de participación anónima a personas adultas jóvenes de la AGSCR	73
5.2 Instrumento de entrevistas semiestructuradas a personas adultas que laboran en la AGSCR	80
5.3 Fortalezas y debilidades de la gestión de la AGSCR frente a la temática de diversidad y orientación sexual	85
5.4 Comparación de las políticas de diversidad e inclusión de la WOSM, la WAGGGS y la AGSCR	92
<b>Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>95</b>
6.1 Conclusiones	95
6.2 Recomendaciones a la AGSCR	100
6.3 Recomendaciones a la Escuela de Administración Educativa y futuras personas tesieras	102
6.4 Recomendaciones a quien lea este TFG	102
<b>Capítulo 7: Propuesta de diseño curricular sobre diversidad y orientación sexual para la población dirigente de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica</b>	<b>103</b>
7.1 Introducción	103
7.2 Antecedentes	104
7.3 Población meta	105
7.4 Perfil de la persona facilitadora	105
7.5 Objetivo	106
7.6 Metodología sugerida	107
7.7 Recomendaciones generales	108
7.7.1 Ambiente y espacio	109
7.7.2 Vocabulario inclusivo	109

7.7.3 Validación de experiencias previas	110
7.8 Diseño (tabla de contenidos y metodología sugerida)	111
7.8.1 Primera sesión educativa: bienvenida y diagnóstico	115
7.8.2 Segunda sesión educativa: sensibilización e historia	122
7.8.3 Tercera sesión educativa: accionar en guías y scouts	126
7.8.4 Cuarta sesión educativa: puesta en práctica	131
<b>Referencias</b>	<b>134</b>
<b>Anexos</b>	<b>139</b>

# Lista de tablas

<b>Tabla 1: Secciones de trabajo en guías y scouts</b>	<b>68</b>
<b>Tabla 2: Tiempo de pertenencia a la AGSCR</b>	<b>75</b>
<b>Tabla 3: Comparación entre las políticas mundiales y la política nacional</b>	<b>91</b>
<b>Tabla 4: Diseño curricular - sesión 1</b>	<b>115</b>
<b>Tabla 5: Diseño curricular – sesión 2</b>	<b>121</b>
<b>Tabla 6: Diseño curricular - sesión 3</b>	<b>125</b>
<b>Tabla 7: Diseño curricular - sesión 4</b>	<b>130</b>

# Lista de figuras

<b>Figura 1: Edades de personas participantes</b>	<b>73</b>
<b>Figura 2: Sexo de las personas participantes</b>	<b>74</b>
<b>Figura 3: Análisis FODA. Diversidad y orientación sexual en la AGSCR</b>	<b>91</b>

# Lista de siglas y acrónimos

<b>AENF:</b>	Administración de la educación no formal
<b>AGSCR:</b>	Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica
<b>EF:</b>	Educación formal
<b>ENF:</b>	Educación no formal
<b>JDN:</b>	Junta directiva nacional
<b>LGBTQI+:</b>	Lesbianas, gays, bi, trans, queer, inter y más
<b>MEP:</b>	Ministerio de Educación Pública
<b>RSI:</b>	Región Scout Interamericana
<b>UCR:</b>	Universidad de Costa Rica
<b>WAGGGS:</b>	Asociación Mundial de Guías y Guías Scouts
<b>WOSM:</b>	Organización Mundial del Movimiento Scout

Para citar esta tesis: Sánchez Ulate A.D. (2021) *Diseño curricular para el abordaje de la diversidad y orientación sexual para dirigentes de Guías y Scouts de Costa Rica, desde la Administración de la Educación No Formal* [Tesis de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración de la Educación No Formal]. Universidad de Costa Rica, Facultad de Educación, Escuela de Administración Educativa.

Director del TFG: Walter Hilje Matamoros

## Resumen

En esta investigación se valoró la incidencia de la Administración de la Educación No Formal en la construcción de un diseño curricular que contribuye al abordaje de la diversidad y orientación sexual en la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica. Se realizaron entrevistas y consultas a la población guía y scout para comprender el contexto de la asociación en relación con la diversidad y orientación sexual. Además, se analizaron las políticas mundiales y la costarricense, y finalmente se elaboró un diseño curricular que sugiere cómo abordar la temática en dicha asociación.

**Palabras claves:** diversidad, orientación sexual, guías y scouts, educación no formal, Administración de la Educación No Formal, diseño curricular.

## Résumé

Dans cette recherche on a pris en considération l'incidence de l'Administration de l'Éducation Non Formelle dans la construction d'un dessin curriculaire qui contribue à l'Association de Guías et Scouts de Costa Rica dans le traitement de la diversité et orientation sexuelle. On a réalisé des entretiens et des consultations à la population Guide et Scout en raison de comprendre le contexte de l'association en relation avec la diversité et orientation sexuelle. En plus, les politiques mondiales et costaricienne ont été analysées et finalement on a construit un dessin curriculaire qui suggère l'approche de cette thématique.

**Mots clés :** diversité, orientation sexuelle, guides et scouts, éducation non formelle, administration de l'éducation non formelle, dessin curriculaire.

## Abstract

This study has assessed the incidence of the Non-formal Education Administration on the construction of a curriculum design that contributes to the Guides and Scouts Association of Costa Rica in approaching diversity and sexual orientation. Interviews and queries have been conducted to the Guides and Scouts population to comprehend the context of the association related to diversity and sexual orientation. Furthermore, Costa Rican and international policies have been reviewed and, finally, a curriculum design has been developed that suggests how to approach this topic in said association.

**Key words:** diversity, sexual orientation, Guides and Scouts, Non-formal Education, Non-formal Education Administration, curriculum design.

# Capítulo 1: Introducción

## 1.1 Introducción

Este trabajo final de graduación en modalidad proyecto es una investigación cualitativa. Comprende el análisis de la incidencia de la Administración de la Educación No Formal en la construcción de un diseño curricular que contribuye al abordaje de la diversidad y orientación sexual en la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.

Se realiza una investigación de las dinámicas alrededor de la inclusión de las personas sexualmente diversas en la asociación y se propone un diseño curricular para las personas dirigentes de guías y scouts a cargo de la niñez y la juventud. Todo ello con la intención de aportar una estrategia de trabajo a esta asociación de educación no formal que contribuya a atender una de sus necesidades actuales frente a su público meta: la población juvenil y la diversidad y orientación sexual.

En el primer capítulo se encuentra la justificación e importancia de este trabajo, que considera el reciente cambio en el Código de la Familia, donde se aprueba el matrimonio igualitario. Seguidamente, se presentan la pregunta de investigación y los objetivos.

En el segundo capítulo se encuentra el marco teórico donde se detallan los distintos componentes teóricos que fundamentan esta investigación, tanto de la Administración

de la Educación No Formal como de los métodos del escultismo y el guidismo, y la perspectiva de diversidad y orientación sexual.

En el tercer capítulo se presenta el marco metodológico que detalla el proceso investigativo, sus componentes y fases. En el cuarto capítulo se realiza una contextualización del Movimiento Guías y Scouts y su manera de aplicarse en Costa Rica.

En el quinto capítulo se analizan los resultados de las entrevistas individuales y un instrumento colectivo, que se aplicaron a personas guías y scouts sobre la temática de diversidad e inclusión. Seguidamente, se presentan las conclusiones y recomendaciones en el sexto capítulo.

En el séptimo capítulo se realiza un diseño curricular sobre diversidad y orientación sexual para las personas dirigentes de la asociación, indicando objetivos y contenidos de cada uno de los cuatro módulos que lo conforman.

Finalmente, se adjuntan las referencias bibliográficas utilizadas durante el proceso investigativo.

## **1.2 Justificación**

La Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica (AGSCR) es una institución de educación no formal (ENF) con más de cien años en el país. Pertenece a la Organización Mundial del Movimiento Scout (WOSM) y a la Asociación Mundial de Guías y Guías Scouts (WAGGGS), ambas instituciones reconocidas en el mundo occidental por sus labores humanitarias y educativas para la juventud.

El Movimiento Scout nace en Costa Rica en el año 1915; tres años después, inicia el Movimiento Guía y, en 1976, se fusionan las guías y los scouts para formar una sola institución, con un solo programa educativo, igualitario para todas sus personas participantes (Asociación de Guías y Scouts, 2019). La función primordial de la AGSCR es brindar este programa educativo complementario a la juventud del país, el cual se enfoca en la vida al aire libre y el desarrollo del ser humano como una persona íntegra y servicial con su comunidad y las demás personas.

La AGSCR divide sus funciones en dos grandes bloques: un programa educativo para niñez y juventud entre los siete y los veintiún años, y experiencias formativas para las personas adultas. Este último bloque es coordinado por el Equipo Nacional de Formación, que actualmente se ve en la necesidad de diversificar su oferta de temáticas y espacios formativos. Esto, debido al compromiso que tiene la organización de brindar herramientas a las personas adultas y así impulsar el bienestar costarricense.

La población adulta en guías y scouts es llamada “dirigentes” y se encarga de acompañar a las personas conocidas como “participantes”, que se encuentran en las edades de niñez y adolescencia, a lo largo del proyecto educativo, el cual se divide en cuatro etapas llamadas “secciones”. El rol de la persona adulta va cambiando a lo largo de estas etapas, conforme la edad de la persona joven va aumentando, así como su madurez e independencia. Se pretende que, al final de las cuatro secciones, esta persona joven sea capaz de liderar sus espacios, así como de contribuir a la sociedad en distintas áreas, siguiendo los valores del Movimiento Guías y Scouts.

Para las personas dirigentes es de suma importancia mantener una formación continua en las distintas temáticas que atañen a la niñez y a la juventud, con el fin de brindar acompañamiento con información clara y oportuna. Según la Consulta Nacional 2019 y otros espacios de diálogo, la diversidad y la orientación sexual es un tema de interés para la juventud que aún no ha sido abordado por la AGSCR; por lo tanto, se considera que deben crearse experiencias formativas para las personas adultas en esta temática, con el fin de brindarles información, insumos y herramientas necesarias.

La orientación sexual puede ser definida como el impulso sexual que una persona siente hacia otra. Existen diversas posibilidades de atracción sexual y, como explican Aracely, Zapata, Petzelov y Villanueva (2018):

“Etiquetar” a una persona sobre la base de su orientación sexual puede convertirse en un proceso complejo y difícil, pues esta “disposición” no es necesariamente permanente en la vida y puede aplicarse a tres áreas distintas de la sexualidad: el comportamiento sexual, el deseo sexual, y los contenidos de las fantasías sexuales. (P. 63)

Por lo tanto, la información sobre diversidad y orientación sexual no es evidente. Es necesario contar con experiencias educativas que instruyan y brinden comprensión y herramientas en esta temática, sobre todo porque “el contexto social y político es predominantemente discriminatorio respecto de las personas cuya orientación sexual es diferente a la heterosexual” (Aracely, Zapata, Petzelov y Villanueva, 2018, p. 63).

Asimismo, la AGSCR tiene el compromiso de velar por los derechos humanos de cada una de las personas que participan en ella. Lo anterior quiere decir que se rechaza

cualquier tipo de discriminación. Pero, más que rechazar la discriminación, se busca hacer de guías y scouts un lugar seguro y de respeto, mediante la educación. Es por ello que esta asociación costarricense, conformada hoy por diecinueve mil personas jóvenes y adultas, cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión, la cual afirma lo siguiente:

El Movimiento Guía y Scout debe aspirar a ser inclusivo a todo grupo de niñez y juventud a través de un Programa Educativo accesible, de manera que cada joven pueda participar y beneficiarse de él. La inclusión también necesita ser considerada para todos los adultos en el Movimiento, y ser reflejada a través de las políticas y lineamientos de captación, formación y motivación, hacia los miembros adultos. (Guías y Scouts de Costa Rica, 2019, p. 3)

Por lo tanto, es necesario generar espacios formativos para las personas adultas del movimiento en los distintos temas de interés y relación con la juventud.

Para realizar estas experiencias formativas se recurre a la Administración de la Educación No Formal (AENF), siendo esta una vasta disciplina que, según Cabalé Miranda y Rodríguez Pérez de Agreda (2017), puede ser usada “como alternativa complementaria a la educación de grandes masas, en diferentes etapas de su ciclo de vida, diversidad de contextos, uso del tiempo libre e inclusión de la institución familiar con sus cambios” (p. 69).

Además, la AENF genera un vínculo metodológico con la andragogía, lo cual permite que el diseño curricular pueda ser enfocado a la edad de la población meta, ya que, según Silva (2018), esta adaptación de la enseñanza “aboga por una mayor

capacidad de decisión y una participación horizontal de los adultos en los contenidos y técnicas de aprendizaje en función de sus propias expectativas y una mayor interacción grupal que facilite el intercambio de ideas y experiencias” (p. 70).

Así como Olympe de Gouges irrumpió en el siglo XVIII con su propuesta de una sociedad en la cual las mujeres fuesen iguales en derechos, el siglo XXI es escenario de la homologación de los derechos a las parejas del mismo sexo y la lucha por el respeto a la diversidad y orientación sexual. La educación es un componente vital para afrontar estos cambios y el Movimiento Guías y Scouts, en cuyo propósito se encuentra dejar el mundo mejor que como estaba cuando llegamos a él, es una institución clave en el avance de la sociedad.

El Movimiento Guía y Scout nace en el contexto de la Primera Guerra Mundial, donde sus primeros integrantes estaban a cargo de enviar mensajes, ayudar a instalar los campamentos, transportar enfermos, etc. Hoy la formación sigue teniendo este énfasis de servicio a la comunidad que, si bien es la esencia del movimiento, es necesario ajustarlo al contexto contemporáneo y a las necesidades de la juventud y la sociedad actual, específicamente en un país sin guerra ni ejército.

En años anteriores, la AGSCR ha evitado pronunciarse frente a la diversidad y orientación sexual. Se les ha consultado de manera pública, en entrevistas en noticieros nacionales, así como en sus procesos políticos institucionales, y la respuesta ha sido la evasión. La ausencia de este pronunciamiento trae consigo un riesgo alto, ya que sugiere que la asociación no es un espacio seguro para esta población que está ausente en sus discursos.

La AGSCR debe velar por cumplir sus políticas nacionales, asegurando así que su campo de trabajo sea un espacio seguro y de calidad para todas las personas participantes, entre ellas las personas sexualmente diversas. Es necesario un pronunciamiento, así como dinámicas y procesos educativos para toda su población, en especial la población que está a cargo de ejecutar el programa educativo institucional.

Si la población juvenil está solicitando un movimiento donde puedan expresar libremente su diversidad y orientación sexual, sentirse en un espacio seguro y aprender sobre este tema; se debe brindar formación a las personas dirigentes para que puedan solventar esta necesidad. Si la AGSCR mantiene una postura de silencio frente a esta temática, estará decidiendo no proteger a sus personas participantes sexualmente diversas.

### **1.3 Antecedentes**

Al realizar la búsqueda bibliográfica de trabajos o propuestas investigativas a nivel internacional y nacional relacionadas con el tema, se ubicaron distintas propuestas curriculares o didácticas sobre diversidad sexual elaboradas en el marco de la educación formal. En Costa Rica, particularmente en la Escuela de Administración Educativa, se han realizado distintos trabajos finales de graduación (TFG) que proponen diseños curriculares flexibles en temáticas variadas y son citados en el apartado de antecedentes nacionales, ya que brindan insumos importantes con relación al formato que se utiliza para crear la propuesta curricular y técnicas de recolección de información.

### **1.3.1 Antecedentes internacionales**

En el año 2011, Álvarez expone en su artículo “El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior” que, a pesar de la dificultad de incluir la perspectiva de género en los diseños curriculares, esta es una acción política que debe suceder en todos sus casos. Esta autora explica la importancia de implementarla desde la posición de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) y ahonda con detalle en las posibles dificultades.

En México, durante el año 2015, Guzmán-Cedillo, Lima-Villeda y Ferreira-Rosa publican “La experiencia de elaborar infografías didácticas sobre diversidad sexual”, donde presentan los resultados de una práctica realizada con veintiuna personas estudiantes de medicina que debieron confeccionar infografías didácticas sobre la diversidad sexual; estas personas comentan que la técnica les ayudó a comprender su propia posición sobre el tema y a poder compartir sus conocimientos con otras personas.

En España, Azorín (2017) publica el artículo “Análisis de instrumentos sobre educación inclusiva y atención a la diversidad”, donde realiza una recopilación descriptiva de distintos instrumentos utilizados por estudiantes, profesoras y profesores, así como las familias. Esta autora concluye que, a pesar de los esfuerzos realizados en las instituciones por crear espacios inclusivos y de respeto, el accionar de las familias tiene un rol tanto facilitador como limitante en la práctica cotidiana de las aulas.

En México también se ubica el artículo de Fonllem (2018) titulado “Educación sexual para todas y todos: la asignatura urgente para el logro de la igualdad en México”, el cual presenta los resultados de un diagnóstico e investigación documental exhaustiva realizada a las distintas ofertas sobre educación y diversidad sexual del sistema educativo formal de México. El artículo concluye que, a pesar de las leyes, campañas y cambios al modelo curricular, es aún largo el camino por recorrer para México en el logro de la igualdad y el respeto a la diversidad y orientación sexual.

En relación con el Movimiento Guía y el Movimiento Scout (o su fusión), se han encontrado campañas sobre la temática y kits de trabajo. Los Scouts Baden Powell de Bélgica publicaron en el 2016 su kit “*Diversité sexuelle et de genre: Ouverture à tous : identité de genre, orientations sexuelles, expression de genre, sexes*” [“Apertura para todos: identidad de género, orientaciones sexuales, expresión de género, sexos”]. En este documento se brinda información teórica sobre los conceptos anteriormente mencionados, las distintas leyes a nivel mundial y regional que establecen el respeto a la diversidad y posibles actividades o aplicaciones en las labores de las guías y los scouts.

En el mismo 2016, se publica el documento “*Resoluciones adoptadas durante la XVI Conferencia Scout Interamericana*”. Esta conferencia realizada en Houston envió un mensaje a todas las asociaciones guías, scouts o guías y scouts, reiterando que hacer valer las políticas de diversidad e inclusión es un deber y que para ello se deben ejecutar actividades educativas y públicas con la intención de intensificar la postura del movimiento como una organización mundial que no aprueba la discriminación en ninguna de sus posibilidades.

En febrero del 2019, la WOMS publicó “The Guidelines for Diversity” [“Lineamientos para la diversidad”], donde indica también las distintas estrategias que deben adoptar las asociaciones para fomentar la diversidad y la inclusión dentro de sus labores administrativas y de trabajo en los distintos grupos y clubes de cada comunidad. Esta guía se centra mayormente en la multiplicidad de poblaciones que son partícipes del movimiento scout en el mundo.

La Asociación Mundial de Guías Scouts (WAGGGS) publicó en el 2019 la guía de actividades para realizar el 22 de febrero del 2020 (día de celebración para la WOSM y la WAGGGS), con énfasis en la diversidad y la inclusión. “The 2020 World Thinking Day Activity Pack” [“Paquete de actividades para el Día del Pensamiento 2020”] realiza un compendio de definiciones y cómo estas pueden ser aplicadas en las actividades del programa educativo guía y scout. Es importante mencionar que la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica tiene la obligación de seguir los lineamientos de ambas organizaciones mundiales.

Finalmente, la Organización Mundial del Movimiento Scout (WOSM) publicó en abril de 2020 su “Gender Equality Self-Assessment Tool” [“Herramienta de autoevaluación en igualdad de género”], en la cual se explican las distintas estrategias que todas las partes involucradas en cada asociación a nivel país pueden realizar para instaurar la igualdad de género y el respeto a la diversidad sexual.

### ***1.3.2 Antecedentes nacionales***

A nivel de Costa Rica, en relación con la temática, se ha encontrado la guía “Programas de estudios de educación para la afectividad y sexualidad integral”

(2017), confeccionada por el Ministerio de Educación Pública (MEP). En ella se esclarecen conceptos y se presentan los planes de estudio para sétimo, octavo y noveno año de colegio. La guía se enfoca en los vínculos y relaciones; sin embargo, presenta un apartado en el cual se menciona la libertad de elegir y manifestar la identidad y orientación sexual. La misma es valiosa, debido a su carácter de diseño curricular.

En la Escuela de Administración Educativa se han realizado distintos TFG que fueron de interés para esta propuesta. En el año 2017, se publica el TFG titulado *Gestión de procesos educativos no formales en contextos de exclusión social: Las trabajadoras sexuales de la Asociación La Sala, una reflexión crítica sobre sus derechos y la resignificación de sus cuerpos*, realizado por Quirós Vásquez, en el cual se produce un espacio reflexivo para estas mujeres, desde su historia de vida hasta sus experiencias en ese entorno espaciotemporal. Este trabajo muestra cómo desde la AENF se pueden generar propuestas o espacios educativos en temáticas relacionadas con la sexualidad, partiendo desde la sensibilización.

