

09-023

### **I INTERNATIONAL AGORA ON EDUCATION, RESEARCH AND EMPLOYMENT PROJECT. AN EXAMPLE OF NPS METHODOLOGY APPLICATION TO PROJECT MANAGEMENT**

Carmona Fernández, Diego; Rodríguez Méndez, Diego; Jaramillo Morán, Miguel Ángel; Canito Lobo, José Luis; Quintana Gragera, Francisco  
UEx

The “no problems, Solutions (npS)” methodology is based on various disciplines and tools to facilitate management of projects.

The I International Agora on Education, Research and Employment is a social project whose vision is to create a meeting space and international connection for 4 days each year, which integrates all educational / training levels: preuniversity, the University and the social and labor environment of the graduate, emerging as a space to integrate these levels of which logical coordination is expected, to facilitate competency performance in a global context of competency-based learning. It is completed with the Agora network, a network that has the epicenter in projects and not in individuals, and it is under operating principles similar to those of the neural network of a human brain, which will allow during the remaining 361 days of each year, connect to the NODES (neurons) created worldwide to carry out joint projects in the holistic reach of the Ágora.

It has been planned and managed under npS methodology, using the 4P principle of the same and using the npS hexagon tool in its planning and development.

In this work the most significant aspects of the project are shown.

**Keywords:** *Agora;Project management;npS methodology;Education;Research;Employment.*

### **PROYECTO I ÁGORA INTERNACIONAL SOBRE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y EMPLEO. EJEMPLO DE APLICACIÓN NPS A LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS**

La metodología no problemas, Soluciones (npS) se nutre de disciplinas y utiliza herramientas diversas para facilitar la dirección y gestión de proyectos.

El I Ágora Internacional sobre Educación, Investigación y Empleo es un proyecto social cuya visión es la de crear un espacio de encuentro y conexión Internacional de 4 días cada año, que integra niveles educativos/formativos previos a la Universidad, la Universidad y el entorno sociolaboral del egresado, emergiendo como un espacio donde integrar estos niveles de los que se espera una coordinación lógica, para facilitar el desempeño competencial en un contexto mundial de aprendizaje basado en competencias. Se completa con la Red Ágora, una red que, con epicentro en proyectos y no en individuos, y bajo principios de funcionamiento similares a los de la red neuronal de un cerebro humano, permitirá durante los 361 días restantes de cada año, conectar a los NODOS creados a nivel mundial para la realización de proyectos conjuntos en el alcance holístico del Ágora.

Ha sido planificado y gestionado bajo metodología npS, empleando el principio 4P de la misma y utilizando la herramienta hexágono npS en su planificación y desarrollo.

En este trabajo se muestran los aspectos más significativos del proyecto.

**Palabras clave:** *Ágora; Dirección de proyectos; metodología npS; Educación; Investigación; Empleo*

Correspondencia: Diego Carmona Fernández dcarmona@unex.es

Acknowledgements/Agradecimientos: The authors are grateful to Ministerio de Ciencia Innovación y Universidades and the Junta de Extremadura and FEDER (Fondo Europeo de Desarrollo Regional "una manera de hacer Europa"), for financial help by projects



©2019 by the authors. Licensee AEIPRO, Spain. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

## 1. Introducción...situación a resolver

Recuerdo una historia que me contaba mi abuelo cuando era pequeño.

Trataba sobre tres compañeros que acampaban en el bosque fruto de una excursión.

En un momento dado cuando salían, al amanecer, de su tienda de campaña, observaron que, entre matorrales, brezales y otras masas forestales de la zona, aparecía un enorme oso.

Uno de ellos, permítame llamarle en adelante UNO, quedó paralizado, sin apenas pestañear, como si el enorme animal no estuviera delante, fruto seguramente del pánico que sintió. Otro, en adelante DOS, comenzó a girar ligeramente la cabeza, primero de arriba a abajo, analizando detenidamente al oso, su tamaño, color, actitud,... y, después, hacia atrás y al lado, como si intentase encontrar el mejor lugar donde cobijarse, donde esconderse, intentado calcular la distancia a la que se encontraba, cuánto tiempo tardaría en llegar, etc. Finalmente, el tercero, en adelante TRES, se agachó y comenzó a abrocharse fuertemente los cordones de las zapatillas.

