



CVETNET

Guía para Formadores de la Dinámica de Formación “Scape Room”



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CVETNET
Intergenerational
digital learning

SOCIOS DEL PROYECTO






SOCIOS:


| | |
|--------------------------------------|---|
| CCC – Prague (CZ) | D. Zufanova, M. Mares |
| WIFI-WKO – Vienna (AT) | Cl. Scarimbolo, Cl. Neumann |
| BCCI – Sofia (BG) | M. Tancheva, N. Dicheva |
| Official CCISN – Madrid (ES) | C. Ayllon, R. Velasco |
| German-Bulgarian CCI (AHK-Bulgarien) | K. Vranchev |
| CCI – Terrassa (ES) | A. Pajaron, S. Perez, N. Gómez, L. Carmona, N. López |
| CCI – Dobrich (BG) | A. V. Stoyanova |



CC BY-NC: Esta licencia permite a los usuarios distribuir, reescribir, adaptar y construir sobre el material en cualquier medio o formato solo con fines no comerciales, y siempre y cuando se le dé la atribución al creador original.

Incluye los siguientes elementos:

BY  – Se le deben dar los créditos al creador

NC  – Solo se permiten usos no comerciales de este trabajo



CONTENIDO

| | |
|--|----|
| I. INTRODUCCIÓN | 4 |
| II. CRITERIOS DE CALIDAD / PROCESOS | 7 |
| III. ESTUDIO DE CASO | 13 |
| FORTALEZAS | 13 |
| COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO | 13 |
| CARACTERÍSTICAS DE APRENDIZAJE | 13 |
| IV. LÉXICO | 18 |
| V. LISTA DE FUENTES | 24 |
| VI. LISTA DE ILUSTRACIONES | 25 |



I. INTRODUCCIÓN

El proyecto CVETNET ha llevado a cabo una investigación en la que han participado más de 100 empresas (a través de cuestionarios online y de entrevistas personales). Se ha detectado que un 70% de los encuestados declaran que necesitan mejorar las habilidades de sus empleados en digitalización y transformación digital, como una forma de gestionar mejor los equipos de trabajo y poder afrontar así los retos y nuevas necesidades que la transformación digital está solicitando.

En consecuencia, el proyecto propone diferentes metodologías de formación, con el fin de formar a los empleados y equipos de las empresas, con el objetivo de responder a las necesidades de la transformación digital.

Hay una necesidad de utilizar nuevas metodologías para la Formación Profesional Continua, ya que los alumnos adultos que se forman en el lugar de trabajo, necesitan técnicas de formación más atractivas y estimulantes, diferentes a las técnicas de formación clásicas en el aula. Una de las metodologías innovadoras propuestas es el “Scape Room” aplicada a procesos de formación, como una forma de gamificar la formación en equipo de adultos.

El “Scape Room” es una especie de juego que puede ser muy interesante de analizar metodológicamente, y es útil para desarrollar y mejorar habilidades sociales, especialmente el trabajo en equipo, liderazgo, iniciativa, comunicación y colaboración.

Al ser una metodología gamificada, los participantes tienen una actitud positiva en su desarrollo, y este aspecto es esencial para trabajar con diferentes generaciones o con diferentes jerarquías dentro de la misma organización, que, en otro tipo de metodología de formación, no se habrían sentido cómodos.

Lógicamente, el uso de la metodología de “Scape Room” en un contexto formativo, trasciende al juego, y necesita una preparación de la dinámica y de los formadores.

La experiencia “Scape Room” permite a los participantes trabajar en un contexto diferente con otros empleados en la empresa, (empleados que pueden tener distintas edades, capacidades, intereses y grados de responsabilidad). Para los observadores, esta experiencia les permite la posibilidad de ver cómo los participantes se comportan dependiendo de la situación, o de las decisiones que deben tomar, con el objetivo de dar información de cómo mejorar las habilidades profesionales y personales de cada miembro de un mismo equipo, y del equipo en su conjunto, y finalmente establecer un programa de formación para volver a formar a las personas y al equipo en sí.

En 2017, gracias al proyecto Wings4Success¹, se realizó un análisis sobre la composición por edades de las PYME europeas (el estudio está centrado en Austria, Grecia, Alemania, Portugal y España). Este estudio permitió constatar la preocupación en algunas de las empresas sobre cómo conseguir que el conocimiento de los mayores no se pierda tras su jubilación, y para que,

¹ <http://www.wings4success.eu/>



a su vez, los conocimientos y habilidades de los empleados más jóvenes sean integrados por los empleados de mayor edad.