En el año 2018, se publica el TFG titulado *Propuesta de capacitación desde la pedagogía teatral con perspectiva inclusiva, para la población adulta con diversidad funcional de la Asociación Pro Niño y Adulto Excepcional (APNAE) para la disminución de sus necesidades formativas*, realizado por Rodríguez Ríos, que esboza claramente los pasos a seguir al realizar una propuesta o un diseño para una experiencia formativa. Además, menciona distintos sustentos teóricos sobre la inclusión en la educación no formal y sus prácticas.

En el año 2019 se publica la investigación *Aprendiendo a (des)aprender y construir nuevas formas de abordar la diversidad cultural en las escuelas públicas costarricenses*, realizada por Aguilar Rowe, López Rojas y Vindas Fonseca, que muestra cómo las distintas estrategias didácticas pueden favorecer la inclusión y el respeto por la diversidad. Además, propone categorías de análisis a programas ya existentes en la educación formal del país.

En este mismo año, se publica el TFG titulado *Valoración de la coherencia interna del currículo de los cursos de formación para la capacitación de dirigentes de sección intermedia que ofrece la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica: propuesta de gestión educativa no formal*, realizado por Navarro Solano, en el cual se describe la metodología guía y scout y la oferta formativa que reciben las personas dirigentes de sección intermedia. Navarro Solano (2019) realiza una propuesta evaluativa de estas experiencias formativas.

En el año 2020 se publica la investigación titulada *Análisis de las políticas educativas en materia de diversidad sexual desde la Administración de la Educación No Formal: construcción de una propuesta socioeducativa con el personal docente y administrativo del Ministerio de Educación Pública para un desempeño docente y laboral más inclusivo*, realizada por Arroyo Quirós (2020). En dicho trabajo se ofreció capacitación al personal docente y administrativo en temas de orientación y diversidad sexual como estrategia de inclusión y creación de un espacio seguro tanto para el personal como para la población educativa.

## 1.4 Pregunta de investigación

Luego de analizar distintas fuentes estudiadas en los antecedentes internacionales y nacionales, se concluye que no existen recursos en el contexto costarricense, por parte de la AGSCR, para abarcar la diversidad y orientación sexual con su personal dirigente. Además, se observaron los distintos espacios de diálogo donde la juventud guía y scout manifiesta esta temática como su necesidad y, asimismo, se tomó en cuenta el bagaje personal como persona guía y scout.

Lo anterior plantea interrogantes que abonan la reflexión del tema desde la AENF, en aras de contribuir con el estudio y análisis. Como indica Luján (2010), en toda acción desde la AENF “hay una intencionalidad previa, que obedece a necesidades, expectativas, intereses, metas y objetivos de los grupos sociales con quienes proyecta su accionar y con base en estos requerimientos se definen objetivos y metas de desarrollo humano, social y económico” (p. 108).

Así, se procura la valoración de la incidencia de este campo disciplinar para construir un diseño curricular que contribuya en el apoyo y fortalecimiento de la misión de Guías y Scouts de Costa Rica. Es por ello que la pregunta de investigación que orienta este estudio es la siguiente:

*¿Cómo incide la Administración de la Educación No Formal en la construcción de un diseño curricular que aporte a la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica en el abordaje de la diversidad y orientación sexual?*

## **1.5 Objetivos**

### ***1.5.1 Objetivo general***

Analizar la incidencia de la Administración de la Educación No Formal en la construcción de un diseño curricular para el abordaje de la diversidad y orientación sexual en la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.

### ***1.5.2 Objetivos específicos***

1. Identificar las fortalezas y debilidades de la gestión de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica en diversidad y orientación sexual.
2. Establecer una correspondencia entre las fortalezas y debilidades de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica en diversidad y orientación sexual con las políticas mundiales de la Organización Mundial del Movimiento Scout y la Asociación Mundial de Guías y Guías Scouts.
3. Diseñar una propuesta curricular desde la Administración de la Educación No Formal sobre diversidad y orientación sexual para la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica acorde con las políticas mundiales de la Organización Mundial del Movimiento Scout y la Asociación Mundial de Guías y Guías Scouts.

# Capítulo 2: Marco teórico

Para este apartado se consideran cinco categorías de análisis fundamentales para el desarrollo del TFG. Estas son: AENF, gestión de procesos socioeducativos, diseños curriculares, diversidad y orientación sexual, y método guía y scout. Además, se amplían otros conceptos fundamentales, derivados de las grandes categorías de análisis.

## 2.1 Administración de la educación no formal

La actualidad demanda gestionar espacios educativos fuera de las aulas tradicionales, según sean las necesidades de las poblaciones y las organizaciones específicas y es por ello que este apartado es fundamental para la propuesta investigativa y de construcción que se realiza.

La educación no formal es una disciplina que se complementa con múltiples campos de estudio y sus aplicaciones, y ello le permite ser un área educativa con mucha riqueza. A través de ella se pueden realizar experiencias educativas y formativas fuera del marco formal, sin que ello implique perder el valor del componente de aprendizaje.

Según Cabalé Miranda y Rodríguez Pérez de Agreda (2017):

La trascendencia de la ENF abarca desde las condiciones de acceso y permanencia, hasta las posibilidades futuras de desempeño en puestos de trabajo específicos. Contribuye a disminuir el desempleo, a reducir la pobreza, a incrementar la equidad y accesibilidad a mejores formas de

vida; de manera que aporta al desarrollo endógeno y a la consolidación de los avances sociales. (P. 81)

Como se evidencia en la cita anterior, sus fortalezas se encuentran en la flexibilidad curricular y la posibilidad de incidencia política, así como la creación de alianzas con diversidad de organizaciones o agrupaciones clave. La AENF permite también crear procesos de sensibilización y reflexión alrededor de temáticas de carácter social, político y ambiental. Sus distintas metodologías fomentan la libertad de expresión, tanto oral y escrita como corporal. Esto lo confirma Quirós Vásquez (2017) en su TFG, de la siguiente manera:

A través del espacio multidimensional se proporciona a las personas participantes no solo una temática presentada teóricamente sino un proceso integral, creativo, colectivo, analítico, horizontal y crítico, que fundamentalmente fomente el desenvolvimiento de cada participante.  
(P. 22)

Además, esta disciplina propone estrategias para llevar a cabalidad los procesos o experiencias educativas a través de distintas etapas, desde su diagnóstico y planificación, pasando por su gestión y ejecución, hasta sus procesos finales de evaluación y devolución de resultados. Todo ello se realiza estudiando las dinámicas existentes a lo largo del proceso e identificando los recursos metodológicos adecuados para cada escenario.

## **2.1.1 Educación no formal (ENF)**

La ENF nace como una respuesta a las ausencias o limitantes de la educación formal (EF), buscando así complementar la formación de las personas en la sociedad. Además de brindar experiencias contextualizadas, propone un aprendizaje continuo, a lo largo de la vida y es por ello que sus espacios formativos y educativos no son limitados por el tiempo y el espacio, sino que pueden darse en cualquier momento de la vida y ajustarse a las necesidades identificadas según el paso del tiempo y los cambios sociales, políticos, ambientales y económicos.

## **2.2 Gestión de procesos socioeducativos**

Entre las distintas experiencias que pueden realizarse desde la AENF se encuentran los procesos socioeducativos. La gestión (la acción de llevar a cabo) de estos procesos (secuencias de pasos) inicia al determinar una población y una necesidad social y tiene el objetivo de contribuir a esta necesidad por medio de una estrategia educativa. Las necesidades sociales se identifican aplicando distintas técnicas metodológicas, entre ellas diagnósticos, observaciones, entrevistas, vivencia en el campo, grupos focales, talleres y revisión de bibliografía.

Una vez recolectada la información por medio de las distintas estrategias metodológicas, se procede a analizarla a través de la transcripción, organización y categorización de datos, la triangulación, la sistematización y otras técnicas que sean necesarias. Este análisis permite identificar las necesidades y construir variables relacionadas (Olivero, 2018).

Al tener las necesidades identificadas, se procede a construir experiencias o procesos de aprendizaje en los que se toman en cuenta distintas razones sociales. Según Padilla, Acosta y Perozo (2016), se debe enseñar la condición humana:

El ser humano debe ser comprendido como un ser complejo y holístico, que es a la vez físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico, pero la educación tradicional lo muestra parcial y de esa misma forma, busca las soluciones a sus problemáticas. Deben desarrollarse propuestas educativas integrales a partir de las cuales sea posible reconocer la unidad y la complejidad humanas y su unicidad con los demás seres de la naturaleza. (P. 97)

Reconocer la humanidad en las experiencias de AENF puede señalarse como un principio esencial. Por lo tanto, es importante acompañar a las personas participantes en el proceso de reconocerse y reconocer al otro o la otra. Para ello, Padilla, Acosta y Perozo (2016) indican también que se debe enseñar la comprensión:

A pesar de que la comprensión es al mismo tiempo medio y fin de la comunicación humana, (...) aún la humanidad se encuentra en estado bárbaro de incompreensión y que este valor ha sido excluido en los ámbitos educativos en todas las edades. Esta enseñanza se centra, no solo en los síntomas, sino en las causas del racismo, la xenofobia, las injusticias que justifican las guerras, la exclusión y la explotación de la naturaleza y del ser humano. Lo cual constituiría, una base segura para la educación por la paz, a la cual estamos ligados por esencia y vocación. (P. 98)

Además de elegir los posicionamientos sociales y políticos para la experiencia, se deben seleccionar los contenidos y la perspectiva pedagógica. Para esto, según Olivero (2018), se entra en una dimensión pedagógica-didáctica en la que se construye y adopta un currículum, teorías pedagógicas y la selección de estrategias didácticas para ejecutar el proceso socioeducativo.

Finalmente, tanto durante la ejecución como una vez finalizada, se debe evaluar la experiencia desde distintas aristas por parte de las personas gestoras y por parte de las personas participantes. Todas las personas involucradas directa e indirectamente deben participar en la reflexión (Olivero, 2018). Y de la misma manera, ser informadas sobre la devolución de resultados.

## **2.2.1 Procesos socioeducativos para personas adultas**

Cada estrategia educativa se debe adecuar a distintos componentes: el espacio socioeconómico, las edades de las personas participantes, las necesidades especiales de las personas participantes, el contexto espacial, el presupuesto de la experiencia educativa, etc. En este caso, un elemento fundamental que se consideró fue la edad de las personas participantes, siendo personas adultas y adultas mayores. Para ello se seleccionó la ciencia andragógica.

## **2.2.2 Andragogía**

La ciencia andragógica o andragogía es el conjunto de técnicas, herramientas y estrategias metodológicas para la enseñanza a las personas adultas. En primer lugar,

esta ciencia busca evidenciar que a lo largo de la vida se está en constante aprendizaje y que la enseñanza a personas adultas no es un “favor”, es un derecho. Además, por medio de sus estrategias metodológicas se implementa la validación y uso de aprendizajes previos para poder ampliar el bagaje educativo de la persona. Se favorece que las personas se apropien de su desarrollo de aprendizaje y participen activamente en las distintas etapas del proceso (Jabonero, López y Nieves, 1999).

## **2.3 Diseños curriculares**

Según Casanova (2016), el diseño curricular puede definirse de la siguiente forma:

Una propuesta teórico-práctica de las experiencias de aprendizaje básicas, diversificadas e innovadoras, que la escuela en colaboración con su entorno deben ofrecer al alumnado para que consiga el máximo desarrollo de capacidades y dominio de competencias, que le permitan integrarse satisfactoriamente en su contexto logrando una sociedad democrática y equitativa. (P. 11)

Los diseños curriculares, por lo tanto, plantean el abordaje de una o varias temáticas, las intenciones de esa propuesta, los contenidos y la metodología a utilizar. Además, son propuestas que, fundamentadas teóricamente, pretenden mejorar dinámicas o falencias de lo establecido. Se proyecta que, al poner en práctica los modelos curriculares propuestos, subsanarán parcial o totalmente las necesidades ante las cuales fueron elaborados.

En el caso de los diseños curriculares elaborados desde la AENF, se percibe la flexibilización de contenidos en tiempo y espacio, ya que responden a necesidades

específicas en cualquier momento de la vida de las personas o las poblaciones, así como la capacidad de contextualizar y delimitar las experiencias educativas y formativas a la población meta. Lo cual es una diferencia contundente con los diseños curriculares estandarizados que se utilizan en la EF y la razón de realizar este TFG desde esta área.

### **2.3.1. Componentes de un diseño curricular**

Según Casanova (2016), los principales componentes de un diseño curricular son tres. El primero es el contenido educativo, es decir, los contenidos que se quieren impartir y que se definen de la mano de los objetivos y las estrategias metodológicas. El segundo es el público meta o el estudiantado, ya que, según las necesidades e intereses de estas personas, se puede definir con mayor precisión las distintas estrategias que utilizará el diseño curricular. Finalmente, el tercero es la persona facilitadora o educadora que pone en práctica el cómo se imparten los contenidos. Es importante definir el rol de la persona facilitadora o educadora, para así no tener confusiones de protagonismo durante el desarrollo de los espacios o encuentros educativos.

### **2.3.2 Enfoque curricular**

El enfoque de un diseño curricular o enfoque curricular se decide a partir de un análisis de las necesidades y los alcances que se desean lograr. El diseño curricular puede enfocarse en el contenido, en el estudiantado, en la persona facilitadora o educadora, en el problema que le da nacimiento al diseño, en la correlación con otras asignaturas

o espacios educativos, en la historia de los contenidos o en la integralidad y transversalización de los contenidos seleccionados (Casanova, 2016).

### **2.3.3 Enfoque curricular integrado**

Para esta investigación se eligió crear el diseño curricular con un enfoque integrado. Este enfoque, según De Alba (1991), permite estudiar los contenidos con el interés de poder ponerlos en el contexto de la población y demostrar su transversalización social. De esta manera, además de trabajar los contenidos curriculares, se analiza su puesta en práctica en el campo y se adquieren competencias estratégicas para su implementación. Asimismo, se analiza el enlace de estos contenidos con otros conocimientos que las personas estudiantes ya poseen.

## **2.4 Diversidad y orientación sexual**

Al definir la diversidad se considera que: “The concept of Diversity recognises people as individuals, understands that each one of us is unique, and respects these individual differences” [“El concepto de diversidad reconoce a las personas como individuos, entiende que cada persona es única y respeta sus diferencias individuales”] (World Organization of the Scout Movement, 2020, p. 4).

Es decir, cada ser humano es único en su esencia y esas singularidades deben ser respetadas. Este término de diversidad, en relación con la orientación sexual, nos plantea que todas las personas viven su sexualidad, sus preferencias y sus gustos de manera única, desde su singularidad humana.

Según el Ministerio de Educación Pública (2017):

(...) la sexualidad no se vive bajo estándares normativos ni a través de esquemas rígidos, impuestos y homogéneos, sino que se expresa de formas diversas y a través de una amplia diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales. Se busca trascender los binomios hombre-mujer y masculino-femenino, para abordar más bien la diversidad de las vivencias y las expresiones de la afectividad y la sexualidad, todas ellas legítimas y respetables, siendo todas las personas sujetas de derechos y responsabilidades. (P. 27)

### **2.4.1 Colectivo LGBTIQ+**

Al hablar de orientaciones sexuales, es necesario hacer referencia al colectivo LGBTIQ+ ya que esta comunidad se ha encargado de hacer visible la diversidad de orientaciones sexuales. Con sus siglas se hace referencia a los términos: lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales, *queer* y la apertura a muchas más expresiones de orientación sexual. Por lo tanto, se entiende que la diversidad y orientación sexual es el reconocimiento de las muchas maneras de sentir y expresar la atracción afectiva y sexual.

La libertad de orientación sexual es un derecho humano que a lo largo de la historia y aún hoy ha sido un punto de conflicto desde distintas líneas de pensamiento y, por lo tanto, la población sexualmente diversa es víctima de la discriminación y la invalidación de sus derechos. Para combatir esto, la herramienta más poderosa es la educación y debe ser utilizada con urgencia, ya que, como lo dice Méndez-Tapia (2017):

La falta de contenidos curriculares y de programas especializados sobre la diversidad sexual no solamente estaría revelando un silenciamiento, sino el dominio de un sistema axiológico que defiende los valores heteronormativos mediante la perpetuación de un modelo hegemónico de educación sexual. (P. 681)

Lo cual quiere decir que la ausencia de formación y posicionamiento en esta temática se percibe como el silencio frente a la violencia por orientación sexual. Esto, a su vez, es una falta a la Declaración Universal de Derechos Humanos.

## **2.5 Método guía y scout**

El Movimiento Guías y Scouts, reconocido nacional e internacionalmente, cuenta con un método educativo y de acción específico. Este, según el Manual de Programa Educativo (s.f.), se conforma por los siguientes pilares, que serán utilizados al confeccionar la propuesta curricular:

1. La adhesión voluntaria a una promesa y una ley: ambas solicitan a la persona guía y scout ser una persona honorable, amigable y leal, que trabaje por el bien comunitario, cumpliendo así sus deberes de ciudadanía.
2. El aprender haciendo: se utilizan estrategias didácticas como el aprendizaje por medio del juego y las dinámicas en grupo.
3. Un sistema de equipos (grupos naturales): la persona guía y scout, a lo largo de su experiencia educativa, convive con pares y en colaboración realizan sus

labores; de esa misma manera se desarrollan el liderazgo y la comunicación asertiva.

4. La presencia estimulante, pero no interferente del adulto: significa que las personas adultas acompañan el desarrollo de las y los jóvenes guías y scouts, con la intención de brindarles oportunidades y herramientas que les permitan crecer y aprender.
5. Un sistema de aprendizaje progresivo e individual: cada persona en guías y scouts es reconocida como un ser único, que vive su propio proceso y ritmo. El método no pretende que todas las personas estén aprendiendo lo mismo en determinado momento, ni que se les califique por ello, sino lo contrario: que cada quien tenga la libertad de desarrollarse según sus capacidades.
6. La vida en la naturaleza: la esencia de guías y scouts se encuentra al aire libre, en contacto con las creaciones naturales. Este método enseña a cuidar y amar la naturaleza, encontrar una relación de armonía con ella y disfrutarla como un obsequio de la vida que debe ser protegido.
7. Un marco simbólico: cada actividad en guías y scouts tiene una ambientación, de la mano con la naturaleza y el ingenio de los seres humanos. El marco simbólico varía según la edad de la población juvenil y pretende propiciar la identidad de grupo. (P. 47)

El método guía y scout promueve el aprendizaje mediante la acción, la vida al aire libre y el desarrollo de las personas como seres integrales. La búsqueda de un equilibrio en la progresión personal de las personas protagonistas es parte de las labores de las personas dirigentes a las cuales se dirige este diseño curricular.

Las distintas categorías anteriormente citadas permiten entender los componentes teóricos de esta investigación, la incidencia de la AENF por medio de un diseño curricular con un enfoque integrado y el uso de estrategias andragógicas para abordar la diversidad y orientación sexual en la AGSCR. Esto permite observar la versatilidad y riqueza de la AENF frente a distintas situaciones educativas.

# Capítulo 3: Marco metodológico

En este capítulo se detallan las categorías metodológicas y el proceso de investigación de este TFG. Se explican el paradigma, el enfoque y el método seleccionados para desarrollar la investigación, las técnicas y el proceso para recopilar y analizar la información, así como las fases de la investigación, los alcances y limitaciones, y los criterios éticos considerados.

## 3.1 Paradigma

El paradigma seleccionado fue el sociocrítico, ya que, según Gurdían (2007), tiene como finalidad identificar el potencial de cambio y así poder liberar y transformar la realidad. Por lo que permite profundizar, realizar hipótesis y afirmaciones alrededor de una temática social que eventualmente pueda mejorar.

Este paradigma se caracteriza por poseer diseños flexibles, que puedan contextualizarse según la población. Asimismo, como señala Gurdían, la persona investigadora bajo este paradigma deviene un sujeto más del campo de acción. Es por ello que permite a personas que con anterioridad hayan estado inmersas en el escenario o contexto contemplado realizar funciones investigativas y de mejora a partir de valores dados y compartidos.

## 3.2 Enfoque

Se eligió el enfoque cualitativo, ya que, como señalan Bonilla y Rodríguez (2005), “la investigación cualitativa intenta hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva” (p. 119),

por lo que permite conocer y analizar la gestión de la AGSCR en el tema social de diversidad y orientación sexual.