DOS, el que había comenzado a analizar a fondo el problema que se les había presentado, preguntó (o más bien susurró) a TRES:

*-“¿Qué haces insensato, no ves que vas a hacer que el oso al ver tus movimientos nos ataque? ¿Realmente crees que puedes llegar a correr más deprisa que un enorme oso?”*

Ante esto, TRES, mientras terminaba de atarse las zapatillas y se disponía a comenzar a correr para alejarse del feroz animal, le contestó:

*-“Realmente no pretendo correr más deprisa que el oso, sino hacerlo más deprisa que vosotros”.*

Esta historia, que bien podría utilizarse para, como en la famosa Fábula de Esopo, instruir sobre el mensaje de que ante el peligro se descubre la verdadera amistad, era utilizada por mi abuelo realmente para enseñarme que, ante los problemas, el creía que había 3 tipos de personas: los que se quedan paralizados ante él, los que se preocupan tanto del problema y de obtener la información que creen necesaria que su análisis les lleva a parálisis, y los que tienen un pensamiento orientado a soluciones, de forma que, rápidamente, ante una situación a resolver, ponen en práctica una posible solución.

### **¿Y cuál es el problema? ¿Cuál es el oso?**

Probablemente nos encontremos en el momento histórico donde más personas cuentan en el mundo con una o varias titulaciones académicas, con una o varias certificaciones de nivel en uno o varios idiomas, con las mayores facilidades para realizar movilidad y conocer y estar en contacto con otras culturas, y donde más fácil, históricamente, resulta acceder a la información (decía Hobbes que *“quien tiene la información, tiene el poder”*), lo que facilita, o al menos debería hacerlo, nuestra transición información-conocimiento.

Sin embargo, en este contexto, las universidades públicas pierden en España una media de casi 20000 alumnos por año (Torres, 2019, marzo 23) desde 2010, mientras proliferan casos como la Universidad École 42 que, cada año, ve como un número mayor de alumnos intenta entrar a una escuela donde no hay profesores (en el concepto tradicional de profesor, sino

que más bien, los pocos que hay, responden al acrónimo *profEEESor*, esto es, *profesor-orientador* en el Espacio Europeo de Educación Superior, *EEES*). Donde no hay temas, sino que se trabaja sobre proyectos, bajo enfoque PBL, peer learning & peer evaluation. Donde se trabaja y evalúa el desempeño bajo enfoque competencial. Lo cual *“...nos lleva a cuestionar por qué la educación tradicional no debería estar tan alejada de la práctica, se podrían incorporar elementos de este modelo a una universidad tradicional para hacer las prácticas más atractivas a los estudiantes con el fin de incorporarse al campo laboral más rápidamente”* (Escamilla, 2018, febrero 08). Tras École 42 París, Silicon Valley de Fremont (California), Rumanía, Ucrania, Sudáfrica,...y continúa.

Paralelamente, a nivel de empleo/empresas, *“...el 45% de los directivos afirma que no pueden encontrar el Talento que necesitan, y el porcentaje es aún mayor en el caso de las grandes empresas, en ellas, el 67% de los empresarios ha experimentado Escasez de Talento en el año 2018”*, tal y como afirma el Estudio ManpowerGroup (ManpowerGroup, 2018) realizado sobre una base de casi 40000 directivos de RRHH a nivel internacional de 43 países, en la búsqueda de respuestas a lo que se considera ya un *desajuste de talento global*.

Ese valor del 45% es el más elevado de los últimos 12 años. En relación a ello, Raúl Grijalba, Managing Director de la Región Mediterránea de ManpowerGroup afirma que *“...el Talento es la palanca decisiva de crecimiento, competitividad y sostenibilidad de las empresas. Solucionar la Escasez de Talento es uno de los grandes retos a los que nos enfrentamos compañías, instituciones y sociedad, no solo porque es el principal elemento económico diferenciador de las empresas; también porque crea una división entre los que “Tienen” y los que “No Tienen” las habilidades y competencias requeridas. Ayudar a los profesionales a adaptarse a un mundo del empleo que cambia rápidamente es fundamental para afrontar el futuro”*.