En este estudio participaron 127 empresas de diferentes sectores y tamaños (44 en Austria, 33 en Alemania, 23 en España y 27 en Portugal), y alcanzó las siguientes 10 recomendaciones para detectar y desarrollar habilidades intergeneracionales en el conjunto de los trabajadores de una empresa:

- “1. *Obtener una descripción general de la estructura de empleados y de las edades del personal: Un conocimiento detallado de la estructura de empleados y de las edades del personal es el requisito previo necesario para definir la necesidad de acción en la empresa y para planificar e iniciar medidas concretas.*
2. *Adquirir conocimientos e intercambiar experiencias sobre los diferentes aspectos del cambio demográfico a nivel de empresa: conocer y aprender métodos e instrumentos; intercambiar ejemplos de mejores prácticas entre empresas (aprender de otras empresas).*
3. *Identificar y superar las barreras que obstaculizan el intercambio interno de conocimiento intergeneracional: por ejemplo, falta de tiempo, temor por la propia jerarquía en la empresa, ocultación deliberada del conocimiento interno, exclusión de ciertos compañeros de trabajo en las formas de comunicación informal, etc.*
4. *Crear las condiciones para una rápida transmisión de conocimientos: la iniciativa personal y la voluntad de compartir el conocimiento necesitan un entorno propicio: perseveración en el trabajo, reconocimiento, vínculo personal, confianza, aprecio recíproco y sentido de la responsabilidad.*
5. *Promover el diálogo proactivo y consciente entre generaciones para evitar conflictos generacionales: examinar conscientemente los estereotipos y prejuicios que se atribuyen a las distintas generaciones; Introducir debates intergeneracionales que tengan como objetivo mejorar el entendimiento recíproco y así crear consciencia sobre las ventajas de la colaboración intergeneracional y del intercambio de conocimientos en cada empleado.*
6. *Crear equipos de edades mixtas en todos los niveles jerárquicos, siempre que sea posible y apropiado.*
7. *Crear espacios de reunión informales y oportunidades de aprendizaje: crear espacio y tiempo para conversaciones y reuniones informales (por ejemplo, un 'rincón social', un café comunitario, actividades de ocio, deportes, eventos culturales, etc.), pero también para el aprendizaje informal.*
8. *Ofrecer diversas formas de aprendizaje y de formación internas a nivel formal, para establecer una cultura de aprendizaje abierta dentro de la empresa: las posibles ofertas para estas formas de aprendizaje cooperativo*



y comunicativo son, por ejemplo, rotación de puestos de trabajo, tandems de conocimientos, modelos de tutoría, comunidades de práctica, blogs / puntos de uso compartido de intranet, un mercado de formación interna que tiene como objetivo que los empleados se enseñen y aprendan unos de los otros. Aquí, la activación consciente del propio conocimiento experiencial, así como la formación de los empleados, es fundamental para una comunicación de conocimiento intergeneracional con éxito.

9. *Tener en cuenta las necesidades de los empleados de más edad: el personal específico trabaja con personal que envejece y diseñar un empleo apropiado para la edad; reconocimiento especial de los empleados mayores con experiencia, por ejemplo, integración de los empleados mayores en los procesos de resolución de problemas y toma de decisiones de la empresa; reducir las barreras de aprendizaje y promover la motivación del aprendizaje.*
10. *Sistematizar la protección del conocimiento y la comunicación del conocimiento 'críticos para la competencia', desarrollar las herramientas respectivas y así crear una cultura corporativa orientada al conocimiento: determinar y evaluar el conocimiento 'crítico para la competencia' de los empleados de forma regular. Se debe hacer especial hincapié en la transferencia de conocimientos sobre los actores clave, que son portadores de conocimientos competitivos críticos”.*

Siguiendo las recomendaciones anteriormente mencionadas, la metodología “Scape Room” es una respuesta perfecta a la recomendación número 7, donde los empleados que tienen que desarrollar nuevas habilidades o necesitan volver a formarse (y en este sentido no solo en habilidades intergeneracionales, sino también en habilidades digitales que normalmente los más jóvenes tienen más desarrolladas, o bien, de manera diferente, que sus colegas mayores). La técnica de formación de “Scape Room” también está permitiendo a la empresa y a los profesionales de recursos humanos detectar estas diferencias de habilidades en un equipo y solucionar las brechas de habilidades que se hayan detectado.



II. CRITERIOS DE CALIDAD / PROCESOS

Para organizar un “Scape Room” con fines de aprendizaje, debe asegurarse de algunos aspectos.

Recuerde que la metodología puede parecer un juego, y así es como queremos que se sientan los participantes, pero nuestro objetivo es detectar y analizar las competencias de nuestros empleados para mejorar sus capacidades y habilidades.

¿Entonces, como podemos empezar a preparar una actividad formativa “Scape Room”?

PREVIAMENTE A LA EXPERIENCIA:

1. Establecer el objetivo: ¿Qué tipo de habilidades queremos evaluar?

Atendiendo a los retos planteados por las empresas en el estudio del paquete de trabajo 3 de CVETNET, las habilidades que trabajaremos en nuestra experiencia “Scape Room” deben responder a la mejora de la transformación digital y el trabajo en equipo entre grupos de diferentes edades.

En este caso, nuestro “Scape Room” debe contener algunos retos que requieran del uso de competencias digitales para resolverlos.

Por ejemplo: Para salir de la primera a la segunda sala será necesario buscar alguna información en Internet. Esta información, que puede ser una fecha u otro dato, debe insertarse en un dispositivo para abrir la segunda puerta. De esta manera, verá cómo personas de diferentes edades realizan una búsqueda y su competencia con esta herramienta.