Asimismo, Bonilla y Rodríguez (2005) enlistan seis etapas o fases en una investigación cualitativa:

1. Exploración de la situación.
2. Formulación del problema de investigación.
3. Confección del diseño de investigación.
4. Configuración de la muestra.
5. El trabajo de campo: recolección y organización de datos.
6. Identificación de patrones culturales: análisis, interpretación y conceptualización inductiva. (P. 126)

Por otra parte, el enfoque cualitativo permite la flexibilidad de moverse con la investigación y las distintas experiencias que se vayan produciendo. Así lo explican Hernández, Fernández y Baptista (2003):

Por lo regular, las preguntas e hipótesis surgen como parte del proceso de investigación y este es flexible, se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en “reconstruir” la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido. (P. 5)

Finalmente, el objetivo de las investigaciones cualitativas es generar insumos teóricos por medio de una reflexión inductiva, los cuales puedan ser usados como una perspectiva del objeto de estudio. Como lo dicen los mismo autores:

Los estudios cualitativos no pretenden generalizar de manera intrínseca los resultados a poblaciones más amplias, ni necesariamente obtener muestras representativas (bajo la ley de probabilidad); incluso, no buscan que sus estudios lleguen a replicarse. Asimismo, se fundamentan más en un proceso inductivo (exploran y describen, y luego generan perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general. (P. 13)

### **3.3 Método**

Según Gurdián (2007) y su obra sobre procesos de investigación, “el concepto método, en la actualidad, se asemeja al de protocolo, perfil o procedimiento de investigación” (p. 136). Y para esta investigación se seleccionó el método hermenéutico-dialéctico, ya que permite la posibilidad de interpretar y encontrar sentido en los fenómenos sociales. Según esta autora, el ser humano observa y trata de interpretar todo a su alrededor, por lo que es un método natural. Sus características principales son las siguientes:

1. La lingüística del ser: interpretación de textos y lenguaje.
2. El ser es temporal e histórico: conciencia histórica de las tradiciones.

3. Precomprensión y “círculo hermenéutico”: toda observación se realiza con prejuicios, expectativas y supuestos.
4. Imposibilidad de un conocimiento exhaustivo y totalitario de la realidad.  
(Gurdián, 2007, pp. 146-147)

### 3.4 Técnicas

Para esta investigación se escogieron tres técnicas de recolección de datos. Dichas técnicas fueron elegidas a partir del paradigma, el enfoque y el método seleccionados. Además, se tomó en cuenta la naturaleza de la investigación y las condiciones sociales (pandemia por Covid-19):

1. La revisión documental. Con esta técnica se realizó la detallada lectura de la Política de Diversidad e Inclusión de la AGSCR, así como las políticas mundiales de la WOSM y la WAGGGS que rigen todas las asociaciones guías y scouts del globo, con el fin de crear una robusta base de análisis. Ya que:

“La revisión de la literatura consiste en *detectar, obtener y consultar la bibliografía* y otros materiales que sean útiles para los propósitos del estudio, de donde se tiene que *extraer y recopilar* la información relevante y necesaria que atañe a nuestro problema de investigación.  
(Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 66)

Además, se consultaron distintas investigaciones y textos de interés de tipo teórico y práctico que se encuentran en el apartado de antecedentes de este

TFG. Esta revisión documental permite robustecer el proceso investigativo, así como el cuestionamiento de la pregunta de investigación.

2. Las entrevistas semiestructuradas a profundidad. Se realizaron entrevistas a personas involucradas con el desarrollo de procesos formativos de la AGSCR, así como a personas clave en la validación de los derechos de las personas sexualmente diversas dentro de la asociación.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003): “Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados” (p. 455).

Las personas entrevistadas de esta manera son seis hombres y seis mujeres, mayores de treinta años y menores de sesenta, que laboran en la AGSCR. Dichas personas se encargan de las tomas de decisiones dentro de la asociación y de los distintos procesos que atañen al programa educativo que se brinda tanto a personas niñas y jóvenes como a dirigentes.

Entre estas personas entrevistadas también se encuentran tres representantes de la Asamblea Nacional Guía y Scout, la cual se elige durante una sesión pública, por medio de votos de personas mayores de edad en representación de cada grupo guía y scout del país. Todas las personas entrevistadas viven en la Gran Área Metropolitana y cuentan con un período mayor a dos años en su servicio a la asociación.

3. Cuestionarios. Se formuló un cuestionario virtual para ser completado de manera anónima por miembros juveniles de la asociación entre los dieciocho y los treinta y cinco años, siendo esta la población de principal interés de la AGSCR. Este formulario se realizó en Google Forms o Formularios de Google, un servicio del paquete Google que permite generar cuestionarios abiertos o quices con evaluación automática.

Posteriormente, el formulario se compartió en cuatro redes sociales distintas: WhatsApp, Facebook, Instagram y Twitter. Al pasar dos semanas, se realizó un recordatorio de la existencia del formulario. Al finalizar la tercera semana, el formulario fue cerrado, es decir, se eligió la opción que presenta esta herramienta de Google para no aceptar más respuestas.

El análisis de resultados se realizó haciendo distintas comparaciones entre este cuestionario y las entrevistas semiestructuradas. Formularios de Google genera automáticamente un archivo de Excel con todos los resultados adquiridos y así mismo puede generar gráficos de cada pregunta. Dichas herramientas fueron utilizadas satisfactoriamente en el proceso de análisis de resultados.

Indican Hernández, Fernández y Baptista que “las encuestas por Internet han ido ganando terreno y sí ofrecen posibilidad de interacción y asesoría. Conforme más personas tengan acceso a Internet en sus hogares, este medio cobrará mayor fuerza en América Latina” (2003, p. 408).

## 3.5 Instrumentos

Los instrumentos de esta investigación responden directamente a cada una de las técnicas de la siguiente manera:

1. La revisión documental: para la cual fue necesario elaborar una tabla con los datos de cada documento y así poder tener un registro de su revisión. Esta revisión se efectuó a lo largo de todo el proceso investigativo con la intención de mantener la búsqueda actualizada y abierta a nuevos insumos que pudiesen enriquecer el contenido y el análisis de la pregunta de investigación.
2. Entrevista semiestructurada a profundidad: para estas entrevistas se realizó una guía con las temáticas y preguntas base, y se aplicaron a personas involucradas con el desarrollo de procesos formativos de la AGSCR. Estas entrevistas se realizaron por llamada telefónica, videollamada y mensajes de audio de WhatsApp grabados por las personas entrevistadas. Estas estrategias se ajustaron a la disponibilidad de cada participante.
3. Cuestionarios: se utilizó la herramienta de Formularios de Google con una guía de preguntas cerradas y abiertas, para recopilar la opinión de personas miembros juveniles de la asociación entre los dieciocho y los treinta y cinco años, siendo esta la población de principal interés de la AGSCR. El formulario se mantuvo abierto durante tres semanas, se compartió por redes sociales y alcanzó las respuestas de distintas personas alrededor del país.
4. Además, a lo largo de la investigación, se contó con un diario de campo con la intención de recopilar datos e impresiones que surgieron durante el proceso.

Este diario permitió recordar elementos clave que fueron mencionados en conversaciones con personas involucradas en el contexto guía y scout, así como impresiones personales a lo largo de la investigación que pudiesen aportar al análisis de resultados y la construcción de la propuesta de diseño curricular.

### **3.6 Análisis**

Para el análisis de datos cualitativos en esta investigación, se tomó la estrategia planteada por Hernández, Fernández y Baptista (2003) en la cual reflexionan y organizan las ideas de varios autores como Baptiste, Berg, Creswell, Denzin y Lincoln, y Grinnell (citados en Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

1. Revisar que el material se encuentre listo para análisis: transcrito, legible, ordenado y completo.
2. Definir un orden de revisión: plan de trabajo, cuáles datos se revisan primero, dónde se van a procesar, cuál es el tiempo esperado.
3. Codificar los datos en un primer nivel: se ordenan los datos en categorías pertinentes.
4. Codificar los datos en un segundo nivel: comparando las categorías entre sí, agrupándolas y buscando posibles vinculaciones.
5. Interpretar los datos: además de dar sentido a las categorías, se deben analizar las vinculaciones según si su relación es temporal o estable, si son causales, si son fortalezas o limitaciones.

6. Describir el contexto: encontrar patrones, explicar sucesos y construir teoría.
7. Asegurar la confiabilidad y validez de los resultados: reflexionar si se contó con la información suficiente y datos variados. Llevar a cabo un ejercicio de triangulación del análisis y obtener retroalimentación de alguna persona externa o interna a la investigación.
8. Retroalimentar, corregir y regresar al campo en caso de ser necesario.  
(Hernández, Fernández y Baptista, 2003, pp. 579-608)

Con esta estrategia se pretendió llevar un orden de transcripción, organización de datos, categorización, asociación, triangulación y sistematización, las cuales pudiesen asegurar la validez del análisis de resultados.

### **3.7 Fases de la investigación**

#### **Fase 1. Planteamiento y recopilación de información**

El interés por el tema seleccionado nace desde la experiencia personal, como participante del Movimiento Guías y Scouts desde la infancia y actual facilitadora adulta del programa educativo. A lo largo de ese recorrido, han existido múltiples oportunidades para identificar las necesidades de mejora que tiene la formación que reciben las personas adultas en la asociación. Principalmente, se identifica la ausencia del protagonismo de la juventud, completamente contrario al ideal de la AGSCR.

Luego de consultar distintos recursos y delimitar los intereses y necesidades de la juventud que aún no son tomados en cuenta en la formación para las personas adultas que acompañan el proceso juvenil, se decidió hablar sobre diversidad e inclusión. Un tema todavía tabú en la asociación, que se deja en el silencio y a la interpretación personal de cada quien. Posición que conlleva a la existencia de acciones discriminatorias hacia esta población por parte de las personas adultas.

Una vez seleccionado el tema de investigación, se planteó la justificación explicando así las razones que dieran validez a este TFG. Se revisaron distintas fuentes primarias y secundarias para completar el apartado de antecedentes, en el cual se clasifican entre antecedentes nacionales e internacionales. Se identifica que ambas asociaciones mundiales a las que pertenece la AGSCR tienen diversos proyectos y programas alrededor de la diversidad y orientación sexual, al igual que distintas asociaciones guías y scouts de otros países. Esto deja en claro que no debería ser un tema tabú, ni una oportunidad para la discriminación, aun cuando el movimiento fue construido con principios tradicionales e ideales de la época en torno a la Primera Guerra Mundial.

Finalmente, se construye el marco teórico; en él se identifican distintas categorías de análisis, comenzando por la Administración de la Educación No Formal, desde donde se construye esta investigación. Además, se revisaron los distintos documentos que posee la AGSCR sobre la temática seleccionada, como la Política de Diversidad e Inclusión y el Código de Ética. Asimismo, se procedió a revisar nueva literatura sobre la creación de diseños curriculares y posibles enfoques.

## **Fase 2. Conversaciones con la población guía y**

### **scout**

En esta segunda parte se realiza el trabajo de campo, donde se conversa con la población guía y scout para conocer sus opiniones e impresiones. Se elaboraron dos instrumentos para dos poblaciones distintas en edades y posiciones en la toma de decisiones. Por un lado, se seleccionaron personas entre dieciocho y veintiún años protagonistas de programa y, por otro, personas de veintiún años en adelante en el rol de dirigencia. Esto, con la intención de poder realizar un contraste entre respuestas.

Se procedió a realizar consultas personales a distintas personas de la AGSCR que han elaborado o han planteado discusiones alrededor de la temática de diversidad e inclusión, principalmente desde el plano individual o en su grupo inmediato, ya que, a nivel nacional, sigue siendo un tema que no se conversa. Estas consultas se realizaron a manera de asesoría para la confección de los instrumentos.

Estos instrumentos fueron analizados por un comité de expertos conocidos por el director del TFG. Estas personas realizaron comentarios y recomendaciones que fueron tomadas en cuenta y agregadas antes de su ejecución. Una vez que se llegó al acuerdo de su versión final, fueron utilizadas con ambos grupos poblacionales.

En el primer instrumento se utilizó un formulario (anexo 1) con la herramienta Forms que facilita Google; en él, las personas pueden responder de manera anónima desde un dispositivo como celulares, tabletas o computadoras. Las preguntas eran mixtas, es decir, existían preguntas abiertas (donde la persona contesta con sus propias

palabras) y cerradas (donde la persona elige como respuesta una de las opciones que se le presentan).

Se seleccionó la herramienta Forms de Google con la intención de poder compartirla con mucha más facilidad, ya que el enlace de acceso puede ser compartido por distintas redes sociales. Este formulario fue completado de manera anónima por personas entre dieciocho y treinta y cinco años de todo el país que formaron o forman parte de la AGSCR. El formulario estuvo abierto a respuestas durante dos semanas y se compartió por Facebook, Twitter, Instagram y WhatsApp.

Luego, se utilizó el segundo instrumento (anexo 2). Con este se realizaron entrevistas individuales a personas que laboran en la institución, así como a personas que se encontraban como candidatas para conformar la nueva junta directiva nacional de la AGSCR. Esto permitió conocer la opinión de personas mayores de treinta y cinco años que forman parte de la vivencia política y administrativa de la institución y que actualmente se encargan de la toma de decisiones institucionales.

Con este instrumento se entrevistaron doce personas. Las entrevistas se realizaron vía WhatsApp durante dos semanas. La entrevista fue solicitada a veinte personas, pero ocho de ellas prefirieron no referirse a la temática, pues consideran que no coincide con los valores del Movimiento Guías y Scouts. Sin embargo, se decidió cerrar el proceso de entrevista con doce respuestas que aportan información contundente al proceso de análisis.

## **Fase 3. Análisis de resultados y detección de fortalezas y debilidades**

En el primer instrumento se tabularon los resultados para poder realizar comparaciones y análisis que permitieran responder a distintas hipótesis. Para esto, se confeccionaron gráficos que pudiesen ilustrar y recrear el balance de respuestas. Además, se redactaron las distintas impresiones recibidas durante el proceso de recolección de datos. Si bien se obtuvieron muchas respuestas, entre ellas se repiten con frecuencia los argumentos y posiciones.

Con el segundo instrumento se transcribieron las entrevistas y se compararon para poder detectar los argumentos consonantes y disonantes, además de poder señalar distintos puntos de interés que ayudaran a comprender las razones y posiciones con las que la AGSCR procede a realizar su toma de decisiones.

Luego de observar los resultados de manera separada, es decir, según cada instrumento, se realizó una observación y análisis comparativo; de esta manera, se detectaron las fortalezas y debilidades que posee la AGSCR frente al tema de diversidad e inclusión dentro de su terreno, completando así el primer objetivo específico de esta investigación. Esta detección también permitió extraer distintos contenidos que debían abordarse en el diseño curricular.

## **Fase 4. Comparación de las políticas mundiales y nacionales**

El segundo objetivo específico de esta investigación consiste en una comparación entre las políticas de diversidad e inclusión de las asociaciones mundiales (a las que pertenece la AGSCR) y la política nacional. Con ello es posible observar el enfoque que se pretende en nuestro país y comprender la iniciativa con la que se aborda la temática. Sin embargo, no es posible ignorar que la Política de Diversidad e Inclusión de la AGSCR es poco conocida por sus personas miembros, según se evidencia en la recolección de datos realizada.

Se procedió a realizar un análisis comparativo entre las políticas mundiales de la WOSM y WAGGGS, que a su vez son percibidas por la Región Scout Interamericana (RSI) y transmitidas a las distintas asociaciones nacionales, y la política que se posee en Costa Rica. En este análisis comparativo se detectaron fortalezas, vacíos y debilidades; pero, también se efectuó una interpretación de cómo se puede abarcar esta temática según la cultura institucional en posibles encuentros educativos.

## **Fase 5. Construcción del diseño curricular**

A partir de toda la información recopilada y analizada, así como de la experiencia previa en campo como guía y scout y como educadora, se procedió a construir el diseño curricular. Este responde a las necesidades detectadas, a los intereses que expresaron las personas jóvenes y a la propuesta indiscutible de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Este diseño curricular, además de ser inspirado metodológicamente en la andragogía y los diferentes principios del aprendizaje en personas adultas, busca poner en práctica el método guía y scout y los distintos puntos de la ley, apelando así a la hermandad, amabilidad, gentileza y pureza de toda persona que haya realizado su promesa dentro del movimiento.

Se considera que es de necesidad urgente brindar formación a las personas dirigentes e inclusive a la población infantil y juvenil de la asociación en esta temática, que no es posible pretender que no existe. Sin embargo, al reconocer que, según la información recopilada, es un tema sensible para la población meta, el diseño curricular parte de la sensibilización y la apelación a la paz y los derechos humanos.

## **Fase 6. Conclusiones y recomendaciones**

Como última etapa de este proceso investigativo, se procedió a hacer una reflexión sobre el aprendizaje adquirido a lo largo del camino. Se enlistó una serie de conclusiones y proyecciones sobre la temática y la receptividad de la AGSCR frente a ella. Se realizaron afirmaciones a partir de la información recopilada y la experiencia investigativa y de campo, así como las conclusiones finales sobre la formación actual que reciben las personas dirigentes en la asociación.

Finalmente, se formularon recomendaciones a la institución sobre la importancia de abordar con urgencia esta temática. También se brindaron recomendaciones a las personas que pudiesen poner en práctica el diseño curricular y, por último, a la Escuela de Administración Educativa de la Universidad de Costa Rica.

### **3.8 Alcances y limitaciones**

Para este trabajo de investigación se han tomado en cuenta las necesidades de la población guía y scout de Costa Rica. Vivimos en una sociedad donde lo único seguro es el cambio y, por ello, los procesos educativos deben moverse también, actualizarse, fortalecerse y adecuarse. Por lo tanto, se considera que los alcances de este TFG son los siguientes:

1. La discusión y análisis de la importancia de la validación de los derechos de las personas sexualmente diversas en la AGSCR.
2. La creación de espacios de diálogo para personas guías y scouts alrededor de la temática de diversidad y orientación sexual.
3. El diseño de una propuesta curricular sobre diversidad y orientación sexual para espacios de formación a las personas adultas de la AGSCR.
4. La apertura al diálogo sobre otras temáticas relacionadas con la validación de los derechos humanos.

Empero, durante la realización de este TFG existieron algunas limitaciones citadas a continuación:

1. El contexto de la pandemia mundial provocada por la covid-19, motivo por el que la Universidad de Costa Rica suspendió toda actividad presencial durante cuatro semestres y toda la propuesta debió contemplarse en un accionar virtual. Esto limitó el contacto presencial y humano con las personas a entrevistar.

2. La disposición de la AGSCR para facilitar espacios de diálogo o formativos en torno a la temática, sobre todo durante el período de campaña electoral.
3. La burocracia de los procesos administrativos de la Universidad de Costa Rica en un contexto de alerta sanitaria sin precedentes.

### **3.9 Criterios éticos**

Con el fin de mantener la confidencialidad de las identidades de las personas participantes en esta investigación, se utilizó el formulario de consentimiento informado basado en la Ley N.º 9234 “Ley reguladora de investigación biomédica” (anexo 3), en el cual se les hizo saber que sus nombres u otros datos que puedan revelar su identidad no serían utilizados de manera pública. Asimismo, en este documento se les indicó el objetivo del proyecto y su razón de ser, así como la manera en la que se pretendía alcanzar este objetivo y su extensión en el tiempo.

Para la presentación de resultados, se asignó un número a cada persona para mantener sus anonimatos. Por ejemplo: “informante 1”, “informante 2”, “informante 3”. De la misma manera, se informó a las personas participantes que no se encontraban en obligación de participar o facilitar respuestas que no desearan. Podían abandonar su participación en alguna de las actividades o del proyecto en total en cualquier momento, sin condición alguna.

### 3.10 Cronograma

Tarea	Período	Tarea	Período
Entrega del diseño a la comisión de TFG	Julio 2020	Redacción de conclusiones y recomendaciones	Mayo 2021
Asignación del comité asesor	Setiembre 2020	Depuración del documento final	Junio-noviembre 2021
Jubilación de la directora de proyecto	Octubre 2020	Preparación y defensa	Diciembre 2021
Asignación del comité asesor	Noviembre 2020		
Elaboración y validación de instrumentos para entrevistas	Enero 2021		
Entrevistas, transcripción	Febrero 2021		
Análisis de resultados	Marzo 2021		
Diseño curricular	Abril 2021		

# Capítulo 4: Contexto histórico de guías y scouts de Costa Rica

En este capítulo se detalla el inicio y recorrido del Movimiento Guías y Scouts en Costa Rica, así como sus labores actuales. Además, se describe su estrategia de trabajo, quiénes lo conforman, cómo se dividen las funciones, cómo se brinda el programa educativo, etc.

La Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica es una institución de educación no formal con más de cien años en el país. Su función primordial es brindar un programa educativo complementario a la juventud costarricense. Este programa se enfoca en la vida al aire libre y el desarrollo del ser humano como una persona íntegra y servicial con su comunidad y prójimos.

La organización tiene presencia en todo el país, por medio de trescientos cinco grupos en distintas comunidades de las siete provincias. Su sede nacional se ubica en San José, avenida 10, y en ella se realizan las distintas labores administrativas que competen a toda la organización de manera general. La sede nacional está conformada en un veinte por ciento por personas contratadas y un ochenta por ciento por personas adultas voluntarias.

La AGSCR cuenta con diecinueve mil personas voluntarias activas, de las cuales diecisiete mil son personas entre los seis y los veintiún años, llamadas protagonistas, ya que son la razón de ser de la organización, y dos mil personas a partir de los

veintiún años, que cumplen funciones de acompañamiento y orientación, llamadas dirigentes.