En (PwC European Private Business Survey, 2018) podemos leer que *“...la escasez de talento se está convirtiendo en una de las principales preocupaciones de las empresas medianas en la Unión Europea”*, cifrando las pérdidas ya en unos 320000 millones en ingresos al año, 14500 millones en el caso de España.

En el Informe Infoempleo-Adecco (Infoempleo-Adecco, 2018) se sitúa como primera dificultad para las empresas en los últimos años el *“...desajuste entre oferta de profesionales y las vacantes disponibles”*. También, se indica que, en el año anterior al informe, casi el 60% de las empresas tuvo problemas para cubrir vacantes y encontrar el talento que buscaban.

Este es el oso, o al menos parte de él.

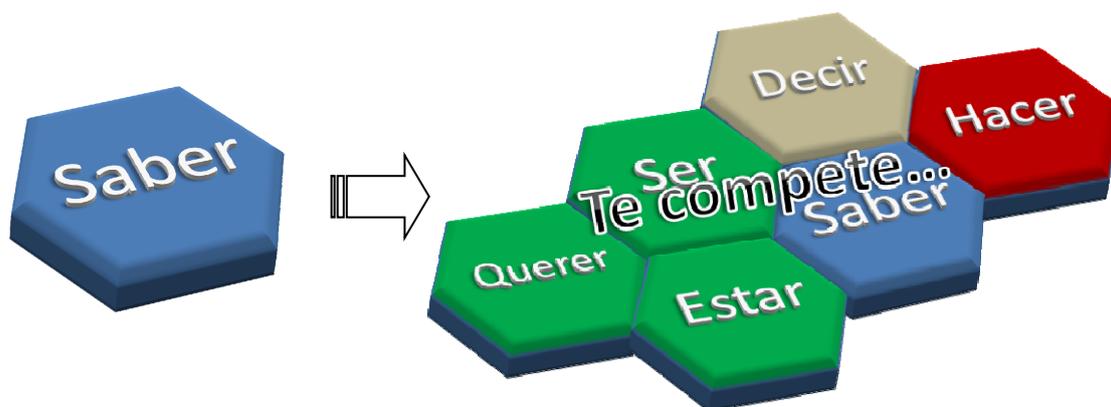
Con la llegada de la Sociedad 2.0 (allá por 1970), la OCDE, tras comprobar la evolución que tenían las diferentes economías y sociedades que la conformaban, estableció como elemento fundamental sobre el que articular sus políticas educativas y formativas lo que vino a llamar ALV o Aprendizaje a lo Largo de toda la Vida, siendo asumido como objetivo político en 1996 tal y como podemos leer en (OECD, 2008): *“...el aprendizaje a lo largo de la vida para todos se ha convertido en un objetivo político muy difundido entre los países de la OCDE e incluso fuera de ella. Se la considera una condición necesaria para alcanzar el éxito individual en el mercado de trabajo y el bienestar social, y también base para la democracia y la ciudadanía. Se piensa asimismo que la competitividad de las economías nacionales depende en gran medida de la capacidad que tengan las sociedades para alentar y facilitar el aprendizaje a lo largo de la vida”*.

La UNESCO, a partir de 1996 fijó los pilares de una enseñanza basada en COMPETENCIAS, situando como la base de una educación permanente para el Siglo XXI las necesidades de *“aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a ser”* y *“aprender a*

*convivir*". En la misma línea, el marco educativo conocido como "Rethinking Education" en el caso europeo, nacido desde el Marco Estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación, definía la Estrategia Europa 2020 donde se insistía en la necesidad de "...asegurar que las competencias necesarias para participar en el aprendizaje permanente y en el mercado de trabajo se adquieren y son reconocidas en toda la enseñanza general, profesional, superior y en la educación de adultos, y desarrollar un lenguaje común y un instrumento operativo para la educación, la formación y el trabajo...", e insta a que los estados miembros "mejoren sus resultados educativos, abordando cada segmento (preescolar, primario, secundario, formación profesional y universitario) mediante un planteamiento integrado que recoja competencias clave..." al mismo tiempo que "garanticen que las competencias requeridas para proseguir la formación y el mercado laboral sean reconocidas en toda la educación general, profesional, superior y de adultos, incluyendo el aprendizaje no formal e informal".