Otro ejemplo, podría ser, crear un documento, como un Excel para aplicar alguna fórmula y lograr así un determinado cálculo. En este caso, verá los conocimientos sobre ofimática que tienen los participantes.

Otro caso podría ser que los participantes deban crear una videoconferencia (por Zoom, Teams...) para conectarse con alguna persona que les dé alguna información necesaria para superar el desafío.

O también habilidades digitales o sociales más avanzadas

2. Decidir el perfil de los participantes: ¿Quién serán los participantes?

Dependiendo de nuestro objetivo los participantes pueden ser:

- El número de participantes oscila entre 2 y 14 personas, aunque lo más habitual es que participen entre 6 y 8 personas.



- Normalmente los participantes son de la misma empresa, pero pueden ser de distintas empresas en función del propósito de la formación.
- Esta elección dependerá del objetivo de la formación. Puede ser una empresa que necesite organizar este tipo de actividad para su propio personal con un objetivo formativo, o puede ser un centro de formación que organiza la actividad para personas de diferentes empresas.
- En cualquier caso, el objetivo debe ser fijado previamente, ya que de él dependerá la observación que se realice y las conclusiones que se extraigan de la actividad. En el contexto del proyecto CVETNET nos centraremos en un equipo de la misma empresa que participa en la formación de la experiencia “Scape Room” de forma conjunta.
- Empleados del mismo equipo/ área o empleados de distintas áreas (ejemplo, si queremos desarrollar proyectos transversales y saber cómo trabajarán juntas estas personas y qué tipo de herramientas necesitarán para trabajar de manera eficiente). En este caso, elegiremos participantes de Marketing, desarrollo de producto, logística, finanzas, etc.
- Empleados con la misma edad, o de diferentes edades (en el caso de que queramos desarrollar habilidades intergeneracionales).
- Empleados con diferentes niveles jerárquicos, o con el mismo puesto de trabajo dentro de la empresa (en el mismo departamento o en diferentes departamentos, si la empresa está haciendo frente a un proceso de reestructuración y necesitamos a un grupo de directores para fomentar el trabajo en equipo y la capacidad de comunicación).

3. Seleccionar los observadores/moderadores:

Los observadores/moderadores deben planificar la formación por adelantado y conocer qué deben fomentar y observar, y qué aspectos deben ser vigilados.

Lista de verificación para la elección de los observadores/moderadores:

- ¿Quién será la mejor persona para realizar esta tarea? ¿Quién debe ser el observador?
- ¿Tiene esta persona las competencias para poder realizar la tarea? ¿Necesita él/ella apoyo?
- ¿En qué tipo de comportamientos debería centrarse el observador/moderador? ¿Tiene el moderador/observador una lista de observaciones? Si no es así, se debe crear una antes de empezar con la experiencia (se puede tener una como modelo y adaptarla dependiendo de lo que se pretenda analizar)
- ¿Qué tipo de conclusiones debe extraer el observador/moderador?
- ¿Cómo se debe dar el FeedBack a los participantes?
- Y finalmente, ¿Cómo trasladar la observación a la planificación de acciones formativas para solucionar las deficiencias detectadas?

4. Elegir el espacio: ¿Dónde se llevará a cabo la experiencia de “Scape Room”?



- ¿Cuántas personas participaran? El número de participantes determinará el tamaño de la sala.
- ¿Qué tipo de Scape Room necesitamos?
- Dependiendo del caso, dependiendo del objetivo cualquier proveedor de experiencias “Scape Room” nos puede ayudar, pero no siempre.
- Por ejemplo, si necesitamos evaluar y mejorar habilidades de trabajo en equipo, probablemente la temática de la sala “Scape Room” no sea importante. En cambio, si el objetivo del “Scape Room” es detectar deficiencias en competencias digitales, necesitaremos un centro especial con equipamiento digital, o bien se han de adaptar algunas instalaciones, así como los retos que se planteen.
- Debemos asegurarnos de que podamos observar y escuchar a los participantes. Este punto es esencial.
- Los participantes deben saber que el moderador/observador los está escuchando y observando, pero el observador/moderador no puede permanecer en el mismo espacio, ya que no puede interferir en el desarrollo de la actividad.
- Por supuesto, la temática debe ser atractiva, y la sala debe estar en perfectas condiciones; poniendo atención a la iluminación, obstáculos, etc.
- Si se opta por una experiencia de “Scape Room” virtual, por favor asegúrense de que todos los elementos y tecnologías funcionen correctamente.

5. Comunicación:

- Como mencionamos anteriormente, los participantes en la actividad deben estar informados de lo que van a hacer, dónde lo van a hacer, cuándo lo van a hacer y por qué lo van a hacer.
- Es importante que los participantes conozcan el objetivo de la actividad, y es importante comunicárselo de una forma clara. La comunicación debe ser positiva, atractiva, no puede ser que los participantes vivan la experiencia como si fuera un examen, ya que la idea es que jueguen, y a través del juego, mostrarán sus actitudes y personalidad, así como su confianza y competencias, y ayudará a romper el hielo entre los participantes. También es importante que los participantes reciban un FeedBack sobre el análisis que hace el observador y cómo este análisis se transformará en acciones para mejorar sus competencias / habilidades.