Además, cuentan con una junta directiva nacional (JDN) escogida en elecciones nacionales que se encarga de velar por el cumplimiento de los principios guías y scouts, así como de realizar acciones de mejora. La JDN se comunica con las juntas de grupo, que están conformadas por personas dirigentes y padres y madres de familia. De esta manera, se comunican las decisiones, directrices, eventos e invitaciones, entre otras, a cada grupo del país.

Cada grupo está conformado por la junta de grupo y cuatro secciones. En dichas secciones debe encontrarse al menos una persona dirigente por cada ocho personas protagonistas; sin embargo, este dato varía según el grupo y disponibilidad de personas voluntarias. La persona dirigente se encarga de brindar el programa educativo a las personas protagonistas de la sección. Las secciones son delimitadas por edades, de manera que cada protagonista de programa pueda relacionarse con personas que se encuentren en etapas de vida similares.

## **4.1 Historia del Movimiento Guías y Scouts**

Los inicios del Movimiento Scout se remiten a la Guerra de los Boers en Sudáfrica, en el año 1900. Durante el sitio de Mafeking, lord Robert Baden Powell de Gilwell organizó un grupo de muchachos para que ayudaran en distintas labores, tales como los servicios de cartería, mensajería, el transporte de diarios y de heridos. Estos muchachos elegían líderes entre ellos, para que coordinaran directamente las

misiones con lord Baden Powell y posteriormente dividieran las acciones entre los distintos equipos de acción (Baden, 2007).

Finalizada la guerra, Baden Powell fue nombrado caballero por la reina Victoria y pasó a llamarse sir Robert Baden Powell de Gilwell. Es bajo este cargo que, en 1907, decidió realizar un campamento experimental en la isla Brownsea con veintidós muchachos, bajo técnicas que posteriormente darían inicio a la metodología del escultismo. Luego del campamento, Baden Powell comprendió que su propuesta podía ayudar a la formación integral de los muchachos, complementando los aprendizajes de la escuela. Es así como este método de educación no formal tuvo su nacimiento.

En 1910, Agnes, la hermana de sir Baden Powell, decidió adaptar para las mujeres el libro *Scouting for Boys* escrito por su hermano. Meses atrás, un grupo de chicas se había reunido para efectuar la petición de ser incluidas dentro de esta organización y Agnes decidió hacer algo al respecto. En 1912, más de diez países ejercieron el guidismo como una plataforma hermana del escultismo. Para 1918, Robert y su esposa, lady Olave Saint Claire Soames (jefa guía del Reino Unido), emprendieron un viaje por todo el mundo, con el objetivo de expandir el guidismo (Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, 2016a).

En Costa Rica, se tienen registros de la primera agrupación de hombres (patrulla) para el año 1915 y de la primera agrupación de mujeres en 1922. En 1928 se fundó el Cuerpo Nacional de Boys Scouts, por el profesor Carlos Madrigal Mora, y es esta la fecha oficial de la fundación del escultismo en el país. En 1946 se consolidó el guidismo en Costa Rica y en 1949, durante la administración de José Figueres Ferrer

(scout desde su infancia), se oficializó la ayuda del Estado costarricense al movimiento (Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, 2016a).

En el año 1967, se consolidó la institución como Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, unificando ambos programas y metodologías, al decidir que tanto hombres como mujeres serían tratados en igualdad de condiciones dentro del movimiento. Finalmente, en el año 2011, se le otorgó el benemeritazgo a esta organización, debido a la labor de paz y educación que ha realizado desde sus inicios, siendo así reconocida a nivel país por su misión con la juventud costarricense.

## **4.2 Misión**

La misión de la organización es: “Somos una organización de educación no formal, dirigida a la niñez y a la juventud, basada en la aplicación del Método Guía y Scout” (Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, 2016b).

## **4.3 Visión**

La visión de la organización es: “Más y mejores Guías y Scouts, una mejor sociedad” (Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, 2016b).

## **4.4 Ley y promesa**

Para formar parte del Movimiento Guías y Scouts, es necesario adherirse a una promesa voluntaria conformada por diez puntos. Esta promesa orienta el carácter

identitario de la organización, así como la formación de vida de las personas participantes.

Por lo tanto, la persona guía o scout es:

Honorable: íntegro ante sí mismo y ante los demás en todos los aspectos de su vida.

Leal: para con Dios, su patria, sus padres, sus jefes, subordinados y compañeros.

Servicial: ayuda a los demás sin esperar recompensa.

Amigable: es amigo de todos y hermano de todo guía y scout sin distinción de credo, raza, nacionalidad o clase social.

Cortés: manifiesta su estima y consideración a los demás.

Bondadoso: ve en la naturaleza la obra de Dios y la conserva.

Obediente: acepta la legítima autoridad y obedece racionalmente.

Alegre: es optimista, jovial aún en sus dificultades.

Trabajador: hace buen uso del producto de su trabajo y es cuidadoso del bien ajeno.

Limpio: es limpio y sano en sus pensamientos, palabras y acciones.

(Asociación de Guías y Scouts, 2019, parr. 1)

## 4.5. Programa educativo

El programa educativo de la AGSCR utiliza ambos modelos: el escultismo y el guidismo. Además, implementa recursos brindados por instituciones como la Universidad de Costa Rica (UCR) y el Ministerio de Educación Pública (MEP) para mantener actualizadas sus técnicas y estrategias educativas.

Este programa educativo es revisado anualmente por personas voluntarias de la asociación, con el fin de analizarlo y actualizarlo en caso de ser necesario. No obstante, su estrategia de trabajo ha sido constante a lo largo de los años y en muchas partes del país se genera una enseñanza por herencia más allá de las estrategias educativas predeterminadas.

Para brindar el programa educativo se divide a las personas protagonistas en cuatro bloques o secciones, según sus edades. Estas edades han sido seleccionadas luego de consultar con personas psicopedagogas y de otras especialidades sobre una prudente división.

1. La primera sección se denomina **manada**. En ella participan personas de los seis a los once años no cumplidos, en compañía de personas dirigentes. En esta sección, el marco simbólico es *El libro de la selva* de Rudyard Kipling, quien fue amigo de lord Baden Powell.

A las personas participantes se les llama “lobatos” y “lobatas”, sus dirigentes se llaman “viejos lobos” y durante sus actividades recrean las vivencias de Mowgli (el personaje principal del libro) cuando vivía en las Tierras Vírgenes. De esta manera, las lobatas y los lobatos aprenden principios básicos de

convivencia, higiene y autoaprendizaje. Se inicia la enseñanza y vivencia de los principios y valores guías y scouts.

En la manada, las actividades son lideradas por las personas dirigentes, quienes planifican las reuniones según las áreas de crecimiento que consideren que deben trabajarse. En las reuniones, la manada será dividida en seisenas (grupos de seis lobatos o lobatas), las cuales pueden ser mixtas.

En cada seisena habrá una persona líder que se coloca al inicio de la fila y revisa que el resto se encuentre en línea y poniendo atención, al igual que otros aspectos de orden como el uniforme bien puesto y los cordones amarrados, entre otros. Además, será quien se encargue de presentar a la patrulla, es decir, gritar que se encuentran presentes y listas o listos para la acción.

Las seisenas se distinguen por colores, que pueden ser gris, negro, café, amarillo, blanco o algún otro que puedan tener los lobos en su pelaje. Para elegir la seisena, al igual que su líder o lideresa y las temas que se realizarán durante el ciclo de programa, la manada realiza un Consejo de la Roca. Este es el proceso democrático de toma de decisiones, apoyado por las personas dirigentes.

Una vez que el Consejo de la Roca se ha realizado, las personas dirigentes se reúnen para asignar fechas y tareas en el período del ciclo de programa, que puede ser de cuatro a seis meses. Posteriormente, se comunica a las personas encargadas de familia cuándo y dónde serán las actividades. La mayoría de actividades son reuniones ordinarias en el punto común de encuentro.

En las reuniones ordinarias o extraordinarias también se realizan ceremonias. En dichas ceremonias se entregan reconocimientos a las lobatas y los lobatos según lo que han trabajado en su progresión personal de manera individual y en compañía de sus personas encargadas y dirigentes. Las ceremonias son celebraciones en sección o en grupo del progreso de cada una de sus personas participantes.

2. La segunda sección se llama **tropa**. Esta sección es la más conocida visualmente, ya que se presenta con habitualidad en películas y realiza las reuniones al aire libre en los parques de las distintas comunidades. Sin embargo, no corresponde a la sección principal ni mucho menos.

En esta segunda etapa participan las personas entre once y quince años no cumplidos. El marco simbólico es el campismo y la vida al aire libre. A las personas participantes se les llama “guías” y “scouts” y sus dirigentes se llaman “troperos”.

Durante sus actividades, exploran las raíces del escultismo según las enseñanzas de Baden Powell al aire libre y en zona de campamento. Además, se inicia la autoconsciencia de las personas protagonistas, quienes poco a poco van definiendo sus áreas de interés para desarrollar en proyectos y actividades.

Las reuniones de trabajo también son organizadas por las personas dirigentes; sin embargo, en esta sección, las personas protagonistas comienzan a planear las reuniones para su equipo de trabajo. Dichos equipos se denominan patrullas y están conformados por máximo ocho protagonistas. En cada

patrulla existe una asamblea conformada por: coordinación, subcoordinación, secretaría, tesorería, intendencia (la persona que supervisa los materiales de la patrulla) y guardián de leyendas (la persona que recopila fotografías y recuerdos de la patrulla).

3. La tercera sección se llama **wak tsuri** (significa “grupo de jóvenes” en bribri). En esta sección participan personas entre quince y dieciocho años no cumplidos, es decir, personas adolescentes. El objetivo principal de esta etapa es acompañar a la persona en su camino de autodescubrimiento y comprensión. Además, se inicia el planteamiento de un plan de vida a partir de sueños y objetivos.

El marco simbólico en esta sección son las poblaciones indígenas costarricenses; por eso se utilizan algunas palabras en bribri. En algunos objetivos educativos, las personas participantes deben informarse sobre las problemáticas y realidades indígenas, así como difundir información e idealmente realizar trabajo voluntario en estos territorios.

Además, se utilizan ceremonias, tradiciones y elementos indígenas, como el consumo del cacao, los animales protectores, sías y bastones. Las personas participantes son nombradas *tsuris*, que significa “jóvenes”, y las personas dirigentes son nombradas *sawukires*, que significa “consejeros”. La persona *sawukir* se encarga de compartir las tradiciones y ceremonias de la *wak tsuri*.

En esta etapa, las reuniones son lideradas por las personas protagonistas y se les da una mayor libertad sobre la selección de actividades y lugares donde realizarlas. También pueden tomar decisiones sobre el reglamento de la

sección, qué será permitido y qué no, y cuáles sanciones se aplicarán en caso de incumplimiento.

Las y los *tsuris* tienen reuniones individuales con sus *sawukires* para conversar sobre sus intereses, inquietudes, objetivos y miedos. Se plantea que, durante estas reuniones, la persona *tsuri* sea capaz de cuestionar y analizar situaciones y actitudes que le definen como persona. Se acompaña el autodescubrimiento y el autoconocimiento de estas personas, con la intención de construir una visión propia de su mundo interno y externo.

En las reuniones de trabajo se realizan distintas actividades, grupales e individuales. Las personas protagonistas presentan sus proyectos al resto de la sección o realizan actividades de interés común, de diálogo y recreación. Se realizan campamentos y caminatas de mayor duración y dificultad.

Las personas protagonistas se dividen en equipos, cada equipo lleva un nombre en alguna lengua indígena, seleccionado por quienes lo conforman. En cada equipo existen puestos de trabajo: coordinación, subcoordinación, secretaría, tesorería, guardianes de leyendas (quienes se encargan de crear un registro de actividades y anécdotas) y chamanes (quienes se encargan de las ceremonias). En el momento de toma de decisiones, se unen representantes de los distintos equipos.

4. La cuarta sección se llama **comunidad**. Esta es la última sección del protagonismo, para mayores de dieciocho años y menores de veintiuno. Esta sección varía principalmente por la mayoría de edad de las personas participantes. El objetivo de esta sección es entregar una ciudadanía

responsable a la sociedad, conformada por personas con valores guía y scout capaces de diseñar su plan de vida.

En esta sección, las personas protagonistas son llamadas “rovers” (hombres) y “guías mayores” (mujeres). Las personas dirigentes son llamadas “consejeros” y “consejeras”, y cumplen un rol no interferente. Es decir, la sección es liderada por las personas protagonistas y la persona dirigente se encarga de acompañarles, escucharles y aconsejarles.

El marco simbólico de esta sección es el servicio y la vida en comunidad, por lo que sus objetivos educativos buscan reforzar los valores democráticos, la ciudadanía responsable y la ayuda al prójimo y las poblaciones en condiciones vulnerables.

En las actividades de reunión se realizan proyectos de servicio, caminatas y campamentos de alta dificultad. Las personas protagonistas realizan proyectos individuales, que les ayudan a definir su plan de vida. Además, esta sección acompaña a las secciones menores y colabora con las personas dirigentes como equipo de apoyo.

Las reuniones individuales entre protagonistas y dirigentes son orientadas por un PPA (plan de progresión activa), donde se moldean y se esquematizan los objetivos de la persona protagonista. Estos objetivos comprenden acciones para alcanzar sus planes futuros inclusive después de haber terminado su tiempo en el protagonismo.

Finalmente, al concluir esta etapa, se realiza una ceremonia llamada Frente a la Vida, donde la persona se despide de su protagonismo en Guías y Scouts.

El símbolo de esta ceremonia es una canoa, la cual es remada por la persona protagonista a donde esta lo desee. Después de dicha ceremonia, se puede decidir salir del movimiento o ser dirigente de alguna sección.

**Tabla 1: Secciones de trabajo en Guías y Scouts**

Sección	Edades	Participantes	Marco simbólico
Manada	De los 6 años a los 11 no cumplidos	Lobatos Lobatas Viejos lobos	<i>El libro de la selva</i> de Rudyard Kipling
Tropa	De los 11 años a los 15 no cumplidos	Guías Scouts Troperos	El campismo y la vida al aire libre
<i>Wak tsuri</i>	De los 15 años a los 18 no cumplidos	<i>Tsuris</i> <i>Sawukires</i>	Las poblaciones indígenas costarricenses
Comunidad	De los 18 años a los 21 no cumplidos	<i>Rovers</i> Guías mayores Consejeros	El servicio y la vida en comunidad

Elaboración propia basada en Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica (2016a)

En cada una de estas secciones existen distintos incentivos conocidos como “insignias”, que permiten a la persona protagonista tener una representación tangible de sus proyectos y objetivos cumplidos durante su estadía en la sección. Estas insignias varían según la sección, utilizan diseños relacionados con los marcos

simbólicos y su complejidad de obtención aumenta según avanza la edad de la persona protagonista.

Además, en cada sección existe un máximo reconocimiento, que se entrega al final de la etapa a las personas que presentaron un desarrollo deseable según el programa educativo y los objetivos que se plantean en el programa educativo. Según la sección, el nombre y diseño de este máximo reconocimiento varía y se puede portar el resto de su vida como protagonista, aunque tiempo atrás haya concluido su estadía en esa sección. Es por ello que tiene un valor visual más importante.

Estas insignias y máximos reconocimientos son entregados por las personas dirigentes, quienes se encargan de caminar al lado de la persona protagonista, acompañando y orientando su progresión personal. Las personas dirigentes realizan sesiones individuales con cada protagonista para conversar sobre sus distintas inquietudes e intereses; además, conversan con pares y familiares con la intención de tener una amplia visión de qué ocurre en la vida del o la protagonista.

Si bien cada uno de los trescientos cinco grupos de guías y scouts de este país trabajan el mismo marco simbólico y los mismos objetivos en cada sección, existen muchas variantes de una zona a otra o de un grupo a otro. Los grupos más antiguos tienen tradiciones consolidadas que no aparecen dentro del planteamiento del programa educativo, pero que sí son parte de sus vivencias como guías y scouts. Estas tradiciones e identidades de grupo resultan atractivas para las personas protagonistas y estimulan que las personas dirigentes voluntarias quieran donar su tiempo y esfuerzo a la asociación.

## 4.6 Estructura de trabajo

En la AGSCR existe una división de cuatro bloques de trabajo: personas funcionarias, personas voluntarias, dirigentes y protagonistas. Según el discurso de la institución, todo el trabajo que hacen los primeros tres bloques tiene la intención de favorecer el desarrollo de las personas protagonistas. Las personas funcionarias y voluntarias se encargan de la planificación y administración del programa educativo y las personas dirigentes y protagonistas implementan dicho programa en el campo.

Las personas encargadas de la planificación y la administración componen “la asociación” como imaginario institucional. En las oficinas centrales de la organización se realizan las distintas reuniones de equipos y de trabajo. Todas estas personas llevan a cabo distintas misiones que componen el programa educativo como estrategia de trabajo. Facilitan las herramientas necesarias para que las personas dirigentes y protagonistas puedan desarrollar la vida de campo.

Las personas dirigentes están a cargo de brindar el programa educativo a las distintas secciones. Para ello, completan un proceso educativo brindado por la asociación en el que aprenden el ejercicio de la misión, la visión y la ley y promesa. Asimismo, estudian las características de las edades con las que deberán trabajar y, por último, aprenden la administración de la sección de la cual se encargarán. Sin embargo, estos aprendizajes no incluyen la vivencia humana con las personas protagonistas, ni cómo desarrollar el programa educativo en relación con las características individuales, los intereses y las necesidades.

Las personas protagonistas reciben el programa educativo; no obstante, su rol no es pasivo. Las estrategias de implementación del programa buscan que sean ellas y ellos quienes lideren y moldeen la vivencia del escultismo y del guidismo. Además, se espera que se acompañen de las personas dirigentes, quienes deben validar sus emociones, experiencias y propuestas. Lastimosamente, el ejercicio de estos ideales puede verse truncado por la falta de herramientas de las personas dirigentes, quienes a veces deciden dirigir la sección de manera autoritaria, basándose en sus valores de crianza y generación.

Para evitar esta problemática, la AGSCR considera actualmente brindar cursos de realidad nacional, ligados a los intereses de la niñez y la juventud. Se han realizado estrategias de consulta a las personas protagonistas para conocer sus opiniones y las temáticas que consideren importantes que la dirigencia pueda desarrollar. Sin embargo, la cultura política de la organización propone una línea de trabajo apegada a los valores y al respeto de la institucionalidad que no ha logrado hacerse compatible con la asociación que las personas niñas y jóvenes han expresado querer en los últimos años.

Es por ello que la propuesta de este diseño curricular se considera importante para la población guía y scout, como una posible solución a la necesidad evidenciada. La Administración de la Educación No Formal permite incidir en contextos específicos y complejos, como es el caso de la AGSCR. Para realizar la propuesta, se estudió en detalle este contexto histórico, así como la dinámica interna de la asociación, gracias a las herramientas que la AENF provee.

# Capítulo 5: Análisis de resultados

En este capítulo se analizan los resultados de los instrumentos aplicados, de la mano de los insumos bibliográficos y las estrategias metodológicas explicadas en el capítulo 3.

Durante este TFG, se aplicaron dos instrumentos; el primer instrumento fue por medio de Formularios de Google a setenta y ocho personas que han formado parte de la AGSCR y que se encuentran en un rango de edad entre los dieciocho y los treinta y cinco años. El segundo instrumento fue aplicado por medio de entrevistas orales a doce personas que trabajan en la AGSCR dentro de los espacios de toma de decisión o de creación de espacios educativos que pueden tener relación con la temática de diversidad e inclusión.

Además, esta investigación plantea tres objetivos específicos. En el primero se pretende identificar las fortalezas y las debilidades de la gestión de la AGSCR en diversidad y orientación sexual. En el segundo se plantea establecer una correspondencia entre las fortalezas y debilidades de la AGSCR en diversidad y orientación sexual con las políticas mundiales de la Organización Mundial del Movimiento Scout y la Asociación Mundial de Guías y Guías Scouts.

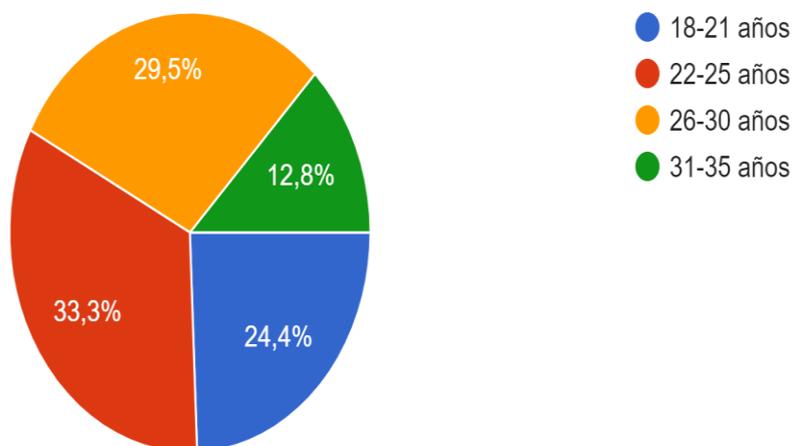
Dichos objetivos específicos son analizados en este quinto capítulo, a partir de los resultados de los instrumentos utilizados, la lectura de literatura de interés para la investigación y el uso de estrategias metodológicas de análisis de datos. El tercer objetivo específico se enuncia en este capítulo; sin embargo, se elabora en detalle al final de la investigación.