De igual forma, el EEES (Espacio Europeo de Educación Superior) y el contexto legal de los niveles previos a la Educación Superior en España con la definición de *competencias clave*, han centrado la solución en la importancia del aprendizaje permanente basado en COMPETENCIAS en un recorrido de "la cuna a la tumba", pero bajo un concepto de competencia holístico, integral, que abarque los 6 saberes tal y como propone npS (no problems...Solutions), desde el "saber", como expresión más simple del conocimiento generado desde la información, hasta el "querer", englobando otras dimensiones del saber como "saber decir", "saber hacer" o "saber ser" y "saber estar:

**Figura 1: Del "saber" a la "competencia" en npS®.**



*Fuente: Elaboración propia*

Buscando explicaciones al gap actual existente entre el alto número de títulos y certificaciones de los egresados universitarios y la indicada imposibilidad de los empleadores de encontrar el talento que necesitan, las personas con las competencias necesarias para el puesto a desempeñar y para el contexto social y laboral actual, encontramos las respuestas dadas por unos 13000 egresados recogidas y analizadas en el "Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España" (Michavila et al, 2016), donde podemos leer que "...los titulados universitarios demandan una renovación de los métodos de enseñanza porque falta aprendizaje activo basado en proyectos y prácticas", o que "...para los egresados, las metodologías educativas no se renuevan, predominan las técnicas clásicas, poco adecuadas a los paradigmas educativos actuales, el aprendizaje activo, basado en proyectos y prácticas, merece una consideración menor", y que "...el aprendizaje de teorías, conceptos y paradigmas es el rasgo principal de las metodologías educativas en la universidad española", entre otras muchas reflexiones preocupantes.

En la actualidad, encontramos muchas personas como UNO, otras muchas como DOS, y cada vez más como TRES, quienes, en principio eran pocas, estaban dispersas, desconectadas, “haciendo por su cuenta” y “gastando mucha energía y tiempo para conseguir pequeños cambios”, a las que hay que proporcionar un adecuado altavoz desde el que aumentar los decibelios de “su música”.

## 2. Objetivos y alcance

Fruto del escenario anterior y de la unión de muchos TRES de distintas partes del mundo, surgió el proyecto Ágora, como la suma de un evento anual de 4 días de duración a celebrar en un lugar distinto del planeta, y de una RED online basada en proyectos para los 361 días restantes del año, desde la que potenciar el networking necesario y posibilitar la puesta en marcha y desarrollo de proyectos colaborativos eficientes, esto es, “*en menos tiempo y con menos energía gastada para conseguir lo mismo*”, o “*hacer más con el mismo tiempo y energía gastados*”.

El Ágora, bajo el lema “*Hablamos de competencias*”, es “*...un espacio de encuentro y conexión Internacional en formato 4+361, que integra niveles educativos/formativos previos a la Universidad, la Universidad y el entorno sociolaboral y del empleo en el que se mueve el egresado una vez finalizados sus estudios, emergiendo pues como un espacio donde integrar estos tres niveles de los que se espera una coordinación lógica, que facilite el desempeño competencial en un contexto mundial de aprendizaje basado en competencias*”, que tiene como ALCANCE el siguiente decálogo de objetivos:

Figura 2: Concepto Ágora.