Organizar una lista de verificación del Scape Room formativo:

| | |
|---|--|
| OBJETIVO. | |
| ¿Tiene el objetivo? Escriba la definición | |
| | |
| PARTICIPANTES | |
| Número de participantes | |



| | |
|---|---|
| Mínimo / Máximo número de participantes | |
| Departamentos | |
| Cargos | |
| Edades | |
| OBSERVADORES/MODERADORES | |
| Número de observadores/moderadores | |
| ¿Están los observadores/moderadores formados para realizar esta tarea? | Si / No Si no es así, debe formar a los observadores/moderadores antes de empezar con la experiencia |
| ¿Tienen los observadores/moderadores una plantilla de observación? | Si / No Si no es así, se debe crear antes una plantilla |
| ¿Sabían los moderadores/observadores qué deben observar/vigilar? | Si / No Si no es así, es necesario establecer que deben observar |
| ¿Tienen los observadores/moderadores una plantilla de conclusiones? | Si / No Si no es así, debe crear una plantilla de conclusiones |
| ESPACIO / DÓNDE | |
| Tipo de dinámica "Scape Room" | Presencial |
| | Virtual |
| Dónde | En la empresa |
| | En otras instalaciones |
| Accesibilidad: ¿Hay alguien que pueda tener problemas visuales, dificultades de movimiento...? | Si / No Si alguien puede tener problemas, debe cambiar las opciones seleccionadas |
| Punto de observación ¿Tiene el Scape Room una sala de observación? | Si / No Si no es así, tiene que pensar una forma de hacer la observación sin interferir en la dinámica |
| COMUNICACIÓN | |
| ¿Se ha establecido/pensado como se invitarán a los participantes a participar en el Scape Room? | Si / No Si no es así, se debe preparar una plantilla |
| ¿Se tiene preparado como se les entregará el FeedBack a los participantes? | Si / No Si no es así, se debe preparar alguna plantilla |

¡¡Ahora sí estamos listos para comenzar esta experiencia!!

DURANTE LA EXPERIENCIA:

Lo más importante es dejar a los participantes jugar, hacerles sentir cómodos para que sus actitudes, habilidades y competencias puedan emerger espontáneamente y de una forma



sincera; debemos recordar que el objetivo es observar cómo se comportan para mejorar y/o reforzar sus habilidades a partir de acciones posteriores (formación, mentoría, tutoría...).

Para poder observar y poder sacar conclusiones, debemos tener una plantilla (que creamos en la fase de preparación).

Ejemplo de **HOJA DE OBSERVACIÓN INDIVIDUAL Y GRUPAL:**

| PARTICIPANTE (Nombre) GENERACIÓN | HABILIDADES DIGITALES | LIDERAZGO | INICIATIVA / TOMA DE DECISIONES | RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS | GESTIÓN DEL ESTRÉS | ROL DETECTADO |
|--|--------------------------|-----------|---------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|------------------|
| 1. | | | | | | |
| 2. | | | | | | |
| 3. | | | | | | |
| 4. | | | | | | |
| 5. | | | | | | |
| 6. | | | | | | |
| (...) | | | | | | |

| | |
|--------------------------------|--|
| SITUACIÓN / HORARIO | Colaboración / Cohesión de grupo |
| | Comunicación efectiva |
| | Orientación al logro/objetivos |
| | Resultados vs. proceso |
| | Aspectos digitales intergeneracionales |

DESPUÉS DE LA EXPERIENCIA:

Gracias a los aspectos observados durante la experiencia, el observador/moderador ha logrado una serie de conclusiones.

Estas conclusiones deben transformarse en la detección de brechas de habilidades y en áreas de mejora, las cuales deberán ser comunicadas a los superiores de los participantes, así como también se les deberá comunicar a los participantes. Deberán contar con un plan formativo



que permita al empleado desarrollar habilidades o reducir esas brechas de habilidades o minimizar aquellos aspectos negativos que no nos interesan.

Este plan puede incluir:

Acciones de formación (presenciales, virtuales, online, ...)

Mentoría

Preparación, individual o en grupo

Y cambios de puesto de trabajo, de departamento, ...



III. ESTUDIO DE CASO

Algunas investigaciones nos han permitido analizar las diferencias entre generaciones para promover la competitividad en la gestión a partir de la transferencia de conocimiento e innovación entre las generaciones más jóvenes y los más mayores, así como la implementación de técnicas de aprendizaje.

Una de estas técnicas fue el “Scape Room” como dinámica de intercambio intergeneracional y como formación útil para la eliminación de barreras.