## 5.1 Resultados del instrumento de participación anónima a personas adultas jóvenes de la AGSCR

A continuación, se presentan los resultados del primer instrumento, el cual se conforma por cuatro preguntas demográficas, ocho preguntas sobre el tema de investigación y un espacio abierto para dejar comentarios.

En la primera pregunta se consulta la edad de las personas participantes. Esto permite saber si las personas participantes aún se encuentran en edad de protagonismo de programa o si se encuentran en el rol de la dirigencia.

**Figura 1: Edades de personas participantes**



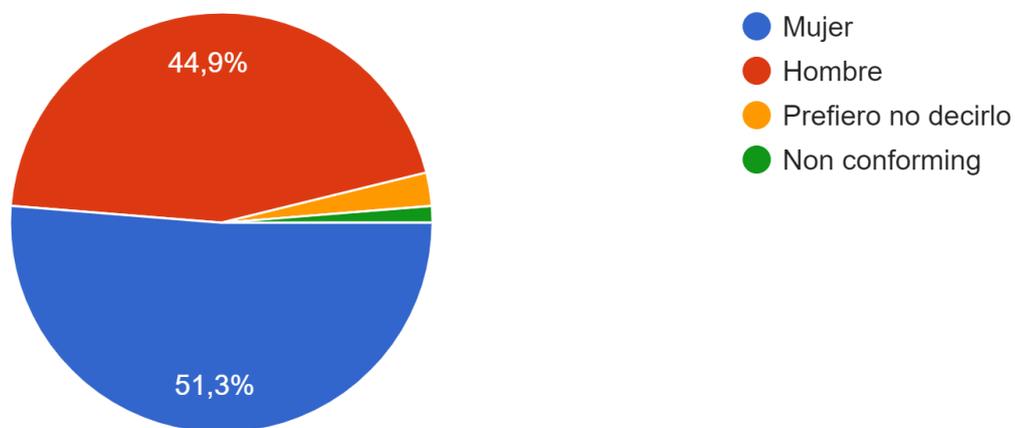
Elaboración propia a partir de autoconfección de Google Forms

Se seleccionó la primera división de edad entre dieciocho y veintiún años, siendo estas las edades de las personas protagonistas del programa que ya son personas mayores de edad. Sin embargo, la mayoría de personas que llenaron el formulario no

son protagonistas de programa, sino que se encuentran entre los veintidós y los treinta años, y siguen formando parte de la población joven de la AGSCR en el rol de dirigencia.

En la segunda pregunta se consulta el sexo de las personas participantes, con la intención de conocer el nivel de paridad en las respuestas.

## Figura 2: Sexo de las personas participantes



Elaboración propia a partir de autoconfección de Google Forms

La mayoría de las personas participantes son mujeres, dejando una diferencia de 6,4 % con respecto a la participación de hombres. Durante el análisis de los resultados, se identificó una tendencia entre los hombres a presentar las respuestas con mayor discriminación hacia las personas sexualmente diversas.

En la tercera pregunta se consulta el lugar de residencia de las personas participantes. Se recolectaron respuestas de seis provincias; si bien se logró enviar el formulario a personas de Guanacaste en este rango de edad, no se recibieron

respuestas. No obstante, la mayoría de respuestas corresponden a las provincias de Cartago y San José. Participaron veinte personas de Cartago y treinta y ocho personas de San José. Estos resultados no son diferentes en las distintas actividades que facilita la AGSCR: la mayor respuesta se sitúa en la Gran Área Metropolitana.

En la cuarta pregunta, se consulta el tiempo de pertenencia a la AGSCR.

**Tabla 2: Tiempo de pertenencia a la AGSCR**

Tiempo de pertenencia	Porcentaje de personas
Más de 20 años	5,1 %
Más de 15 años	12,8 %
Más de 10 años	35,8 %
Más de 5 años	25,6 %
Más de 1 año	10,2 %
Menos de 1 año	2,5 %

Elaboración propia

Estos resultados muestran que la mayoría de las personas participantes tienen más de cinco años y menos de quince de formar parte de la asociación. Eso indica que son personas que fueron protagonistas de programa y que ahora se encuentran en

roles de dirigencia o de voluntariado. Pocas personas tienen más de quince años de pertenencia; sin embargo, esa cifra coincide con las edades de las personas participantes y no se esperó un mayor número.

En la quinta pregunta, se consulta a las personas participantes si conocen la Política de Diversidad e Inclusión de la asociación. Un 70,5 % indica que no conoce dicha política, mientras que un 29,5 % indica que sí. Se observa que la mayoría de las personas que no conocen la política tienen menos de diez años de pertenencia a la asociación, mientras que las personas que sí conocen la política llevan más de diez años en el movimiento. Sin embargo, se podría decir que ambas poblaciones deberían conocerla, ya que la política fue publicada en el año 2019, es decir, de manera reciente.

En la sexta pregunta, se consulta a las personas participantes cuál es su percepción de dicha política. En esta ocasión, el 23 % manifiestan estar a favor de su existencia; sin embargo, consideran que es muy escueta, que no se cumple y que responde mayormente a un requisito por parte de la WOSM y la WAGGGS y no a un verdadero interés por parte de la asociación de buscar la inclusión y diversidad.

Asimismo, entre estas respuestas, algunas personas indican que dentro de la política no se mencionan los términos con libertad, sino que se habla con rodeos de temas como transexualidad, transgénero y orientación sexual. También, algunas personas insisten en que su existencia no es suficiente, ya que en los grupos se siguen manifestando y validando actos violentos contra las personas sexualmente diversas.

Empero, el 3,8 % dice estar en desacuerdo de la existencia de dicha política. Argumentan que esta promueve valores en contra de los que Baden Powell, fundador

del escultismo, deseaba para el movimiento. Esta respuesta es conocida dentro de la asociación, ya que, durante las campañas políticas, se suele usar como estrategia. Sin embargo, es importante destacar que Baden Powell, en sus libros donde explica el método del escultismo, nunca se refirió a la discriminación de las personas por su diversidad como un valor guía y scout.

En la séptima pregunta, se consulta a las personas participantes si consideran que la política citada es de conocimiento de toda la población guía y scout, a lo que el 2,5 % responde que sí y el 38,4 % responde que no, faltando así la respuesta de más de la mitad de las personas participantes en el formulario.

En la octava pregunta, se consulta a las personas participantes si consideran que el tema de orientación y diversidad sexual es importante de tratar en la asociación. El 92,3 % responde que sí, el 1,2 % no responde y el 7,6 % de personas opinan que no es importante. Las respuestas afirmativas señalan que esta temática responde a las necesidades de la juventud y que la asociación se niega a brindar las herramientas correspondientes; además, apelan al respeto y a la tolerancia como valores guía y scout.

Asimismo, las personas a favor del tema consideran que la discriminación y la violencia hacia personas sexualmente diversas se da en los grupos y en la propia asociación, y que, mientras no se tome una postura y no se brinde formación sobre estos temas, se estará preservando una estructura heteronormativa. De la misma manera, se denuncia a la junta directiva nacional como un órgano conservador que no desea crear un espacio seguro para las distintas expresiones de diversidad.

Las personas en contra de abarcar esta temática dentro de la asociación señalan que es un tema innecesario porque no se relaciona con la formación guía y scout, y señalan de nuevo que va en contra de los principios que Baden Powell dictó para el escultismo y el movimiento.

En la novena pregunta, se consulta a las personas participantes si la asociación brinda un tratamiento adecuado al tema orientación y diversidad sexual. El 3,8 % de personas indican que no y que, de igual manera, no debería, ya que la diversidad sexual desobedece a los mandamientos de Dios y a los principios guías y scouts. Además, señalan que los padres y las madres de familia no quieren que sus hijos e hijas tengan dirigentes que sean personas sexualmente diversas.

Sin embargo, el 96,1 % de personas coinciden en que la asociación no le da un buen tratamiento al tema y señalan que esto se debe al miedo de perder membresía, a que es un tema tabú y a que no se brinda la formación y los lineamientos adecuados a las personas dirigentes. Además, el 1,5 % indica que es importante que, dentro de los cursos para la dirigencia, la persona adulta aprenda a desligar sus juicios morales del proceso educativo y del acompañamiento de la persona protagonista.

En la décima pregunta, se consulta a las personas participantes si consideran que las personas dirigentes reciben, por parte de la AGSCR, una formación adecuada a los intereses de la juventud protagonista. En esta ocasión, todas las respuestas coinciden en que no se brinda una formación adecuada. Algunas personas señalan que dicha formación se centra en enseñar principios del escultismo y no en saber convivir y trabajar las necesidades de la juventud, ya que se ignoran los temas de realidad

nacional, no se escuchan las propuestas de las personas jóvenes y los contenidos de los cursos dependen totalmente de quien los brinda.

En la undécima pregunta, se consulta a las personas participantes si consideran que la asociación reconoce e incorpora a las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ en su imagen institucional. El 88,4 % de personas señalaron que no y que más bien se intenta invisibilizar la existencia de esta población dentro del movimiento, prohibiendo la participación en la Marcha de la Diversidad con elementos asociados o cualquier otra manifestación donde se haga alusión. El 11,5 % de personas contestaron que sí, pero no indicaron ninguna razón o justificación.

En la duodécima pregunta, se consulta a las personas participantes si consideran que una persona perteneciente a la población LGBTIQ+ encuentra la asociación como un espacio seguro para su desarrollo. El mayor número de respuestas (46,1 %) indica que depende completamente del grupo, que en algunos grupos quizás sí, pero que de parte de la AGSCR no hay ninguna protección o acompañamiento para esta población. El 42,3 % contesta que la AGSCR no es un espacio seguro para la población LGBTIQ+, ya que no existen programas, normativas o lineamientos. Además, el cuerpo dirigente puede juzgar desde sus valores individuales si permiten o no el ingreso de esta comunidad al grupo y al movimiento. No obstante, el 19,2 % de las personas indica que sí es un espacio seguro, sin ninguna argumentación o razón de por medio. Finalmente, el 1,5 % indica que no es un espacio seguro y que no debería serlo, ya que el Movimiento Guías y Scouts no es un lugar para esta población.

Al final del formulario, se dejó un espacio abierto para que las personas hicieran algún comentario o sugerencia. La mayoría de las respuestas celebran la temática del proyecto e insisten en su importancia, otras indican que se necesita más sensibilización y formación alrededor de esta. Además, algunas personas señalan que es importante que se brinden capacitaciones extra y obligatorias sobre temas de realidad nacional. También se recibieron respuestas negativas, que se oponen al enfoque de derechos humanos dentro del movimiento.

Resumiendo, el 96,1 % de las personas manifestaron, a lo largo del formulario, estar de acuerdo con la importancia de la formación para personas dirigentes en temas de diversidad y orientación sexual, ya que es una población que se ve violentada dentro de las dinámicas de la AGSCR. La opinión de estas personas da validez a este TFG. Luego, el 3,9 % se manifiesta en desacuerdo con tocar esta temática dentro de los cursos de formación y justifica esta postura desde sus valores individuales. Se detectó que estas personas son hombres, mayores de veintiséis años, con más de quince años en el movimiento y que viven fuera de la Gran Área Metropolitana.

## **5.2 Instrumento de entrevistas semiestructuradas a personas adultas que laboran en la AGSCR**

A continuación, se presentan los resultados del segundo instrumento, el cual se conforma por diez preguntas de opinión sobre el tratamiento que brinda la AGSCR a la diversidad y orientación sexual.

En la primera pregunta, se consulta a las personas participantes cuál es la misión de Guías y Scouts de Costa Rica con la juventud. El 100 % de las personas responden

que el objetivo es brindar un programa educativo de educación no formal que se ajuste a las necesidades de la población joven y del país, con el fin de formar una mejor ciudadanía. Esto confirma que la AGSCR debe velar por ajustar su programa educativo y la formación que brinda tanto a las personas dirigentes como a la juventud a las necesidades y temas de interés de las personas jóvenes.

En la segunda pregunta, se consulta a las personas participantes cuáles estrategias y acciones utiliza la asociación para cumplir con esta misión. A esto, el 80 % de las personas responden que la estrategia es el programa educativo, pensado para fortalecer el liderazgo de las personas niñas y jóvenes por medio del juego y el acompañamiento individual. El 10 % indica que es a partir de un documento llamado Plan Estratégico Anual, donde se redactan los objetivos de la asociación para cada año. Finalmente, otro 10 % indica que la asociación no utiliza ninguna estrategia, sino que espera que con el “boca en boca” y el trabajo de la dirigencia la misión se cumpla.

En la tercera pregunta, se consulta a las personas participantes si conocen la Política de Diversidad e Inclusión y cuál es su percepción de ella. El 100 % de las personas señalan conocerla y consideran que es amplia y general para evitar especificar los conceptos, por lo que ven necesario que se revise y se puntualice. Además, indican que debe darse a conocer a la población guía y scout, ya que muchas veces no se promueven ni divulgan las distintas políticas de la asociación.

En la cuarta pregunta, se consulta a las personas participantes si consideran que el tema orientación y diversidad sexual es importante de tratar para la AGSCR, a lo que el 70 % responde que sí, que se debe tratar con claridad, sin tabúes, ya que es un tema de interés nacional y la juventud seguirá hablando de esto aunque la asociación

no lo haga. Además, señalan que, si el objetivo de la asociación es seguir siendo relevante para la población joven, entonces debe tener una participación activa en sus temas de interés.

Sin embargo, el 30 % de las personas indican que no es necesario, porque ya existe la política y porque primero se debe hablar de toda la diversidad en general. Esta respuesta ha sido la constante de la asociación como órgano de toma de decisiones en distintos momentos donde se le ha cuestionado su posicionamiento frente a la diversidad y orientación sexual. Otras personas expresan en el formulario que la AGSCR se escuda en que no se puede hablar de una sola población, sino de todas al mismo tiempo, evitando así tener que dar discursos claros y precisos sobre sus acciones y lineamientos frente a cada población. Con frecuencia, se utiliza como escudo a la población con discapacidad, señalando que esta va primero. Sin embargo, tampoco existen lineamientos claros para su inclusión dentro del Movimiento Guías y Scouts.

En la quinta pregunta, se consulta a las personas participantes si consideran que la asociación realiza acciones con respecto a esta temática, a lo que el 100 % señala que no. Entre las razones de esta respuesta, indican que la asociación no está lista, que las distintas propuestas que se han realizado son ignoradas o rechazadas por los departamentos de aprobación de actividades de la asociación. Además, señalan que no es posible porque se debe hablar solo de diversidad en general y una persona indica que primero se debe hablar de identidad de género.

En la sexta pregunta, se consulta a las personas participantes cuál consideran que debe ser el perfil (competencias, características, habilidades) de una persona que sea

dirigente en la asociación. En respuesta, 30 % señala que debe ser una persona con tiempo y disposición para brindar su acompañamiento voluntario. Y 70 % señala que debe ser una persona comprometida, con habilidades blandas específicas, capaz de argumentar, razonar, liderar, aprender y desaprender. Además, debe ser una persona que se interese por autoformarse en temas de psicología, salud mental y salud física, intereses de la población meta, así como educación y formación. Asimismo, debe ser una persona empática, con facilidad de palabra.

De la pregunta anterior, se perciben dos respuestas comunes dentro de los diálogos de la asociación. Primero, se cree que una persona que tiene tiempo y disposición ya cumple con el perfil para ejercer la dirigencia, lo cual abre las puertas a espacios de juicios desde los valores individuales. Y la segunda respuesta común es que las personas dirigentes deben ser “superpersonas”, con cualidades y formación innatas o aprendidas previamente y la capacidad de autoformarse, ya que la AGSCR, a pesar de tener las herramientas y el presupuesto, no brinda esa formación y educación deseada.

En la séptima pregunta, se consulta cuáles fortalezas consideran que tiene la asociación frente a la inclusión de la orientación y diversidad sexual, a lo que el 70 % de las personas respondieron que la principal (pero también única) fortaleza es la juventud que forma parte de la asociación. El 30 % de las personas responden que los valores de la asociación y la existencia de una política, a pesar de que hace falta divulgarla. Estas respuestas contradicen las anteriores, donde señalan que la política no es suficiente y que las propuestas de las personas jóvenes son rechazadas o ignoradas con frecuencia, especialmente cuando se toca el tema de diversidad y orientación sexual.

En la octava pregunta, se consulta a las personas participantes cuáles limitaciones consideran que tiene la asociación frente a la inclusión de la orientación y diversidad sexual. A esto, el 100 % de las personas están de acuerdo en que existe un juicio religioso y moral por parte de los altos mandos de la asociación, lo que impide que se escuchen las voces de la juventud. Además, se considera peligroso cualquier posicionamiento en el tema que vaya a reducir la membresía o permitir que sea público que personas dirigentes sexualmente diversas están a cargo de la progresión personal de personas niñas y jóvenes. Estas respuestas señalan que la asociación sigue siendo un espacio de costumbres y tradiciones conservadoras, conformada por personas adultas que rechazan cualquier acercamiento al tema.

En la novena pregunta, se consulta si piensan que las personas dirigentes reciben, por parte de la AGSCR, una formación adecuada a los intereses de la juventud. Todas las respuestas concuerdan en que los cursos no son adecuados ni suficientes, pocas veces se tocan temas fuera del campismo, pionerismo o administración de grupos y, cuando se hace, las personas dirigentes manifiestan no querer participar.

En la décima pregunta, se consulta a las personas participantes si consideran que alguien perteneciente a la población LGBTIQ+ encuentra la asociación como un espacio seguro para su desarrollo. A esta pregunta, 90 % de las personas responden que sí, porque existe un principio de ética y una política que les protege. Sin embargo, es importante señalar que dicha política no menciona a la población LGBTIQ+. Asimismo, un 10 % contesta que no, que a esta población se le considera una minoría y que se le invisibiliza e invalida tanto en los grupos como por parte de los órganos políticos y de resolución de conflictos de la asociación.

Resumiendo, las personas participantes con una visión interna del trabajo de la asociación consideran que es un tema difícil de abordar y que no se encuentra en agenda ni en los objetivos actuales. Además, manifiestan que la asociación parece encontrarse en una posición segura y cómoda al tener la política como escudo o respuesta frente a cualquier acusación de violencia contra las personas sexualmente diversas. Por último, se concluye que la asociación prioriza la membresía y la imagen pública como un movimiento de educación que fomenta valores tradicionales.

Se concluye que ambos instrumentos validan la vital importancia de un diseño curricular para que las personas dirigentes y adultas de la asociación puedan formarse en el tema de diversidad y orientación sexual. Sin embargo, se necesita con mayor urgencia un posicionamiento claro de parte de la AGSCR ante esta temática.

Seguidamente, se analizan estos resultados en relación con los objetivos específicos de este TFG: fortalezas y debilidades de la AGSCR en el manejo de la temática y la Política de Diversidad e Inclusión frente a las políticas mundiales.

### **5.3 Fortalezas y debilidades de la gestión de la AGSCR frente a la temática de diversidad y orientación sexual**

Según los datos recolectados, se identifica que la mayoría de personas que participaron en la investigación fueron protagonistas del programa y actualmente son dirigentes jóvenes. Esto demuestra el sentido de pertenencia que se construye en la participación de las vivencias guías y scouts, ya que las personas, luego de terminar

su recorrido en el programa educativo, deciden quedarse para poder impartirlo e impactar en las generaciones más jóvenes.

Por otra parte, las personas de esta población adulta joven que indican haber salido del movimiento lo hacen principalmente por la fatiga que les causa intentar generar cambios contundentes en la AGSCR y recibir constantes negativas. Estas personas indican que no se sienten escuchadas, que en los distintos grupos a lo largo del país se presentan casos de violencia y discriminación por diversas razones y que se presenta un alto nivel de adultocentrismo.

Por otro lado, las personas adultas y adultas mayores que respondieron a las entrevistas reconocen que a la AGSCR le hace falta mejorar en distintas temáticas; sin embargo, consideran que lo importante es conservar la membresía y seguir siendo un programa educativo con valores tradicionales. La mayoría de estas personas indican que el tema de diversidad sexual no es una prioridad y que inclusive puede afectar la membresía de la institución.

En este caso, **el sentido de pertenencia es una fortaleza de la institución.** Sin embargo, no parece ser suficiente en todas las ocasiones para que las personas adultas jóvenes quieran mantenerse inscritas. Es por ello que la resistencia de la AGSCR y de las personas adultas y adultas mayores al posicionamiento en temáticas tabúes por **el miedo a la pérdida de membresía es una debilidad contundente.**

Sobre la Política de Diversidad e Inclusión publicada en el año 2019, se identifica que la mayoría de las personas participantes desconocen su existencia y quienes la conocen indican que no es suficiente lo que propone, comenzando porque no menciona a la población LGBTIQ+. Sin embargo, la AGSCR indica que su existencia

es suficiente para ser una fortaleza de la institución y un recurso de protección para la población LGBTIQ+.