Fuente: Elaboración propia

1. Mostrar el interés que, de forma general, hoy en día tiene el enfoque competencial para cualquier persona/organización, y de forma particular para todos los agentes involucrados en el sistema educativo de cualquier país, permitiendo llevar a cabo/actualizar una formación básica en los mismos.
2. Realizar una revisión del estado actual del mismo, especialmente en lo que al sistema educativo se refiere, como vehículo transmisor y potenciador, y en lo que desde el mundo laboral se está requiriendo en relación a él. Esta revisión permitirá una rápida actualización por parte de los distintos destinatarios del Ágora, que gracias a la información acumulada en el evento podrán desarrollar posteriormente de forma más profunda.
3. Recoger información de todos los agentes o partes interesadas (stakeholders) con la que poder elaborar propuestas significativas para trasladar a los órganos de decisión educativa y política, en un espacio internacional y multidisciplinar de encuentro y conexión.
4. Anticipar lo que los próximos años podría ocurrir en este campo, a la vista de las estrategias Europa 2020-2030, la evolución de los modelos de gestión por competencias en organizaciones, el interés de la acreditación profesional en competencias, etc.
5. Dar a conocer experiencias exitosas en diferentes campos, aplicables tanto a la identificación de competencias, la evaluación, metodologías de aprendizaje, métodos de desarrollo competencial, innovación en educación, formación para el empleo, etc.
6. Establecer nexos de conexión entre los tres ámbitos: preuniversitario, universitario y egresados, en tanto que se antojan básicos para mejorar los resultados de los modelos competenciales y la empleabilidad de estos últimos.
7. Propiciar proyectos colaborativos que se lleven a cabo a partir de la finalización del Ágora, interdisciplinares y entre representantes de los tres ámbitos indicados en el punto anterior, que busquen mejorar la proyección al empleo y las oportunidades de negocio y desarrollo entre otros objetivos, a través de la Red Ágora.
8. Crear un nexo más de trabajo colaborativo con América Latina mediante la celebración de futuras ediciones del Ágora en uno de sus países, en lo que supondría la continuidad necesaria del trabajo realizado.
9. Elaborar una guía que suponga un lenguaje común que parta de un listado estándar común de competencias donde cada competencia esté relacionada con las diferentes formas en que aparece recogida en otros contextos y que permita en el futuro simplificar el lenguaje y los procedimientos a emplear.
10. Elaborar y difundir un “*paper position*” resumen de lo acontecido en el Ágora a modo de lecciones aprendidas sobre las que trabajar de forma colaborativa hasta la siguiente edición del Ágora.

### **3. Metodología...haciendo camino al andar**

#### **¿Cómo se estructuró Ágora?**

Se antojaba estratégico promover y llevar a cabo un evento de 4 días de duración donde, primero, fuese expuesto el estado del arte para que todos los agentes interesados puedan actualizar periódicamente su conocimiento (SABER) sobre el estado de los modelos de enfoque competencial y cómo se ha llegado hasta aquí; en segundo lugar, mostrar los

avances más destacados de experiencias (SABER HACER) llevadas a cabo en cada uno de los ítems del modelo: estrategias, herramientas, técnicas, evaluación, etc.; para, finalmente, debatir sobre acciones y proyectos conjuntos que poner en marcha en la búsqueda de objetivos concretos que ayuden a la implantación del modelo competencial maximizando sus beneficios con el menor coste posible, creando una red colaborativa (SABER SER Y ESTAR) y que, como el modelo École 42, potencie el SABER QUERER, como elemento fundamental para mejorar el aprendizaje, de forma que la motivación no se diluya y, conjuntamente con la acción que facilitará la Red Ágora, aproveche la fuerza que supone el acrónimo motivaCción.

Esto debía llevarse a cabo de forma integral a todo el sistema social, es decir, uniendo en un mismo escenario a agentes y partes interesadas que ejercen su labor tanto en niveles previos a la universidad, como en el ámbito universitario y, posteriormente, en el ámbito del empleo: organizaciones empresariales que buscan un mejor desempeño competencial de sus trabajadores, empresas de selección de personal, organismos de acreditación en competencias, etc.

Además, buceando entre los modelos de eventos habituales, se llegó a la conclusión de que debía organizarse como un Ágora, suma de varios eventos diferentes, porque la visión de otros tipos de eventos considerados de forma individualizada, podría no resultar suficiente para los objetivos buscados.

Así, por ejemplo, en relación a eventos tipo congresos especializados, una de las cuestiones más deficitarias de los mismos que resultó encima de la mesa en el brainstorming inicial (cuando se abordó la KWL de partida del proyecto, dentro de la metodología npS bajo la que se planificó), fue la percepción que parecen tener los asistentes a este tipo de eventos de la menor atención que suele darse a la networking que puede crearse a nivel individual y colectivo en los mismos, de ahí que resultase fundamental que el Ágora naciese, aunque pretenda ir mucho más allá, de la unión de un congreso, aprovechando sus ventajas, y de otros eventos más tipo foro y multimeeting, donde se trabajen diferentes formas de encuentro y se posibiliten distintos escenarios colaborativos para seguir trabajando y desarrollando todo aquello iniciado en el Ágora.