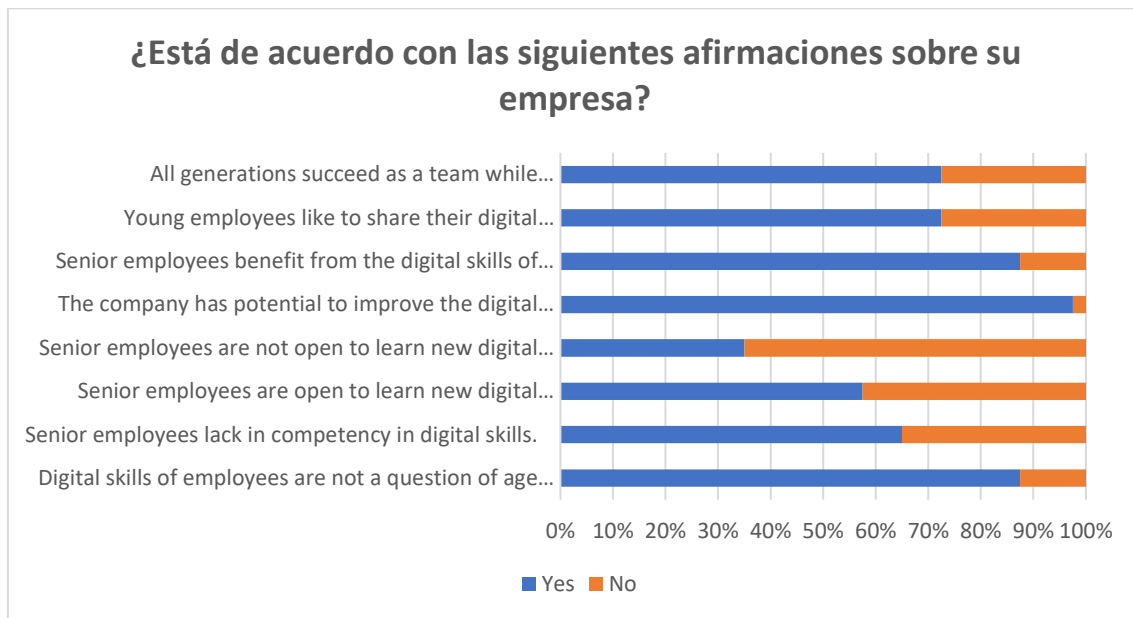
Hemos detectado 5 generaciones, todos ellos en edad laboral, y que presentaban las siguientes características:²

| | FORTALEZAS | COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO | CARACTERÍSTICAS DE APRENDIZAJE |
|--|--|---|---|
| TRADICIONALISTAS (1925 – 1945)* | Experiencia, habilidades sociales, alto nivel en ética de trabajo | Comunicación personal; liderazgo basado en la jerarquía; liderazgo participativo, aclarar el significado de la actividad. | Tradicional; Formación basada en habilidades; baja orientación a los objetivos de aprendizaje. |
| BABY BOOMERS (1946 – 1964)* | Asertividad, habilidades sociales, Buenos en el trabajo en equipo. | Liderazgo orientado al consenso, demostración de oportunidades de desarrollo para prevenir la desmotivación. | Baja orientación a los objetivos de aprendizaje; mejora de las habilidades a través de la formación fuera del trabajo; intervenciones educativas tradicionales. |
| GENERACION X (1965 – 1980)* | Orientado al logro, flexibilidad, resistencia al estrés. | Claridad en objetivos y liderazgo; comunicación a través de nuevos medios. | Alta orientación a los objetivos de aprendizaje en contexto; formación permanente (en curso). |
| GENERACION Y O MILLENIAL (1981 – 2000)* | Capacidad de innovación, flexibilidad, multitarea. | Comunicación a través de nuevos medios; liderazgo fuerte y visionario debido a una experiencia laboral no tan larga. | Colaborativo; visual; no tradicional; experimental; reflexión colectiva; Autodesarrollo. |
| GENERACION Z O GENERACION DEL 2020 (2001 –ACTUALIDAD) | Conectado a redes sociales, entusiastas, multitarea. | Comunicación virtual; claridad de objetivos y solicitudes razonables; comunicación a través de redes sociales. | Aprendizaje tecnológico; métodos de enseñanza visualmente mejorados; aprender fuera del aula; curiosidad por el aprendizaje global. |

** Estos datos no son una caja cerrada, dependen de factores culturales, políticos, económicos y deben tomarse como una guía.*



En el proyecto CVETNET, en la investigación realizada mediante encuestas online y entrevistas en profundidad donde participaron 183 empresas de Austria, Bulgaria, República Checa y España, estas diferencias en las generaciones fueron confirmadas por estas mismas empresas, de diferentes formas como podemos ver en el gráfico siguiente.



Y lo más importante, ¡el 83% de las empresas que participaron en el estudio prefieren formar a sus empleados actuales antes que contratar nuevos empleados con habilidades digitales!



Aquí es donde entran en juego metodologías como el “Scape Room” aplicadas a la formación de competencias digitales entre generaciones.

UN ESTUDIO DE CASO DE UNA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE INTERGENERACIONAL A TRAVÉS DE LA METODOLOGÍA SCAPE ROOM

De acuerdo a estas diferencias entre generaciones, la Cámara de Comercio de Terrassa presenta un estudio de caso de acuerdo con experiencias reales y que mostramos a continuación.