Además, la AGSCR comenta que esta política es amplia y general, y no menciona puntualmente las poblaciones a considerar, ya que la postura de la institución es la diversidad en general, todas las poblaciones al mismo tiempo, sin señalar ninguna en específico.

En los resultados anteriores, se identifica la incongruencia: la política no menciona a la población LGBTIQ+; sin embargo, la AGSCR piensa que es un recurso para que esta población no sea discriminada. Luego, la mayoría de personas no conocen su existencia, no obstante la institución considera que sí, a pesar de no divulgarla. Al cuestionar esta incongruencia a la AGSCR, su respuesta es que las personas sí la conocen porque es pública, está en el sitio web de la institución y en cada grupo las personas saben que en Guías y Scouts no se discrimina a nadie.

De ello se concluye que la **Política de Diversidad e Inclusión es una oportunidad** de mejora para la AGSCR; sin embargo, es solo el inicio de una cadena de acciones que deben realizarse para alcanzar un verdadero espacio seguro para la población LGBTIQ+ dentro de la institución. **Crear que la existencia de la política es suficiente es una debilidad** de la gestión de esta temática por parte de la AGSCR, ya que demuestra que no se ha realizado un trabajo apropiado de divulgación y de análisis del uso de la política existente en los distintos grupos del país.

Sobre la gestión de la AGSCR frente a la temática de diversidad y orientación sexual, la mayoría de personas participantes entrevistadas indican que es deficiente. No se realizan acciones que celebren la diversidad, que promuevan el respeto a las distintas

orientaciones sexuales, ni existe un pronunciamiento claro de parte de la asociación sobre el acceso de esta población al movimiento.

Estas mismas personas indican que es fundamental que se realicen acciones, pues, poco a poco, las nuevas generaciones se sentirán menos cómodas en espacios donde no se nombran las diversidades con libertad y al final sucederá la pérdida de membresía que la asociación tanto teme. Además, las personas participantes indican que nos encontramos bajo un gobierno que apoya y promueve los derechos y libertades de las personas sexualmente diversas y por ello la institución Benemérita de la Patria se encuentra en obligación de empatar sus acciones.

Además, estas personas concuerdan en la importancia de brindar espacios de formación sobre esta temática a las personas dirigentes. La formación en Guías y Scouts se brinda a través de un proceso de boca en boca, sin lineamientos específicos que aseguren que todas las personas dirigentes tengan acceso a los mismos principios y puntos clave del programa educativo. Así que, además de formación sobre el tema, las personas entrevistadas también sugieren alguna estrategia que pueda alinear los elementos de estudio de los cursos y espacios educativos que se brindan.

Por su parte, las personas de la AGSCR que fueron entrevistadas reconocen que no existe formación para las personas dirigentes sobre esta temática y, si bien indican que se encuentra en consideración, también señalan que no es un elemento que se vaya a trabajar próximamente. Además, se remiten a señalar que anteriormente existió una formación sobre discapacidad en Guías y Scouts; sin embargo, dejó de

brindarse porque era opcional en la formación de las personas dirigentes y no tenía mayor participación.

Asimismo, cuando se consulta a las personas de la AGSCR por el perfil de una persona dirigente, indican que debe ser alguien con tiempo libre, disposición al voluntariado e interés por la autoformación. Es decir, la persona deberá formarse por sus propios medios en las temáticas de interés, aun cuando el Código de Ética y el programa educativo indican que la asociación debe encargarse de brindar los espacios de formación necesarios para un buen desempeño de la dirigencia.

De lo anterior se identifica que **la población adulta joven** y su interés por recibir formación en estas temáticas y avanzar en las dinámicas de inclusión de la AGSCR **es una fortaleza y oportunidad** de la asociación; sin embargo, la **resistencia por parte de la entidad** a crear los espacios educativos o fortalecer las estrategias de gestión en la temática es definitivamente **una debilidad**.

Por último, sobre la población sexualmente diversa que forma parte de la AGSCR, las personas participantes indican que no se encuentran en un espacio seguro. Si son bien recibidas o no, dependerá completamente del grupo al cual ingresen y de los valores individuales de las personas dirigentes con quienes coincidan. Además, en caso de existir algún ejercicio de violencia, los protocolos de denuncia no son claros o son inexistentes. Los procesos de denuncia son agotadores y generalmente terminan archivados.

Estas personas también señalan que la asociación como tal no realiza acciones que promuevan el respeto a la diversidad en los distintos grupos, las inspecciones son pocas o inexistentes, la formación a las personas dirigentes es escasa y la visibilidad

de esta población es anulada. En conclusión, estas personas afirman que Guías y Scouts no es un espacio seguro para una persona sexualmente diversa y no ven acciones de la AGSCR por cambiar la situación.

Por su parte, las personas trabajadoras de la AGSCR indican que sí es un espacio seguro porque todas las personas son bienvenidas por igual. Se les expuso las situaciones anteriores y se les consultó cuáles acciones realiza la asociación para evitarlas, a lo que respondieron sin mayor detalle; simplemente indican que eso casi no sucede o que para eso existen las políticas y protocolos, indiferentemente de si la población guía y scout los conoce o no.

De lo anterior, se considera que es una **debilidad y amenaza** que las personas sexualmente diversas no se sientan ni sean respetadas dentro de la vivencia guía y scout y, aún más, **que la asociación minimice las situaciones de denuncia y queja**, y decida no realizar acciones que alivien y sanen la discriminación que se evidencia. Existen distintas propuestas de parte de personas guías y scouts sobre esta temática que no han sido aprobadas o consideradas, obstruyendo aún más la mejora de esta situación.

El siguiente cuadro contiene un resumen de las cuatro aristas del análisis realizado, las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas que presenta el tema de la diversidad y orientación sexual en la AGSCR según la información recolectada y las dinámicas observadas.

**Figura 3: Análisis FODA. Diversidad y orientación sexual en la AGSCR**



Elaboración propia

## 5.4 Comparación de las políticas de diversidad e inclusión de la WOSM, la WAGGGS y la AGSCR

A continuación, se comparan distintos elementos de interés y categorías de análisis entre las políticas de diversidad e inclusión de la WOSM, la WAGGGS y la AGSCR. Existe un lineamiento que indica que todas las asociaciones nacionales deben contar con una de estas políticas, basada en las mundiales. Además, se debe promover, divulgar y velar por su cumplimiento.

**Tabla 3: Comparación entre las políticas mundiales y la política nacional**

Política	¿Presenta un índice con los apartados claros?	¿Menciona la diversidad en orientación sexual?	¿Menciona las distintas poblaciones que se deben considerar al hablarse de diversidad?
WOSM	Sí	Sí	Sí
WAGGGS	No	Sí	Sí
AGSCR	No	No	No
Política	¿Hace énfasis en una sola población?	¿Explica en detalle cómo ejecutar esta política en las distintas competencias de la asociación?	¿Analiza la situación del momento en que se redacta la política? Diagnóstico
WOSM	No	Sí	Sí

<b>WAGGGS</b>	No	Sí	Sí
<b>AGSCR</b>	Sí, la población con discapacidad	No	No
<b>Política</b>	<b>¿Explica la relación existente entre la diversidad e inclusión y el movimiento?</b>	<b>¿Explica el rol de la persona dirigente? Formación, acciones, tareas</b>	<b>¿Explica el rol de la familia? Acciones, tareas, responsabilidad de brindar la información necesaria</b>
<b>WOSM</b>	Sí	Sí	Sí
<b>WAGGGS</b>	Sí	Sí	No
<b>AGSCR</b>	Sí	No	Sí
<b>Política</b>	<b>¿Explica los cambios o ajustes que deben realizarse al programa educativo?</b>	<b>¿El enfoque de la política propone ver la diversidad como una obligación institucional o como una celebración?</b>	<b>¿La política es acompañada de materiales, documentos y herramientas para su ejecución?</b>
<b>WOSM</b>	Sí	Celebración	Sí
<b>WAGGGS</b>	Sí	Celebración	Sí
<b>AGSCR</b>	No	Obligación	No

Elaboración propia a partir de las políticas de diversidad e inclusión de la WOSM, la WAGGGS y la AGSCR

De lo anterior, se observa que la AGSCR realiza una adaptación general, sin mencionar poblaciones específicas, a excepción de la población con discapacidad. Además, no explica cómo puede aplicarse la política por parte de las distintas personas involucradas. La existencia de esta política no se lleva al programa educativo ni propone materiales o herramientas para poder integrarla a la vivencia guía y scout.

Es decir, la política existe sin ningún efecto en el programa educativo, las acciones de la asociación, la vivencia de grupo o la imagen institucional. Si la AGSCR responde en las entrevistas realizadas que esta política es su estrategia para evitar la discriminación por orientación sexual, entonces se evidencia que no se está realizando una gestión contundente.

Se identifica la ausencia de un protocolo de seguridad y de herramientas para las poblaciones dirigidas (desde el documento hasta procesos educativos). Asimismo, la ausencia de divulgación de la política y de una postura clara y pública por parte de la institución sobre esta temática. Se percibe también la falta de interés tanto en propuestas como en acciones propias para disminuir la discriminación y brindar formación a las personas involucradas.

Finalmente, los resultados de los distintos instrumentos y ejercicios de análisis de este TFG indican que es necesario generar propuestas con mayor incidencia, como es en este caso un diseño curricular desde la Licenciatura de Administración de la Educación No Formal de la Universidad de Costa Rica.

# Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones

## 6.1 Conclusiones

A partir de los resultados que generaron las técnicas de recolección de datos, se procedió a responder la pregunta de investigación:

*¿Cómo incide la Administración de la Educación No Formal en la construcción de un diseño curricular que aporte a la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica en el abordaje de la diversidad y orientación sexual?*

Se considera que la AENF incide desde su dimensión socioeducativa que, según Luján (2010), “incluye dos tipos de procesos indispensables e interconectados entre sí para adecuar los contenidos y metodologías didácticas a las características de la población participante y a las situaciones reales donde se organizan y ejecutan” (p. 112). El primer proceso es el análisis y consideración del contexto y características específicas de la población seleccionada, y el segundo proceso es la planificación curricular instruccional, funcional y operacional.

Así que, en primer lugar, la construcción de un diseño curricular desde la perspectiva de la AENF permite realizar un análisis de las características y expectativas de la población específica con la intención de construir una propuesta educativa que responda directamente a las necesidades de la población. Para realizar este análisis y según Luján (2010), se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- las competencias laborales y profesionales;
- la escolaridad;
- las capacitaciones y formación previa
- las limitaciones individuales en cuanto a tiempo, espacio, recursos económicos y acceso a equipos tecnológicos;
- el tipo de ocupación, la edad, tradición cultural;
- los espacios sociales donde interactúan;
- organizaciones de pertenencia;
- tipos de servicios sociales que reciben;
- limitaciones, debilidades, necesidades de formación y capacitación. (P. 112)

Lo anterior, en el caso de la AGSCR, permitió realizar un análisis del contexto histórico, la identidad institucional y las dinámicas sociales dentro de ella, por parte de las personas participantes que son la población meta de este diseño curricular. Además, este análisis permite que, durante la ejecución del diseño curricular y las distintas experiencias educativas, se puedan hacer variaciones y adaptaciones según los distintos escenarios de ejecución.

Asimismo, la AENF también permite saber el rol de las personas facilitadoras de las experiencias educativas y cómo pueden incidir en el alcance de los objetivos planteados a partir de las expectativas de la población meta. Luján (2010) indica algunas actividades que realizan las personas facilitadoras con la intención de promover un aprendizaje participativo:

- Planificar los procesos de formación de acuerdo a las necesidades individuales y sociales de la población beneficiaria.

- Diseñar estrategias didácticas participativas que promuevan un aprendizaje significativo.
- Incorporar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como medios que permitan enriquecer los procesos educativos y ampliar las posibilidades de obtener información de manera flexible y multimedia.
- Organizar experiencias de aprendizaje en situaciones reales para lograr un aprendizaje desde la práctica de acuerdo con los objetivos previamente establecidos.
- Evaluar integralmente las acciones educativas.
- Fomentar la investigación y el diagnóstico social con base en los fundamentos, metodologías y técnicas de intervención socioeducativa.
- Promover la resolución de los problemas mediante el abordaje metodológico de enfoques inclusivos con las diversas poblaciones que atienden los programas y proyectos de educación no formal. (P. 113)

En segundo lugar, la AENF permite construir diseños curriculares con la intención de “promover un aprendizaje socialmente significativo y apropiado a las realidades culturales de las poblaciones que atiende” (Luján, 2010, p. 113) y que además, según indica este autor, sean diseños curriculares desde una perspectiva instruccional, funcional y operacional, es decir, diseños curriculares detallados con objetivos, contenidos, actividades, evaluaciones que funcionen y que se ajusten a la dinámica operacional de la población meta.

De esta manera, se concluye que la AENF incide en la construcción de un diseño curricular sobre diversidad y orientación sexual mediante su dimensión

socioeducativa y sus procesos de planificación y adecuación de las experiencias educativas a las necesidades y expectativas de una población específica.

En esta investigación se evidenció la necesidad de la población dirigente de la AGSCR de recibir espacios formativos sobre diversidad y orientación sexual, así como la expectativa de las personas protagonistas de contar con personas dirigentes que representen un espacio seguro para sus formaciones como guías y scouts. Basada en estas necesidades y expectativas, la AENF puede incidir en la construcción de un diseño curricular que promueva un aprendizaje participativo adecuado al contexto guía y scout.

Además, a partir del análisis realizado sobre las políticas mundiales e institucionales, se evidencia que la AGSCR se encuentra en la obligación de generar acciones, reglamentos, protocolos y estrategias educativas que aseguren la entrada y vivencia segura de las personas sexualmente diversas. Sin embargo, no existe nada de esto, solamente se espera que las distintas personas que forman parte del movimiento no practiquen acciones discriminatorias.

Se observa también, al igual que a nivel país, la resistencia a la inclusión de la población LGBTIQ+, por ser vista como una amenaza a los valores o al identitario de la persona guía y scout costarricense. Además, se realiza una lectura mesiánica del fundador del movimiento, lord Baden Powell. Es decir, se idealizan sus mandatos y escritos con carácter espiritual y validez única e indiscutible.

Durante las entrevistas realizadas, la AGSCR se encontraba en campaña política para escoger la nueva junta directiva nacional. El tema de orientación sexual fue consultado varias veces a las personas candidatas por parte de las personas jóvenes

que cuestionan el proceso político de la AGSCR. La mayoría de las personas candidatas evadían la pregunta, contestando con otros temas u otras necesidades de la asociación o “confundiendo” la temática con género o diversidad cultural.

De esto se concluye que las instancias políticas de la asociación no están anuentes a nombrar la temática, generar procesos educativos y protocolos de seguridad y visibilización correspondientes al Código de Ética y la Política de Diversidad e Inclusión. Existe un temor a la pérdida de membresía y también una resistencia a posturas firmes que puedan ser tomadas como militancias o posiciones políticas, siendo la AGSCR una asociación apolítica.

Asimismo, durante la investigación se identificó la presencia de una brecha generacional. Las personas jóvenes suelen hablar de “los adultos” y viceversa. Además, en ambos discursos caracterizan cómo opinan o accionan las personas de la otra población generacional. Esta brecha puede ser un inconveniente al momento de querer enlazar esfuerzos e ideales con un fin común.

Sin embargo, se considera que la presencia y activismo juvenil mantiene al Movimiento Guías y Scouts en constante cambio y evolución. Sus ideales y acciones producen cambios externos que se transfieren de manera orgánica y propician que la experiencia de grupo y de sección sea vivencial, interesante, provocadora y la razón de ser del escultismo y el guidismo. Es por ello que, aunque los cambios no se den en la estructura interna, la dinámica del movimiento sigue en función.

No obstante, el terreno del activismo juvenil dentro de Guías y Scouts es extenuante para las personas protagonistas, según lo expresaban en el formulario. Distintas personas comentaron que salieron del movimiento cuando ya no pudieron seguir

luchando y resistiendo más en busca de un cambio positivo de la mano de los derechos humanos.

Si el objetivo de la AGSCR es brindar un programa educativo complementario a la niñez y a la juventud costarricense, debe asegurar que durante la formación de estas personas se sientan escuchadas, validadas y acompañadas, en lugar de sentirse en una lucha contra la institución. Por un lado, se deben abrir espacios de diálogo y, por otro, se debe brindar formación a todas las personas adultas involucradas.

Las personas adultas que ingresan al movimiento solo tienen como requisito contar con el tiempo y la disposición de ser personas voluntarias. Sin embargo, para brindar un programa educativo se requiere formación en experiencias educativas. Más allá de las buenas intenciones y el tiempo libre, estas personas deben recibir formación que les permita transmitir el programa educativo guía y scout sin que este se vea intervenido por sus juicios de valor individuales.

## **6.2 Recomendaciones a la AGSCR**

Se recomienda hacer pública su posición frente a la inclusión y no discriminación de las distintas poblaciones, nombrándolas a cada una, sin rodeos ni juegos de palabras. La baja de membresía siempre será un riesgo; sin embargo, es su deber político, así como su deber de ley y promesa, tener una posición clara y contundente que prohíba cualquier tipo de discriminación hacia las personas sexualmente diversas.

Se recomienda crear espacios de diálogos intergeneracionales que puedan combatir la brecha y, además, generar alianzas y proyectos conjuntos que concuerden con las

bases del escultismo, el guidismo y el protagonismo de la juventud por medio de actividades de educación no formal y la vivencia al aire libre.

Se recomienda fortalecer los protocolos de seguridad para todas las poblaciones y personas que conforman la asociación, así como estrategias de contención y acuerpamiento, considerando cada una de las expresiones de diversidad y vulnerabilidad, tanto en aspectos sociales como económicos, políticos, espaciales, de acceso, etc.

Se recomienda implementar distintas estrategias de formación y educación con las personas adultas dirigentes sobre temas de interés juvenil y en específico sobre la población sexualmente diversa. Evitar hablar de las poblaciones solo perpetuará la discriminación dentro de la vivencia guía y scout.

Se recomienda utilizar los fondos públicos que recibe la AGSCR en la contratación de personal educativo y de ciencias sociales que puedan actualizar y reformar el programa educativo que se imparte a toda la población guía y scout. El trabajo voluntario es importante, pero la excelencia del programa educativo define a la institución.

Finalmente, pero no menos importante, se recomienda a las instancias políticas de la AGSCR escuchar la voz juvenil. Están gritando a sus puertas.

## **6.3 Recomendaciones a la Escuela de Administración Educativa y futuras personas tesorarias**

Recomiendo mayor cercanía por parte de las autoridades de la escuela en los procesos de investigación, cuestionando la cantidad de semestres que se invierten en el proceso.

Recomiendo a las futuras personas tesorarias que realicen proyectos que puedan tener resultados positivos en la sociedad, salirse de la academia y aportar un poco más en el terreno.

## **6.4 Recomendaciones a quien lea este TFG**

A quien lea este TFG agradezco su tiempo.

Recomiendo generar más propuestas educativas sobre poblaciones invisibilizadas para asociaciones o instituciones que no tengan los recursos económicos, políticos o humanos para generarlas por sus propios medios.

Recomiendo seguir creyendo que la educación es la mejor herramienta para dejar el mundo mejor de como lo encontramos.

# **Capítulo 7: Propuesta de diseño curricular sobre diversidad y orientación sexual para la población dirigente de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica**

Elaborado por Amanda Sánchez Ulate

Correo: [amiroux28@gmail.com](mailto:amiroux28@gmail.com)

## **7.1 Introducción**

En este capítulo se desarrolla la propuesta de este TFG; un diseño curricular sobre diversidad y orientación sexual para la población dirigente de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica. Primero, se detallan los antecedentes que responden a los dos primeros objetivos específicos de este TFG, luego se identifican los detalles del diseño curricular con información necesaria para poder

aplicarlo y, finalmente, se presenta la propuesta curricular, que incluye objetivos, contenidos, conceptos, recursos, actividades y evaluación sugerida.

## **7.2 Antecedentes**

Para identificar las necesidades y fortalezas de la AGSCR frente a la temática de diversidad y orientación sexual, así como las posibles áreas de trabajo y selección de contenidos, se realizaron entrevistas individuales a personas que trabajan en la asociación. Además, se utilizó un instrumento anónimo para las personas jóvenes mayores de edad que quisieran brindar su opinión sobre la temática. Asimismo, se revisó detalladamente la Política de Diversidad e Inclusión, las políticas mundiales y algunos documentos de interés. Estos documentos fueron brindados por personas que estuvieron en la comisión encargada de crear la política y de analizar las necesidades de la asociación en ese momento.

Los principales hallazgos de dicha investigación son:

1. La AGSCR no cuenta actualmente con estrategias educativas y protocolarias que eviten la violencia hacia las personas sexualmente diversas.