Durante la primera edición, Ágora planteará 4 áreas clave donde centrar acciones y actividades: **Sociedad 5.0, Industria 4.0, Huellas** (ecológica, energética, digital y social) **vs Sostenibilidad e Inclusión**, dividiendo, durante los 4 días de encuentro, sus actividades en espacios (*ZonAgoras*) característicos en función del saber o saberes predominantes en cada una de ellas (de entre los 6 del concepto competencia), y que, bajo las designaciones siguientes, pretenden materializar todo el alcance del proyecto:

1. *FormAgora*: espacio especialmente dedicado a actividades con carácter más formativo, divulgativa, donde predomine el ámbito del SABER.
2. *ExperAgora*: espacio especialmente dedicado a actividades con carácter más experiencial, con predominio de los ámbitos SABER DECIR y SABER HACER.
3. *IdeAgora*: espacio especialmente dedicado a actividades con carácter emprendedor, con predominio de los ámbitos SABER SER, SABER ESTAR y QUERER, en tanto que suponen una “invitación” a poner en marcha proyectos colaborativos conjuntos, acciones sociales que mejoren tanto la educación, como la investigación y, especialmente, la empleabilidad.
4. *CulturAgora*: espacio especialmente dedicado a actividades con carácter cultural, lúdico, con predominio de los ámbitos SABER SER y SABER ESTAR en tanto que contribuyen a iniciar y mejorar las relaciones personales entre los participantes.

5. **TecnAgora:** espacio especialmente dedicado a mostrar cómo la tecnología puede y podrá influir en los modelos educativos, de investigación y en el empleo, en la actualidad y en un futuro inminente.
6. **I+DAgora:** espacio especialmente dedicado a mostrar cómo la investigación puede ser el motor de cambio de la sociedad. Entrarían en este espacio, por ejemplo y entre otras actividades, todas aquellas acciones demostrativas de los avances alcanzados por grupos de investigación, dando a conocer en qué se está investigando y el estado del arte en que se encuentra.

**Figura 3: Espacios ZonAgora.**



Fuente: Elaboración propia

7. **EmplAgora:** espacio especialmente dedicado a mostrar cómo actuar para mejorar la empleabilidad de las personas. Entrarían en este espacio, por ejemplo y entre otras actividades, todas aquellas acciones demostrativas que vayan desde cómo orientar la carrera profesional hasta cómo mejorar la empleabilidad de la persona y su desempeño profesional, pasando por los procesos de selección de personal, las redes networking para la mejora del empleo o aquellas destinadas a colectivos de difícil empleabilidad. Por ejemplo, durante el evento tendrán lugar dentro de este espacio, acciones como la acreditación de mentores dentro del sello de calidad de la Red Iberoamericana de Mentoría (RIME), recientemente puesto en marcha.

El concepto de *espacio 4+361* se completa con el proyecto de desarrollo de una red colaborativa basada en proyectos, operativa los 361 días posteriores tras cada evento de 4 días anual. Es cierto que podemos encontrar numerosas plataformas de conexión online en

la actualidad, unas más centradas en conexiones sociales (Facebook, Twitter,...) y otras en conexiones profesionales/laborales (LinkedIn, plataformas de crowdfunding,...), educativas (Rayuela, Colabora 3.0,...),..., sin embargo no existen muchas plataformas que potencien la puesta en práctica de proyectos colaborativos que abarquen todo el horizonte temporal de la vida de una persona, “*de la cuna a la tumba*”, de forma que, una vez surja una demanda o necesidad individual o colectiva que represente una idea que convertir en proyecto, pueda darse a conocer en un espacio colaborativo donde, a partir de la respuesta de otros individuos o grupos, se desarrolle un área específica de trabajo para ese proyecto con todos los interesados, que abarque desde la formación, la investigación, la financiación, los recursos, la tecnología, el desarrollo, los productos,... necesarios, que posibiliten beneficios para todos los participantes de forma individual y la mejora de la empleabilidad de forma general.

En este sentido, se ha considerado vital incluir en el proyecto el desarrollo de una plataforma que, bajo los principios y visión del decálogo del proyecto **Ágora**, permita implementar esta visión por el interés que puede suponer para la mejora de proyectos educativos, de investigación o de empleo, al mismo tiempo que por las oportunidades sociales y de negocio que podría generar.