En este estudio de caso, usamos la metodología “Scape Room” como una metodología formativa.

Diseñamos la experiencia en base a los 3 puntos básicos del aprendizaje intergeneracional:

- Facilitar dinámicas que favorezcan el intercambio intergeneracional, la transferencia de conocimiento y las nuevas prácticas.
- La eliminación de barreras.
- Fomentar la creación de un espacio de formación informal.

Organizamos dos grupos distintos; ambos son heterogéneos en los perfiles personales de los participantes, así como en su puesto de trabajo y, especialmente, en sus edades (generaciones). En este caso los participantes pertenecen a dos empresas distintas.

Ambos grupos desarrollaron la misma actividad simultáneamente, en dos salas adyacentes y observados por dos observadores/moderadores.

Previamente al inicio del juego, los observadores explicaron el objetivo de la actividad y todos los participantes tuvieron que contestar un breve cuestionario sobre sus percepciones, impresiones y sus prejuicios relativos a la actividad.





Este fue el Cuestionario previo al Scape Room:

| |
|--|
| Nombre y Apellido: |
| Puesto de Trabajo: |
| Empresa: |
| Fecha de nacimiento: |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué esperas de esta actividad? 2. Define en pocas palabras lo que entiendes por: "Intercambio Intergeneracional". 3. Indica tres cualidades que te definan como profesional |

Durante la actividad, el observador/moderador, desde la sala de control, observó las dinámicas y los roles, prestando especial atención a los aspectos intergeneracionales, actitudes y comportamientos, y tomando nota para dar FeedBack a los participantes al final del juego.

Al final de la actividad, los participantes respondieron un nuevo cuestionario

El cuestionario respondido después del Scape Room fue el siguiente:

| | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Nombre y Apellidos | | | | | |
| Puesto de trabajo: | | | | | |
| Empresa: | | | | | |
| Fecha de nacimiento: | | | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué aspectos positivos destacarías del funcionamiento de su equipo? 2. ¿Qué aspectos de mejora ha detectado en su equipo? 3. ¿Cómo cree que ha influido el componente intergeneracional en su equipo? 4. De acuerdo a su experiencia, valore (0 totalmente negativo / 5 totalmente positivo): 5. La presencia de distintas generaciones en su equipo de trabajo: | | | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 6. Conocimiento sobre temas intergeneracionales para gestionar equipos de trabajo | | | | | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 7. Pregunta abierta: ¿Qué habilidades y aprendizajes ha adquirido a través de esta actividad? | | | | | |



Finalizado el juego, ambos grupos se reunieron en una sala con los observadores para profundizar en la sesión desarrollada, las dinámicas establecidas, los roles, las habilidades y extraer las primeras conclusiones.

Más tarde, los observadores elaboraron un informe con conclusiones generales sobre la actividad, prestando especial atención a las habilidades intergeneracionales y otras necesidades formativas.





IV. LÉXICO

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

Formación de acción²

La formación de acción es un proceso sistemático a través del cual las personas aprenden. Está basado en la premisa de que el aprendizaje requiere de acción y la acción requiere de un aprendizaje. Involucra a los individuos en el aprendizaje justo a tiempo "brindándoles oportunidades para que desarrollen conocimiento y comprensión en el momento apropiado en función de sus necesidades inmediatas" (Lewis y Williams, 1994).

Capacidades³

Se denomina "capacidad" al conjunto de recursos y habilidades que un individuo debe realizar para una determinada tarea. En este sentido, esta noción está ligada a la de la educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para funcionar en el mundo.

En general, todo el mundo tiene diversas capacidades de las que no es plenamente consciente.

Competencias⁴

La capacidad de responder a demandas complejas y realizar "adecuadamente" diversas tareas. La competencia "implica una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan juntos para lograr una acción eficaz". Por tanto, son considerados como conocimientos en la práctica, es decir, conocimientos adquiridos a través de la participación activa en las prácticas sociales y, como tales, pueden desarrollarse tanto en el contexto educativo formal, a través del currículo, como en contextos no educativos. Formal e Informal.

² <https://www.kbmanage.com/concept/action-learning>

³ <https://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>

⁴ <https://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/lomce/curriculo/competencias-clave/competencias-clave.html>



Las competencias, por tanto, se conceptualizan como un “saber hacer” que se aplica a una diversidad de contextos académicos, sociales y profesionales. Para que la transferencia a diferentes contextos sea posible, es fundamental comprender los conocimientos presentes en las competencias y vincularlo con las habilidades o destrezas prácticas que las componen.

eLearning⁵

El eLearning es una forma de aprendizaje apoyada o habilitada por las tecnologías de la información y la comunicación. El uso del eLearning abarca desde programas de aprendizaje de idiomas en CD-ROM y DVD hasta cursos de eLearning diseñados elaboradamente en internet. En estos cursos, los alumnos pueden trabajar solos o en grupos en temas complejos.