2. Las personas sexualmente diversas que son o han sido parte de la AGSCR afirman que dicha asociación no es un espacio seguro para ellas y que por eso se debe crear una estrategia de cambio.
3. Las personas dirigentes manifiestan la necesidad de recibir formación sobre diversidad y orientación sexual desde la perspectiva de los derechos humanos.
4. Las personas dirigentes están anuentes a recibir formación sobre temáticas que no estén estrictamente ligadas al escultismo o al guidismo, pero sí a la vivencia cotidiana de las personas niñas y jóvenes.
5. Las personas protagonistas de programa consideran imperativo que las personas dirigentes reciban formación sobre habilidades blandas, salud mental, protección a la persona menor y derechos humanos.

### **7.3 Población meta**

La población meta de este diseño curricular son todas las personas dirigentes de la AGSCR de todo el país; personas mayores de edad que se encuentren a cargo de alguna sección del programa guía y scout, con o sin formación previa de la AGSCR.

## 7.4 Perfil de la persona facilitadora

Se considera que la persona que imparta los encuentros educativos debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. ser voluntaria en la AGSCR;
2. tener formación previa en ciencias sociales;
3. poseer capacitación previa en temas de diversidad, inclusión y orientación sexual;
4. conocer los principios y valores guías y scouts;
5. contar con facilidad de palabra, empatía y escucha activa;
6. saber validar las experiencias previas de las personas adultas;
7. conocer las bases de la andragogía y la formación para personas adultas.

## **7.5 Objetivo**

El propósito de este diseño curricular es brindar los insumos para generar espacios de capacitación y formación a las personas dirigentes, con la intención de fortalecer a la AGSCR como un espacio seguro para las personas sexualmente diversas. Por lo tanto, su objetivo es el siguiente:

- Capacitar a las personas dirigentes en inclusión, diversidad y orientación sexual en la vivencia de grupo y de formación individual según el método guía y scout.

## **7.6 Metodología sugerida**

Con la intención de eliminar el sesgo educativo que se produce al facilitar los cursos de la AGSCR por medio de distintas personas formadoras, según su vivencia y convicciones morales e individuales, se propone que el curso tenga una salida inicial asincrónica por medio de una plataforma digital. En dicha plataforma, las personas encontrarán acceso al curso en cualquier momento del año, listo para ser cursado, y recibirán respuestas automáticas, así como contactos para tener una comunicación simultánea.

En segundo lugar, se propone una salida virtual sincrónica, es decir, que las personas lleven el curso en vivo, de manera virtual, con una inscripción y un horario establecido. Esto permitirá que la experiencia sea en tiempo real y todas las dudas se aborden de forma inmediata. Sin embargo, demandará una mayor disponibilidad de tiempo a convenir por parte de las personas participantes.

Por último, se propone una tercera salida presencial impartida en distintas zonas del país, con énfasis en las zonas rurales o de bajos recursos fuera de la GAM. No se puede dar por hecho que todas las personas tienen acceso a Internet, por lo que se debe mantener el recurso presencial. Sin embargo, es imperativo reducir la brecha económica-espacial, dando prioridad a quienes que no tengan acceso a los recursos digitales o que vivan en zonas comúnmente invisibilizadas.

## **7.7 Recomendaciones generales**

A continuación, se detallan algunas recomendaciones generales para la implementación del diseño curricular.

Para esta investigación, se eligió crear el diseño curricular con un enfoque integrado. Este enfoque, según De Alba (1991), permite estudiar los contenidos con el interés de ponerlos en el contexto de la población y demostrar su transversalización social. De esta manera, además de trabajar los contenidos curriculares, se analiza su puesta en práctica en el campo y se adquieren competencias

estratégicas para su implementación. Asimismo, se analiza el enlace de estos contenidos con otros conocimientos que las personas estudiantes ya poseen.

### **7.7.1 Ambiente y espacio**

Es importante crear un espacio seguro, un ambiente que invite a las personas participantes a opinar, dudar, cuestionar y aprender sin juicios de por medio, sin la sensación de sentirse bajo presión o miradas externas. Durante la etapa de investigación, se detectó la tendencia a justificar la homo-bi-transfobia con razones de crianza y valores de las generaciones más antiguas aún vivientes de nuestro país. Por ello, se invita a la persona formadora a considerar que estará entrando en un terreno personal y profundo de las personas participantes y que, si bien la violencia no se debe validar, sí es importante que las personas participantes se sientan en confianza de poder cuestionar sus valores individuales por un bien común.

### **7.7.2 Vocabulario inclusivo**

A lo largo de los espacios educativos, es importante utilizar vocabulario inclusivo, evitando así formular ejemplos que refuercen estereotipos tanto sobre la población LGBTIQ+ como sobre otras poblaciones. A continuación, se muestran algunas maneras de reformular:

“Las personitas especiales deben sentirse parte de la asociación” ≠ “La asociación debe incluir a las personas con discapacidad”

“Las enfermeras y los doctores” ≠ “El personal médico” “Las personas enfermeras y doctoras”

“Las guías y los scouts” ≠ “Las y los guías y scouts” “Las personas guías y scouts” “Quienes conforman la AGSCR”

### **7.7.3 Validación de experiencias previas**

La andragogía abarca las técnicas, herramientas y estrategias metodológicas para la enseñanza dirigida a las personas adultas. Se fundamenta en que el aprendizaje es constante a lo largo de la vida y que nunca cesa, aunque la persona haya concluido o abandonado la educación formal. Precisamente, sus estrategias metodológicas echan mano de los conocimientos previos de la persona y el bagaje que haya adquirido, de manera que esta sea protagonista de su propio proceso de aprendizaje y no un receptor pasivo (Jabonero, López y Nieves, 1999).

Se recomienda a las personas que lleven el diseño curricular a la acción revisar literatura sobre la andragogía y la educación para personas adultas, cuyo ideal base reside en validar las experiencias previas de las personas adultas estudiantes, es decir, no pretender que serán personas sin valores consolidados o experiencias nulas en la temática que se aborde. Además, es importante evitar las actividades donde se pretende que la persona adulta aprenda como alguien de otra edad. Si bien el juego es una técnica

esencial para el aprendizaje, sobre todo en el Movimiento Guías y Scouts, es esencial que estos juegos se ajusten a la población y no viceversa. Se recomiendan actividades donde las personas participantes puedan crear enlaces con su historia de vida o vivencias y experiencias pasadas.

En el apartado de diseño, se presentan distintas fuentes bibliográficas recomendadas para la lectura de la persona facilitadora.

## **7.8 Diseño (tabla de contenidos y metodología sugerida)**

Este diseño curricular está comprendido por cuatro sesiones educativas, considerando la continuidad y evolución de los contenidos. Cada sesión incluye los contenidos, objetivos, conceptos, recursos, actividades y evaluación recomendada. Sin embargo, durante la aplicación podrán variar algunas acciones según el tiempo asignado, la estrategia metodológica, el espacio y la población, ya que cada experiencia educativa es única. Se recomienda que las estrategias evaluativas se mantengan como un proceso formativo y no sumativo, es decir, sin utilizar calificaciones, conteos o premios, evitando así las estrategias punitivas y los espacios de tensión y estrés.

### **Lecturas recomendadas:**

Aracely, M., Zapata, J., Petzelov, J. y Villanueva, G. (2018). La diversidad sexual y sus representaciones en la juventud. *Psicogente*, 21(39), 62-74.

Azorín Abellán, C. (2017). Análisis de instrumentos sobre educación inclusiva y atención a la diversidad. *Revista Complutense de Educación*, 28(4), 1043-1060.

Cabalé Miranda, E. y Rodríguez Pérez de Agreda, G.M. (2017). Educación no formal: potencialidades y valor social. *Revista Cubana de Educación Superior*, 1, 69-83.

Domínguez Aranda, R. (2003). *La construcción de procesos formativos en educación no formal*. Narcea.

Fonllem, M. (2018). Educación sexual para todas y todos: la asignatura urgente para el logro de la igualdad en México. *El Cotidiano*, 34(212), 23-28.

Guías y Scouts de Costa Rica. (2019). Políticas de diversidad e inclusión. Área Directiva Nacional.

Guías y Scouts de Costa Rica. (s.f). Manual de Programa Educativo. Costa Rica.

- Guzmán-Cedillo, Y., Lima-Villeda, N. y Ferreira-Rosa, S. (2015) La experiencia de elaborar infografías didácticas sobre diversidad sexual / An Experience of Elaborating Didactic Infographics on Sexual Diversity. *Revista Latina de Comunicación Social*, 70, 961-981.
- Jabonero, M., López, I. y Nieves, R. (1999). *Formación de adultos*. Editorial Síntesis S.A.
- Méndez-Tapia, M. (2017). Reflexiones críticas sobre homofobia, educación y diversidad sexual. *Educação & Realidade*, 42(2), 673-686.
- Olivero, A. (2018). *Gestión de procesos socioeducativos: reflexiones y alternativas ante las transformaciones educativas*. Sistema de Editoriales Regionales. [https://issuu.com/imprentacojedes/docs/pdf\\_gestion\\_de\\_procesos\\_socioeducat](https://issuu.com/imprentacojedes/docs/pdf_gestion_de_procesos_socioeducat)
- Pulgar Burgos, J. (2005). *Evaluación del aprendizaje en educación no formal: recursos prácticos*. Narcea.
- República de Costa Rica. Ministerio de Educación Pública. (2017). *Programas de estudios de educación para la afectividad y sexualidad integral: III ciclo*. [http://cse.go.cr/sites/default/files/afectividad\\_y\\_sexualidad\\_integral\\_iii\\_ciclo\\_2017.pdf](http://cse.go.cr/sites/default/files/afectividad_y_sexualidad_integral_iii_ciclo_2017.pdf)
- Scouts Baden Powell. (2016). *Diversité sexuelle et de genre: Ouverture à tous : identité de genre, orientations sexuelles, expression de genre, sexes*. Scouts Baden Powell Bureau.
- Silva, F. D. J. C. (2018). Andragogía, andragogos y sus aportaciones. *Voces de la Educación*, 3(6), 64-76.

World Association of Girl Guides and Girls Scouts. (2016). *Guiding and Scouting for everyone*. Europe Region: World Association of Girl Guides and Girls Scouts. [https://duz92c7gaoni3.cloudfront.net/documents/Gender\\_Mainstreaming\\_5page\\_web.pdf](https://duz92c7gaoni3.cloudfront.net/documents/Gender_Mainstreaming_5page_web.pdf)

World Organization Scout Movement. (2020). *Gender equality in scouting*. World Scout Bureau. [https://www.scout.org/sites/default/files/library\\_files/D%26I%20Self%20Assessment\\_EN\\_LOW\\_0.pdf](https://www.scout.org/sites/default/files/library_files/D%26I%20Self%20Assessment_EN_LOW_0.pdf)

## 7.8.1 Primera sesión educativa: bienvenida y diagnóstico

La primera sesión comprende la bienvenida al curso, el diagnóstico para que las personas participantes puedan situarse en su proceso de formación y una primera aproximación a los conceptos importantes para la temática. En este módulo, se da una introducción o información preliminar, pero también espacio aclaratorio de conceptos y términos. Se sabe que la resistencia a distintos términos que pueden calificarse de “nuevos” o “modas” en ocasiones genera embotamiento o indisposición al aprendizaje; por ello es importante que esta etapa sea la inicial y sin amplitud de detalles en teorías o corrientes filosóficas.

Objetivos educativos:

- a. Iniciar el curso como un espacio seguro y de confianza para el aprendizaje.
- b. Acompañar a las personas participantes a conocer su posición en su proceso formativo.
- c. Explicar conceptos importantes sobre inclusión, diversidad y orientación sexual.

## Recomendaciones:

- Que el espacio en virtualidad sea de treinta minutos y el espacio en presencialidad sea de máximo sesenta minutos, contando con una pausa activa para tomar lejanía del espacio de aprendizaje.
- Que la persona facilitadora sea enfática en que el espacio de aprendizaje es seguro y libre de juicio. Todas las dudas serán abarcadas siempre y cuando tengan la intención de ampliar el conocimiento.

**Tabla 4: Diseño curricular - sesión 1**

<b>OBJETIVO</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>CONCEPTOS</b>	<b>RECURSOS Y ACTIVIDADES</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
<b>Iniciar el curso como un espacio seguro y de confianza para el aprendizaje</b>	<b>Política de Diversidad e Inclusión</b> (descargable en el sitio web de la AGSCR, enlace en la	Celebrar la diversidad Espacio seguro Discriminación Respeto versus tolerancia  Se recomienda el video	<b>Dinámica rompehielo</b> Ejemplo: todas las personas deben presentarse diciendo su nombre y cuál es su comida favorita. Al final, la persona encargada les	Acto simbólico (por medio de una carta, firmando un acta o pintando su mano en un cartel común) donde las personas se comprometen a respetar las opiniones ajenas

	bibliografía)	<p>“Orgullosos de celebrar la diversidad” de Cabify para complementar estos conceptos.</p> <p>Enlace:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=nAlwiZsx64c">https://www.youtube.com/watch?v=nAlwiZsx64c</a></p>	<p>indica que todas esas comidas son válidas porque cada quien puede decidir qué le gusta y qué no.</p> <p><b>Política de Diversidad e Inclusión</b></p>	
<p><b>Acompañar a las personas participantes a conocer su posición en su proceso formativo</b></p>	<p><b>Política de Diversidad e Inclusión</b>          (descargable en el sitio web de la AGSCR, enlace en la bibliografía)</p> <p><b>Derechos de</b></p>	<p>Diversidad          Inclusión          LGBTIQ+          Prejuicios y          Homo-bi-transfobia</p> <p>17 de mayo          28 de junio  <i>Pride</i></p> <p>Se recomienda el video</p>	<p>Actividad de diagnóstico en la cual se preguntan los distintos conceptos. Por ejemplo: formulario, cuestionario, trivias, charadas, descubrir el incógnito, sopa de letras, etc.</p> <p>Luego, se revelan las respuestas correctas</p>	<p>El diagnóstico también es la actividad de evaluación,</p>

	<b>las personas LGBTIQ+</b>	<p>“17 de mayo” de la Red Nacional de Jóvenes para complementar estos conceptos.</p> <p>Enlace:  <a href="https://www.facebook.com/reddejovenesgys/videos/909071022942595">https://www.facebook.com/reddejovenesgys/videos/909071022942595</a></p>	acompañadas por una breve explicación de cada concepto.	
<b>Explicar conceptos importantes sobre inclusión, diversidad y orientación sexual</b>	<p><b>Política de Diversidad e Inclusión</b>          (descargable en el sitio web de la AGSCR, enlace en la bibliografía)</p> <p><b>Derechos de</b></p>	<p>Diversidad          Inclusión          LGBTIQ+</p> <p>Importancia de la existencia del colectivo</p> <p>Se recomienda el video “La comunidad LGBTI necesita algo más que la aceptación en</p>	<p>Proponer preguntas generadoras que enlacen los conceptos con la importancia de la existencia del colectivo.</p> <p>Por ejemplo:</p> <p>¿Por qué se celebra el <i>Pride</i> como una fiesta?</p>	Ejercicio de reflexión posterior a conocer los conceptos

	<b>las personas LGBTIQ+</b>	<p>silencio” de las Naciones Unidas para complementar estos conceptos.</p> <p>Enlace:  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=wf5WpbR8HkE">https://www.youtube.com/watch?v=wf5WpbR8HkE</a></p>	<p>¿Cuáles son los derechos de las personas LGBTIQ+?</p> <p>¿Cuál debe ser mi actitud como dirigente?</p>	
--	---------------------------------	--	---	--

### Conceptos:

- **Celebrar la diversidad:** la diversidad como una manera de enriquecer al mundo. La diversidad permite que tengamos distintas opiniones, soluciones, ideas, propuestas. La diversidad nos permite desarrollar la empatía y el respeto.
- **Espacio seguro:** espacio donde las personas se sienten libres de ser vulnerables, respetadas, valoradas y validadas. Un espacio seguro para la comunidad LGBTIQ+ es un espacio donde no se les violentará o discriminará.
- **Discriminación:** cuando se rechaza a otra persona basándose en un juicio de valor por alguna característica considerada diferente e inferior, como género, sexo, etnia, orientación sexual, religión, oficio, posición económica, etc.

- **Respeto versus tolerancia:** el respeto no depende de los valores individuales, el respeto se le da a cualquier persona por el simple hecho de ser una persona. La tolerancia pasa por los valores individuales, tolerar a otra persona es hacer un ejercicio de soportar a alguien, aunque considere que lo que hace está mal. Como guías y scouts, se debe elegir el respeto.
- **Diversidad:** la variedad y riqueza de personas con distinto género, sexo, etnia, orientación sexual, religión, oficio, posición económica, etc.
- **Inclusión:** La inclusión es el reconocimiento de todas las personas en un espacio común. En este caso, el reconocimiento de las personas sexualmente diversas dentro de la AGSCR y la validación de sus derechos.
- **LGBTIQ+:** Lesbianas (mujeres que se sienten atraídas hacia mujeres), gais (hombres que se sienten atraídos hacia hombres), bisexuales (personas que se sienten atraídas hacia ambos sexos), trans (personas que se identifican con un sexo o género distinto al que se les asignó al nacer y/o crecer), intersexuales (personas que nacen con rasgos biológicos distintos a los de su sexo), *queer* (personas que consideran que su orientación sexual o identidad de género es fluida). El símbolo “+” permite que la comunidad crezca e incluya a las personas que quieran ser parte de ella.
- **Prejuicios:** ideas o juicios que se tienen socialmente sobre un grupo de personas, sea por su género, sexo, etnia, orientación sexual, religión, oficio, posición económica u otros.
- **Homo-bi-transfobia:** el rechazo a las personas homosexuales, bisexuales o trans por el hecho de identificarse de esa manera.

- **17 de mayo:** Día Mundial Contra la Homo-Bi-Transfobia.
- **28 de junio:** Día Mundial del Orgullo LGBTIQ+.
- **Pride:** “Orgullo” en español. Movimiento que busca que las personas sexualmente diversas se sientan orgullosas de quiénes son y celebren la libertad de poder vivir su sexualidad.

## 7.8.2 Segunda sesión educativa: sensibilización e historia

La segunda sesión educativa comprende la sensibilización a la temática y la historia del colectivo LGBTIQ+, tanto fuera como dentro de la AGSCR.

Objetivos educativos:

- a. Sensibilizar a la temática por medio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- b. Mostrar la historia del colectivo LGBTIQ+.
- c. Evidenciar la presencia del colectivo LGBTIQ+ en la AGSCR.

Recomendaciones:

- Que el espacio en virtualidad sea de treinta minutos y el espacio en presencialidad sea de máximo sesenta minutos, contando con una pausa activa para tomar lejanía del espacio de aprendizaje.
- Que la persona facilitadora sea enfática en que el espacio de aprendizaje es seguro y libre de juicio. Todas las dudas serán abarcadas siempre y cuando tengan la intención de ampliar el conocimiento.

Tabla 5: Diseño curricular - sesión 2

OBJETIVO	CONTENIDOS	CONCEPTOS	RECURSOS Y ACTIVIDADES	EVALUACIÓN
<p><b>Sensibilizar a la temática por medio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b></p>	<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos (recurso libre en Internet)</p>	<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos Derecho al amor Derecho a la libertad de expresión</p>	<p>Testimonios de personas LGBTIQ+ dentro de la AGSCR que hayan vivido la invisibilización. Se pueden grabar videos para la plataforma virtual, invitar personas a los talleres o utilizar el podcast <i>Café Guía y Scout</i>, ya existente.</p>	<p>Las personas participantes escriben en un <i>post-it</i> cómo les hacen sentir estas historias</p>

<p><b>Mostrar la historia del colectivo LGBTIQ+</b></p>	<p>Historia del colectivo LGBTIQ+</p>	<p><i>Queer - Pride</i></p> <p>17 de mayo</p> <p>28 de junio</p> <p>Se recomienda el video "Historia del Colectivo LGBT en 10 minutos" de Carki Productions para complementar estos conceptos.</p> <p>Enlace:</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=hRBnELOeUuo">https://www.youtube.com/watch?v=hRBnELOeUuo</a></p>	<p>Videos de historia</p> <p>Fotografías</p> <p>Datos estadísticos</p> <p>Evidencias de los trazos de lucha y violencia</p> <p>Presentaciones de PPT</p> <p>Recomendaciones de lecturas</p>	<p>Kahoot</p> <p>Juegos de trivias</p> <p>Genially</p>
---	---------------------------------------	--	---	--

<p><b>Evidenciar la presencia del colectivo LGBTIQ+ en la AGSCR</b></p>	<p>Historia del colectivo LGBTIQ+ en el Movimiento Guías y Scouts</p>	<p>Proyectos educativos independientes</p> <p>Se recomienda el episodio “Guías y Scouts con Orgullo” del podcast <i>Café Guía y Scout</i> para complementar estos conceptos.</p> <p>Enlace:</p> <p><a href="https://open.spotify.com/episode/6uablal09Sb1VpARZQWiSU?si=5a1ea3eedeb148bd">https://open.spotify.com/episode/6uablal09Sb1VpARZQWiSU?si=5a1ea3eedeb148bd</a></p>	<p>Vídeos, sitios web, perfiles en redes sociales de proyectos educativos independientes o de las asociaciones nacionales de otros países.</p> <p>Iniciativas en Guías y Scouts de Costa Rica: Red Nacional de Jóvenes, <i>Café Guía y Scout</i>, etc.</p>	<p>Lista de actividades que considera se pueden hacer dentro del marco del Movimiento Guías y Scouts. ¿Consideraba esto posible anteriormente?</p>
---	---	--	--	--

### **7.8.3 Tercera sesión educativa: accionar en Guías y Scouts**

La tercera sesión educativa comprende las acciones que se pueden realizar desde la AGSCR, en cada grupo guía y scout, en cada sección y durante las progresiones personales, frente al colectivo LGBTIQ+.