Dicha plataforma es lo que en el proyecto se llama **Red Ágora**, una red que, con epicentro en proyectos y no en individuos, y bajo principios de funcionamiento similares a los de la red neuronal de un cerebro humano, permitirá durante los 361 días restantes de cada año, conectar a los NODOS creados a nivel mundial para la realización de proyectos conjuntos en el alcance holístico del **Ágora**. Así pues será *“una plataforma online espacio de conexión para todos los NODOS creados a partir de las distintas ediciones del **Ágora Internacional sobre Educación, Investigación y Empleo**, formados desde niveles educativos/formativos previos a la Universidad, la Universidad, y el entorno sociolaboral en el que se mueve el egresado una vez finalizados sus estudios, como primera plataforma que integre los tres niveles de los que se espera una coordinación lógica, que facilite y mejore el desempeño competencial en un contexto mundial de aprendizaje basado en **COMPETENCIAS**, al mismo tiempo que posibilita la puesta en práctica de proyectos colaborativos bajo filosofía **Win-to-Win**”*.

Su funcionamiento sería similar al de un cerebro humano, permitiendo la conexión entre NODOS (en lo que sería el símil de neuronas) para, a raíz de una “idea oferta” o propuesta formulada por el Nodo “i”, puedan responder determinados Nodos “j” que estén interesados en colaborar en el proyecto conjunto que supondría llevar a la práctica esa idea, creándose un espacio de trabajo colaborativo privado desde el que acordar los términos de colaboración, llevar a cabo reuniones, trabajar sobre el proyecto, dar visibilidad al mismo, etc., aprovechando además los recursos y beneficios que la Red **Ágora** pueda proporcionarles. El Nodo “i”, en el momento de lanzar la idea a convertir en proyecto, decidirá si se realiza una casación previa, privada, dentro de la red, sin que los nodos tengan conocimiento de ello, para lo cual la red aplicará un algoritmo de casación sobre la base de un conjunto de reglas y pesos ponderados a aplicar sobre dichas reglas. De esta forma, la red presentará al Nodo “i” el resultado del proceso de casación, sobre la idoneidad de los restantes nodos de la red, a fin de que dicho nodo emisor decida la conveniencia de enviar la propuesta o no de proyecto a los diferentes nodos.

Un ejemplo de proyecto posible desde la Red **Ágora** podría ser la de desarrollar el sistema de formación necesario para el entrenamiento de médicos en cierto tipo de prácticas médicas mediante el uso de dispositivos gafas 3D y realidad virtual, donde serían necesarios NODOS diversos como: profesionales de la medicina para los contenidos necesarios, desarrolladores de software y hardware para su implementación, fabricantes de gafas 3D, inversores, clínicas y otros centros médicos donde simularlo, asociaciones y

colegios profesionales relacionados con la medicina para su divulgación, inversores que vean en el proyecto una oportunidad de negocio, etc.

De igual forma, se podría extrapolar esta descripción de posibles nodos a las dimensiones “investigación” y “empleo/empresas”, con múltiples ideas que convertir en proyectos colaborativos.

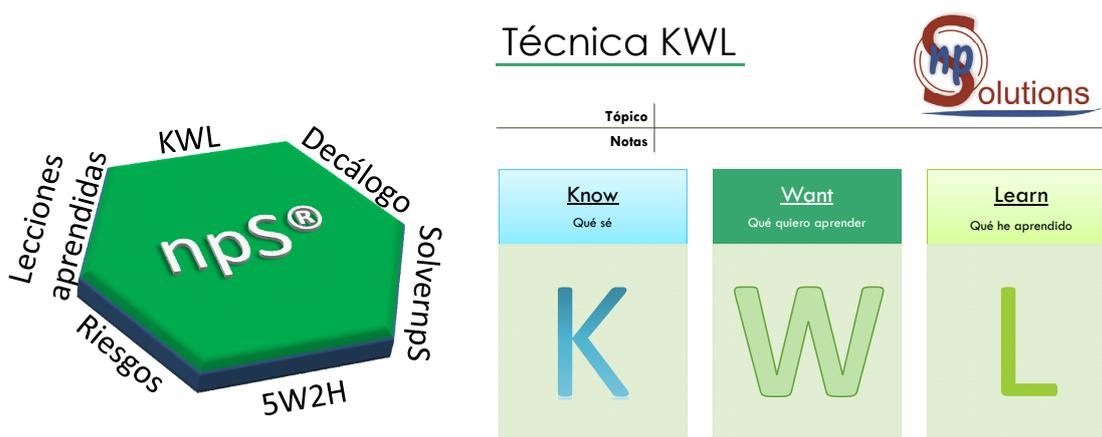
### ¿Cómo se ha trabajado en la gestión y dirección del proyecto?