Formación Presencial⁶

La formación Presencial es un método instruccional donde el contenido del curso y el material de aprendizaje se enseña en persona a un grupo de alumnos. Esto permite una interacción en vivo entre el alumno y el instructor. Es el tipo de instrucción de aprendizaje más tradicional. Los alumnos se benefician de un mayor nivel de interacción con sus compañeros de estudios. En la formación presencial, los alumnos son responsables de su progreso en la fecha y hora específicas de la reunión de la clase. La formación presencial asegura una mejor comprensión y recopilación del contenido de la lección y brinda a los miembros de la clase la oportunidad de vincularse entre sí.

Feedback⁷

El FeedBack se refiere a la respuesta o reacción del receptor al mensaje del remitente. El FeedBack es la esencia de la comunicación y es el paso final del proceso de comunicación. Sin el FeedBack del receptor, el proceso de comunicación permanece incompleto. Este FeedBack puede ser un mensaje oral o escrito, una acción o simplemente un silencio.

Gamificación⁸

⁵ <https://www.fct-akademie.com/fachbegriff-lexicon/>

⁶ <https://tophat.com/glossary/f/face-to-face-learning/>

⁷ <https://thebusinesscommunication.com/what-is-communication-feedback-causes-of-poor-feedback/>

⁸ <https://www.medienkompetnzportal-nrw.de/handlungsfelder/schule/medienpaedagogisches-lernen/gamification-im-unterricht.html>



La gamificación se refiere al uso de elementos lúdicos en un entorno, originalmente, libre de juegos, por ejemplo, en una sesión de formación. Integrando componentes típicos del juego, la motivación y la atención de los participantes aumentará, y se introducirá variedad en la formación.

Generación⁹

Un grupo de gente la cual, habiendo nacido en fechas similares y habiendo recibido educación similar e influencias culturales y sociales similares, adoptan una actitud un tanto común en la esfera del pensamiento o la creación.

Cohesión de grupo¹⁰

La cohesión de grupo es un proceso social que caracteriza a los grupos cuyos miembros interactúan entre sí y se refiere a las fuerzas que acercan a los miembros de este mismo grupo. Mucho trabajo en estos días se realiza en grupos. La mayoría de las personas han tenido buenas y malas experiencias al participar en este tipo de trabajos en grupo. Un elemento importante que influye en la experiencia del trabajo en grupo es la cohesión. La cohesión tiene dos dimensiones: emocional (o personal) y la relacionada con la tarea.

Iniciativa¹¹

La iniciativa es la cualidad que poseen algunas personas para poder iniciar una cuestión, ya sea iniciando un proyecto o buscando soluciones a un problema. Una de sus principales características es que nace de cada persona, es decir, no existe un factor externo que lo impulse a lograr su objetivo. Y así, es que en muchas ocasiones los individuos tienen que tomar sus propias decisiones, sin que nadie los persuada. Además, es una de las facultades que hace al ser humano autónomo y con poder de decisión.

⁹ <https://dle.rae.es/generaci%C3%B3n>

¹⁰ <http://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/group/group-cohesion/>

¹¹ <https://conceptodefinicion.de/iniciativa/>



Intergeneracional

Que ocurre o tiene lugar entre dos o más generaciones.¹²

Este concepto suele ir acompañado de igualdad, así se entiende. La equidad intergeneracional en contextos económicos, psicológicos y sociológicos, es el concepto o idea de equidad o justicia entre generaciones. El concepto se puede aplicar a la equidad en la dinámica entre niños, jóvenes, adultos y personas mayores, en términos de tratamiento e interacciones. También se puede aplicar a la equidad entre las generaciones que viven actualmente y las generaciones futuras.¹³

Liderazgo¹⁴

El liderazgo es el potencial para influir en los comportamientos de los demás. Es también definido como la capacidad de influenciar un grupo hacia la realización de un objetivo/meta. Se requiere que los líderes desarrollen visiones futuras y que motiven a los miembros de la organización a querer alcanzar las visiones futuras.

En el contexto empresarial, el liderazgo es un proceso mediante el cual un ejecutivo puede dirigir, guiar e influir en el comportamiento y el trabajo de otros hacia el logro de objetivos específicos en una situación determinada. El liderazgo es la capacidad de un gerente para inducir a los subordinados a trabajar con confianza y entusiasmo.

Mentoría/Mentoring¹⁵

La mentoría es un proceso en el que se utilizan personas especialmente seleccionadas y formadas para brindar orientación, asesoramiento pragmático y apoyo continuo que ayudará a las personas en su proceso de aprendizaje y desarrollo. La mentoría es un método para ayudar a las personas a adquirir habilidades y conocimientos de gerentes experimentados que son expertos en la forma de trabajar de la organización.

Metodología¹⁶

¹² <https://dle.rae.es/intergeneracional>

¹³ https://en.wikipedia.org/wiki/Intergenerational_equity

¹⁴ https://www.managementstudyguide.com/leadership_basics.htm

¹⁵ <https://www.yourarticlelibrary.com/employee-management/mentoring-meaning-definition-characteristics-and-importance/32402>



Como metodología, se denomina al conjunto de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para lograr un resultado teóricamente válido. En este sentido, la metodología funciona como el soporte conceptual que rige la forma en que aplicamos los procedimientos en una investigación.