Objetivos educativos:

- a. Esquematizar las acciones que la AGSCR puede realizar frente al colectivo LGBTIQ+.
- b. Analizar acciones que cada grupo Guía y Scout puede realizar frente al colectivo LGBTIQ+.
- c. Identificar acciones que cada dirigente puede realizar en su sección y en sus reuniones de progresión individual frente al colectivo LGBTIQ+.

Recomendaciones:

- Que el espacio en virtualidad sea de treinta minutos y el espacio en presencialidad sea de máximo sesenta minutos, contando con una pausa activa para tomar lejanía del espacio de aprendizaje.
- Que la persona facilitadora sea enfática en que el espacio de aprendizaje es seguro y libre de juicio. Todas las dudas serán abarcadas siempre y cuando tengan la intención de ampliar el conocimiento.

**Tabla 6: Diseño curricular - sesión 3**

<b>OBJETIVO</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>CONCEPTOS</b>	<b>RECURSOS Y ACTIVIDADES</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
<p><b>Esquematizar las acciones que la AGSCR puede realizar frente al colectivo LGBTIQ+</b></p>	<p>Protocolos de seguridad</p> <p>Alto a la discriminación</p>	<p>Personas aliadas</p> <p>Igualdad de condiciones</p> <p>Protección a las poblaciones vulnerables</p>	<p>Presentar un esquema de la estructura de la asociación</p> <p>Presentar los protocolos de seguridad de la AGSCR existentes</p> <p>Presentar el Código de Ética de la AGSCR</p>	<p>Proponer a las personas participantes que recapitulen: ¿qué existe?</p> <p>¿Qué no existe aún?</p>

<p><b>Proponer el análisis de las acciones que cada grupo guía y scout puede realizar frente al colectivo LGBTIQ+</b></p>	<p>Alto a la discriminación</p> <p>Reglamentos de grupos</p> <p>Juntas de grupo</p>	<p>Personas aliadas</p> <p>Igualdad de condiciones</p> <p>Protección a las poblaciones vulnerables</p> <p>Vivencia de grupo</p>	<p>Proponer a las personas participantes que generen un listado de las acciones que se pueden realizar en su grupo, de manera general, para asegurar la inclusión del colectivo LGBTIQ+ en su vivencia de grupo</p> <p>Además, las personas deberán responder qué necesitan para llevar esas acciones a cabo</p>	<p>Consultar a las personas participantes qué se hace ya en sus grupos que puedan compartir con las demás personas participantes. Reflexión conjunta.</p>
---	---	---	--	---

<p><b>Reflexionar con las personas participantes sobre las acciones que cada dirigente puede realizar en su sección y en sus reuniones de progresión individual frente al colectivo LGBTIQ+</b></p>	<p>Alto a la discriminación</p> <p>Reglamentos de sección</p> <p>Objetivos educativos</p> <p>Mi formación como dirigente</p>	<p>Confianza de pares: la confianza existente entre las personas protagonistas de sección.</p> <p>Confianza entre las personas protagonistas y las personas dirigentes.</p> <p>Objetivos educativos de cada sección, según el método guía y scout</p>	<p>Proponer a las personas participantes que analicen casos (siguiente página) y las posibles acciones que pueden realizar como dirigentes</p>	<p>Evaluación final: ¿a partir de ahora qué voy a hacer diferente?</p>
---	--	---	--	--

## **Casos:**

**Caso #1:** Joaquín es protagonista de manada. Cuando deben dividirse en equipos entre hombres y mujeres, le dice a su dirigente que quiere estar con las mujeres, que ahí se siente mejor. Luego, en un campamento, pide dormir con las mujeres.

**Caso #2:** Laura es protagonista de tropa. Le cuesta relacionarse con su patrulla de mujeres; cuando la persona dirigente le pregunta por qué, ella le cuenta que es porque se siente atraída por una de sus compañeras.

**Caso #3:** Alex es protagonista de *wak*. Otras personas lo molestan diciéndole que es muy femenino. Alex les dice que esa es su manera de expresarse y que lo dejen en paz, pero las burlas continúan.

**Caso #4:** Mariana es una mujer trans que quiere cambiarse a su grupo porque en el grupo anterior no apoyaron su transición y su identidad. Le dijeron que seguiría siendo tratada como hombre.

**Caso #5:** Eduardo es abiertamente homosexual. Es dirigente de tropa, pero a los padres y a las madres de familia no les parece que se relacione con niñas y niños.

## 7.8.4 Cuarta sesión educativa: puesta en práctica

La cuarta sesión comprende ejercicios prácticos y ficticios de cómo tomar acción en los distintos espacios dentro del Movimiento Guías y Scouts.

Objetivos educativos:

- a. Escuchar testimonios de personas guías y scouts que hayan realizado acciones para generar cambios que aseguren la validación de los derechos de las personas LGBTIQ+.
- b. Evaluar los aprendizajes obtenidos.

Recomendaciones:

- Que el espacio en virtualidad sea de treinta minutos y el espacio en presencialidad sea de máximo sesenta minutos, contando con una pausa activa para tomar lejanía del espacio de aprendizaje.
- Que la persona facilitadora sea enfática en que el espacio de aprendizaje es seguro y libre de juicio. Todas las dudas serán abarcadas siempre y cuando tengan la intención de ampliar el conocimiento.

**Tabla 7: Diseño curricular - sesión 4**

OBJETIVO	CONTENIDOS	CONCEPTOS	RECURSOS Y ACTIVIDADES	EVALUACIÓN
<p><b>Presentar testimonios de personas guías y scouts que hayan realizado acciones para generar cambios que aseguren la validación de los derechos de las personas LGBTIQ+</b></p>	<p>Proyectos o acciones previas a esta experiencia educativa</p>	<p>Los conceptos que se indiquen en los testimonios</p>	<p>Testimonios de personas LGBTIQ+ dentro de la AGSCR que hayan vivido la invisibilización. Se pueden grabar videos para la plataforma virtual, invitar personas a los talleres o utilizar el podcast <i>Café Guía y Scout</i>, ya existente.</p> <p>Espacio abierto de consultas</p>	<p>Pizarrón: las personas participantes escriben el nombre de las emociones que sienten mientras escuchan los testimonios. Estas palabras se pegan en un pizarrón colectivo.</p>

<b>Evaluar los aprendizajes obtenidos</b>	Todos los contenidos anteriores	Todos los conceptos anteriores	<p>Se realiza una competencia o juego lúdico donde las personas puedan reconocer conceptos y contenidos estudiados en las cuatro sesiones</p> <p>Ejemplos: trivias, juego de la oca, concurso por equipos, etc.</p>	Revisar el diagnóstico inicial ¿Qué cambió? Reflexión final
---	---------------------------------	--------------------------------	---	---

# Referencias

- Aguilar Rowe, N., López Rojas, M. F. y Vindas Fonseca, E. (2019). *Aprendiendo a (des)aprender y construir nuevas formas de abordar la diversidad cultural en las escuelas públicas costarricenses: análisis de los planes de estudio de educación pública general básica (primer y segundo ciclos) del Ministerio de Educación Pública sobre el tema afrocaribeño en Costa Rica* [Tesis de Licenciatura en Administración de la Educación No Formal]. Universidad de Costa Rica, Facultad de Educación, Escuela de Administración Educativa.
- Álvarez, R. (2011). El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 41(3/4), 45-64.
- Aracely, M., Zapata, J., Petzelov, J. y Villanueva, G. (2018). La diversidad sexual y sus representaciones en la juventud. *Psicogente*, 21(39), 62-74.
- Arroyo Quirós, R. (2020) *Análisis de las políticas educativas en materia de diversidad sexual desde la Administración de la Educación No Formal: construcción de una propuesta socioeducativa con el personal docente y administrativo del Ministerio de Educación Pública para un desempeño docente y laboral más inclusivo* [Tesis de Licenciatura en Administración de la Educación No Formal]. Universidad de Costa Rica, Facultad de Educación, Escuela de Administración Educativa.
- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica. (2005). *Principios, Organización y Reglamento*. San José, Costa Rica.
- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica. (2014). *Sistema de Formación y Aprendizaje para Dirigentes Guías y Scouts*. San José, Costa Rica.

- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica. (2016a). Escultismo y Guidismo en Costa Rica. <http://siemprelistos.com/escultismo-y-guidismo-en-costa-rica/>
- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica. (2016b). Misión y Visión. <http://siemprelistos.com/mision-y-vision/>
- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica. (2019). Ley y Promesa. <http://siemprelistos.com/ley-y-promesa/>
- Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica. (s.f). *Manual de Programa Educativo*. San José, Costa Rica.
- Azorín Abellán, C. (2017). Análisis de instrumentos sobre educación inclusiva y atención a la diversidad. *Revista Complutense de Educación*, 28(4), 1043-1060.
- Baden Powell, R. (2007). *Escultismo para muchachos: un manual de instrucción en la buena ciudadanía*. Asociación de Scouts de México, A.C.
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en Ciencias Sociales*. Universidad de Los Andes-Grupo Editorial NORMA.
- Cabalé Miranda, E. y Rodríguez Pérez de Agreda, G.M. (2017). Educación no formal: potencialidades y valor social. *Revista Cubana de Educación Superior*, 1, 69-83.
- Casanova, M. A. (2016). El diseño curricular como factor de calidad educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10(4), 23-45.
- De Alba, A. (1991). *Evaluación curricular. Conformación conceptual del campo*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Domínguez Aranda, R. (2003). *La construcción de procesos formativos en*

*educación no formal*. Narcea.

Fonllem, M. (2018). Educación sexual para todas y todos: la asignatura urgente para el logro de la igualdad en México. *El Cotidiano*, 34(212), 23-28.

Guías y Scouts de Costa Rica. (2019). Política de diversidad e inclusión. Área Directiva Nacional.

Guías y Scouts de Costa Rica. (s.f). Manual de Programa Educativo. Costa Rica.

Gurdián, A. (2007) *El paradigma cualitativo en la investigación socioeducativa*. CECC: AECI.

Guzmán-Cedillo, Y., Lima-Villeda, N. y Ferreira-Rosa, S. (2015) La experiencia de elaborar infografías didácticas sobre diversidad sexual / An Experience of Elaborating Didactic Infographics on Sexual Diversity. *Revista Latina de Comunicación Social*, 70, 961-981.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Jabonero, M., López, I. y Nieves, R. (1999). *Formación de adultos*. Editorial Síntesis S.A.

Luján, M. (2010). La Administración de la Educación No Formal aplicada a las organizaciones sociales: Aproximaciones teórico-prácticas. *Revista Educación*, 34(1), 101-118.

Méndez-Tapia, M. (2017). Reflexiones críticas sobre homofobia, educación y diversidad sexual. *Educação & Realidade*, 42(2), 673-686.

Navarro Solano, M. L. (2019). *Valoración de la coherencia interna del currículo de los cursos de formación para la capacitación de dirigentes de sección intermedia que ofrece la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica: propuesta de*

*gestión educativa no formal* [Tesis de Licenciatura en Administración de la Educación No Formal]. Universidad de Costa Rica, Facultad de Educación, Escuela de Administración Educativa.

Olivero, A. (2018). *Gestión de procesos socioeducativos: reflexiones y alternativas ante las transformaciones educativas*. Sistema de Editoriales Regionales. [https://issuu.com/imprentacojedes/docs/pdf\\_gestion\\_de\\_procesos\\_socioeducat](https://issuu.com/imprentacojedes/docs/pdf_gestion_de_procesos_socioeducat)

Padilla, Y., Acosta, J., y Perozo, D. (2016). Paradigmas socio-educativos. Una síntesis referencial para un modelo educativo basado en la teoría de la complejidad. *Alteridad*, 11(1), 88-100.

Pulgar Burgos, J. (2005). *Evaluación del aprendizaje en educación no formal: recursos prácticos*. Narcea.

Quirós Vásquez, A. (2017). *Gestión de procesos educativos no formales en contextos de exclusión social: Las trabajadoras sexuales de la Asociación La Sala, una reflexión crítica sobre sus derechos y la resignificación de sus cuerpos* [Tesis de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración de la Educación no Formal]. Escuela de Administración Educativa, Facultad de Educación, Universidad de Costa Rica.

República de Costa Rica. Ministerio de Educación Pública. (2017). *Programas de estudios de educación para la afectividad y sexualidad integral: III ciclo*. [http://cse.go.cr/sites/default/files/afectividad\\_y\\_sexualidad\\_integral\\_iii\\_ciclo\\_2017.pdf](http://cse.go.cr/sites/default/files/afectividad_y_sexualidad_integral_iii_ciclo_2017.pdf)

Rodríguez Ríos, M. (2018). *Propuesta de capacitación desde la pedagogía teatral con*

*perspectiva inclusiva, para la población adulta con diversidad funcional de la Asociación Pro Niño y Adulto Excepcional (APNAE) para la disminución de sus necesidades formativas* [Tesis de Licenciatura en Administración de la Educación No Formal]. Universidad de Costa Rica, Facultad de Educación, Escuela de Administración Educativa.

Scouts Baden Powell. (2016). *Diversité sexuelle et de genre: Ouverture à tous : identité de genre, orientations sexuelles, expression de genre, sexes*. Scouts Baden Powell Bureau.

Silva, F. D. J. C. (2018). Andragogía, andragogos y sus aportaciones. *Voces de la Educación*, 3(6), 64-76.

World Association of Girl Guides and Girls Scouts. (2016). *Guiding and Scouting for everyone*. Europe Region: World Association of Girl Guides and Girls Scouts. [https://duz92c7qaoni3.cloudfront.net/documents/Gender\\_Mainstreaming\\_5page\\_web.pdf](https://duz92c7qaoni3.cloudfront.net/documents/Gender_Mainstreaming_5page_web.pdf)

World Organization Scout Movement. (2020). *Gender equality in scouting*. World Scout Bureau. [https://www.scout.org/sites/default/files/library\\_files/D%26I%20Self%20Assesment\\_EN\\_LOW\\_0.pdf](https://www.scout.org/sites/default/files/library_files/D%26I%20Self%20Assesment_EN_LOW_0.pdf)

World Organization Scout Movement. (2019). *Guidelines for diversity and inclusion in scouting*. World Scout Bureau. <https://www.scout.org/sites/default/fi>

XXVI Conferencia Scout Interamericana. (2016). *Resoluciones adoptadas por la 26ª Conferencia Scout Interamericana*. <https://www.scout.org/resolucionescsi2016>

# Anexos

## **Anexo 1: Instrumento #1: Entrevista a profundidad.**

El presente estudio involucra una investigación por parte de Amanda Sánchez Ulate, estudiante de la Universidad de Costa Rica y miembro de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica que tiene como objetivo construir un diseño curricular sobre orientación y diversidad sexual para dicha organización, para lo cual se solicita su participación como persona informante. Para ello se realizará una entrevista de manera virtual o presencial, que será grabada por medio de una grabadora de celular u ordenador con el fin de poder transcribirla. Ninguna persona además de la investigadora escuchará esta grabación o sabrá su identidad.

Guías y Scouts en la sociedad:

1. ¿Cuál es la misión de Guías y Scouts de Costa Rica frente a la juventud?
2. ¿Cuáles estrategias utiliza la asociación para cumplir con esta misión?

Diversidad e inclusión en la organización:

3. ¿Conoce la Política de Diversidad e Inclusión de la organización?
4. ¿Piensa que la política citada en la pregunta anterior es de conocimiento de toda la población Guía y Scout?

5. ¿Considera que el tema orientación y diversidad sexual es importante de tratar para esta organización? ¿Por qué?
6. ¿Considera que la organización realiza acciones en esta temática?
7. ¿Cuál considera que debe ser el perfil de una persona que sea dirigente en la asociación?

Diversidad e inclusión en Guías y Scouts:

8. ¿Piensa que las personas dirigentes reciben por parte de la asociación una formación adecuada a los intereses de la juventud?
9. ¿Cree que la asociación reconoce a las personas pertenecientes a la población LGBT en su “identitario institucional”?
10. ¿Considera que una persona perteneciente a la población LGBT encuentra la asociación como un espacio seguro para su desarrollo?

## Anexo 2: Instrumento #2: Cuestionario

El presente estudio involucra una investigación por parte de Amanda Sánchez Ulate, estudiante de la Universidad de Costa Rica y miembro de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica que tiene como objetivo construir un diseño curricular sobre orientación y diversidad sexual para dicha organización, para lo cual se solicita su participación como persona informante. Para ello se realizará un cuestionario de manera virtual utilizando la herramienta de *Google* y las respuestas serán tabuladas. Ninguna persona sabrá su identidad.

1. Edad
2. Sexo o género
3. Lugar de residencia
4. Tiempo de pertenencia en la organización
5. ¿Conoce la Política de Diversidad e Inclusión de la organización? Sí/No
6. ¿Piensa que la política citada en la pregunta anterior es de conocimiento de toda la población Guía y Scout? Sí/No
7. ¿Considera que el tema orientación y diversidad sexual es importante de tratar para esta organización? Sí/No - por qué
8. ¿Piensa que la organización brinda un tratamiento adecuado al tema orientación y diversidad sexual? Sí/No - por qué
9. ¿Piensa que las personas dirigentes reciben por parte de la asociación una formación adecuada a los intereses de la juventud? Sí/No - por qué
10. ¿Cree que la asociación reconoce a las personas pertenecientes a la población LGBT en su identitario institucional? Sí/No - por qué

11. ¿Considera que una persona perteneciente a la población LGBT encuentra la asociación como un espacio seguro para su desarrollo? Sí/No - por qué

Comentarios y recomendaciones.

## Anexo 3: Consentimiento informado

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO  
Teléfono/Fax: (506) 2511-4201

FORMULARIO PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO BASADO EN LA LEY N° 9234 “LEY REGULADORA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA” y EL “REGLAMENTO ÉTICO CIENTÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA PARA LAS INVESTIGACIONES EN LAS QUE PARTICIPAN SERES HUMANOS”

Diseño curricular sobre diversidad y orientación sexual para dirigentes de Guías y Scouts de Costa Rica, desde la Administración de la Educación No Formal

Amanda Sánchez Ulate

Persona participante: \_\_\_\_\_

Correo electrónico \_\_\_\_\_

El presente estudio involucra una investigación por parte de Amanda Sánchez Ulate, estudiante de la Universidad de Costa Rica y miembro de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica que tiene como objetivo construir un diseño curricular sobre orientación y diversidad sexual para dicha organización, para lo cual se solicita su participación como persona informante. Para ello se realizará una entrevista de manera virtual o presencial, que será grabada por medio de una grabadora de celular u ordenador con el fin de poder transcribirla. Ninguna persona además de la investigadora escuchará esta grabación o sabrá su identidad.

La entrevista se realiza una sola vez, aproximadamente durante 30-40 minutos. Se espera que responda con total sinceridad y libertad puesto que su identidad no será revelada en la investigación. Sin embargo, se le informa que puede abandonar la entrevista y la investigación en el momento que desee, sin sanción o castigo alguno. Se espera que esta participación no signifique ningún riesgo para su persona, aunque se reconoce que la temática o la experiencia pueda producir incomodidad.

Con la investigación se pretende beneficiar a la población Guía y Scout de Costa Rica en temas de derechos humanos y a su persona, como informante de esta construcción. Al finalizar la investigación, se le hará llegar los resultados por medio de su correo electrónico, con la intención de comunicarle el alcance de dicha propuesta.

Cualquier duda o información que necesite, puede contactar a la investigadora al número telefónico 88938918 o al correo [amiroux28@gmail.com](mailto:amiroux28@gmail.com), al director del Trabajo Final de Graduación Walter Hilje Matamoros [whilje@gmail.com](mailto:whilje@gmail.com) o a la Escuela de Administración Educativa [admeduca@ucr.ac.cr](mailto:admeduca@ucr.ac.cr)

## CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído toda la información descrita en esta fórmula antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, declaro que entiendo de qué trata el proyecto, las condiciones de mi participación y accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio.

---

Nombre, firma y cédula de la persona participante

---

Lugar, fecha y hora

---

Nombre, firma y cédula de la investigadora

---

Lugar, fecha y hora