Observador/Moderador¹⁷

El observador es la persona que registra los datos que permiten formular la hipótesis sobre el desarrollo del proceso de interacción de un grupo, en relación a sus objetivos, con los métodos de abordar la tarea, con los obstáculos que se presentan en ella, con la resolución o no de estas dificultades, etc.

La función de la observación implica tanto la recopilación de información como el análisis e interpretación de estos datos; Esta lectura, desde un marco conceptual, referencial y operativo, facilita el seguimiento del proceso y ayuda a seleccionar y jerarquizar algunos datos en detrimento de otros. Esta función no es exclusiva del observador/moderador, sino que también es realizada por el coordinador del grupo, permitiendo al equipo formular hipótesis y tomar decisiones para el mejor desarrollo del grupo.

Formación Online¹⁸

Un curso de formación online se lleva a cabo en su totalidad o en partes esenciales a través de Internet o la propia intranet de la organización. Esto incluye, por ejemplo: Distribución de materiales didácticos.

- *Trabajar en grupos de aprendizaje distribuidos espacialmente*
- *Comunicación en salas de aprendizaje*
- *Aprendizaje a través de la formación web en vivo*

La Formación Online es a menudo combinada con eventos presenciales.

Scape Room¹⁹

Un Scape Room, es un juego de aventuras físicas y mentales que consiste en encerrar a un grupo de jugadores en una habitación, donde estos deben resolver acertijos y puzles de todo tipo para desentrañar un enigma y escapar antes de que expire el

¹⁶ <https://www.significados.com/metodologia/>

¹⁷ <https://dinamicasgrupales.blogspot.com/2008/06/el-rol-del-observador-de-grupos.html>

¹⁸ <https://www.fct-akademie.com/fachbegriff-lexikon/>

¹⁹ https://es.wikipedia.org/wiki/Escape_room



tiempo disponible (normalmente de 60 minutos). Cada juego se puede establecer en un entorno completamente diferente. Por lo general, los temas de los enigmas siguen la temática de la habitación.

Habilidades Sociales²⁰

Un conjunto de cualidades, rasgos, atributos, hábitos y actitudes personales intangibles que se pueden utilizar en muchos tipos de trabajos distintos. Como son ampliamente aplicables, también se consideran habilidades transferibles, incluso si la idea de transferibilidad a menudo se cuestiona porque las personas aprenden a realizar tareas en contextos particulares y es posible que no puedan aplicarlas a otros. Ejemplos de Habilidades Sociales pueden incluir: Empatía, liderazgo, sentido de la responsabilidad, integridad, autoestima, autogestión, motivación, flexibilidad, sociabilidad, gestión del tiempo y toma de decisiones. El término también es usado en contraste con Habilidades Técnicas, que se consideran de naturaleza muy específica y particulares de una ocupación, y que pueden enseñarse (en general) más fácilmente que las habilidades sociales.

Clases Online²¹

Las clases online son herramientas basadas en la web para apoyar el aprendizaje y el trabajo colaborativo. La mayoría de las veces encontrará funciones de conferencias de audio y video (webinars), herramientas de presentación en vivo y la capacidad de trabajar conjuntamente en documentos. Las funciones apoyan a personas distribuidas espacialmente en su colaboración. Las clases virtuales se pueden utilizar para permitir el trabajo conjunto en proyectos o tareas.

El contenido de aprendizaje se puede presentar en clases online a tiempo real o se pueden integrar en conferencias de expertos. Las clases online a tiempo real se utilizan para implementar la formación web en vivo. Las clases online también proporcionan herramientas para la interacción y el intercambio colaborativo. Estos incluyen: herramientas de anotación de pizarra, encuestas, cámara web, salas de grupos online y la capacidad de cambiar roles durante una sesión.

²⁰

http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf

²¹ <https://www.fct-akademie.com/fachbegriff-lexikon/>



V. LISTA DE FUENTES

<http://psychology.iresearchnet.com>

<http://www.ibe.unesco.org>

<http://www.wings4success.eu/>

<https://conceptodefinition.de>

<https://dinamicasgrupales.blogspot.com>

<https://dle.rae.es>

<https://dle.rae.es>

<https://en.wikipedia.org>

<https://thebusinesscommunication.com>

<https://tophat.com/glossary>

<https://www.definicionabc.com>

<https://www.educacionyfp.gob.es>

<https://www.fct-akademie.com/fachbegriff-lexicon>

<https://www.kbmanage.com>

<https://www.managementstudyguide.com>

<https://www.medienkompetnzportal-nrw.de>

<https://www.significados.com>

<https://www.yourarticlelibrary.com>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CVETNET
Intergenerational
digital learning

VI. LISTA DE ILUSTRACIONES

<https://pixabay.com/es/illustrations/juego-de-escape-en-vivo-1155620/>

Este proyecto ha sido fundado con el apoyo de la Comisión Europea

Esta publicación refleja solo el punto de vista del autor, y la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida dentro de el