En el proyecto se ha trabajado bajo la metodología *npS* en su simplificación para la aplicación a la gestión y dirección de eventos (Carmona, 2018).

*npS*®, *no problems...Solutions*, actúa “...convirtiendo una situación a resolver en un proyecto, de forma que, planificando las distintas fases a abordar, y creando un ambiente previo emocional y competencialmente inteligente, es posible encontrar siempre una solución y mejorar el nivel competencial” (Cerezo, 2018, pp. 110).

Para ello, sirviéndose de disciplinas, herramientas y técnicas, que van desde el Project management, hasta el design thinking, pasando por modelos ABP-PBL, resolución de conflictos/negociación, o modelos win-to-win, entre otros, plantea una forma de gestionar y dirigir los proyectos bajo lo que define como *hexágono npS*.

Figura 4: Hexágono *npS* y técnica KWL.



Fuente: Elaboración propia

La técnica KWL es el elemento básico de trabajo de las reuniones del equipo SolvempS organizador.

Los voluntarios y nuevos miembros son instruidos en el decálogo emocional previo a la aplicación del plan *npS*.

El equipo SolvempS ha sido configurado a partir de una estructura jerárquica de dos escalones, el nodo organizador 00 situado en la parte superior, desde el cual se adoptan las decisiones finales, y múltiples nodos organizadores 01 situados en el mismo nivel horizontal entre ellos, por debajo del 00. Cada nodo organizador 01 ha sido seleccionado bajo dos premisas: *¿qué sabe hacer?* y *¿qué quiere hacer?*, definiéndose para cada uno el contexto colaborativo 7-7 que propone *npS*.

Las tareas han sido definidas y ordenadas bajo una gran matriz 5W2H, definiéndose a nivel final de persona y acción concreta, siendo transmitidas a los nodos organizadores 01 las que les eran de aplicación.

Figura 5: Plan npS® adaptado a eventos



PLAN npS®

ÁREAS	PROCESOS				
	INICIO	PLANIFICACIÓN	EJECUCIÓN	CONTROL	CIERRE
INTEGRACIÓN	Desarrollar el Documento de Inicio npS® → Doc01	Desarrollar PLAN → npS®	Elaborar documento Soluciones Objetivo → Doc02 Seleccionar Solución Final Objetivo → PAJ	Controlar la EDT Controlar cambios → Check-List y rúbricas	Cerrar proyecto npS® → Doc03 Recolectar lecciones aprendidas → KWL
PARTES AFECTADAS	Identificar las partes afectadas y sus necesidades → Matriz01 → KWL		Gestionar la participación de las partes afectadas		
ALCANCE					
RECURSOS	Establecer Solvers Team y sus roles → Belbin		Desarrollar el equipo de trabajo	Controlar el alcance Controlar EDT	
TIEMPO		Definir el alcance Crear la EDT → 5W2H		Evaluar desempeño competencial Check-List y rúbricas	
COSTE					
CALIDAD					
RIESGOS		Identificar y evaluar riesgos → matriz UGR Plan de riesgos	Tratar los riesgos	Controlar riesgos	
COMUNICACIONES		Planificar las comunicaciones	Distribuir la información	Gestionar comunicación	

Fuente: Elaboración propia

El control se ha integrado dentro de la matriz 5W2H, incluyendo en ella el resultado del análisis de la identificación y evaluación de riesgos realizada.

Al finalizar cada sesión de trabajo, y en las reuniones periódicas del nodo 00, se fijan las lecciones aprendidas (L), siendo integradas estas en la K de la KWL de la siguiente reunión de trabajo.

En la actualidad casi 200 personas integran los nodos organizadores 00 y 01, mostrándose la utilidad de la metodología indicada en la gestión y dirección de eventos, incluso cuando el número de *SolvernpS* es elevado y se tiene el hándicap de que todos trabajan altruistamente en el proyecto, en “horas extras” de lo que es su trabajo y ocupaciones diarias.

#### 4. Resultados

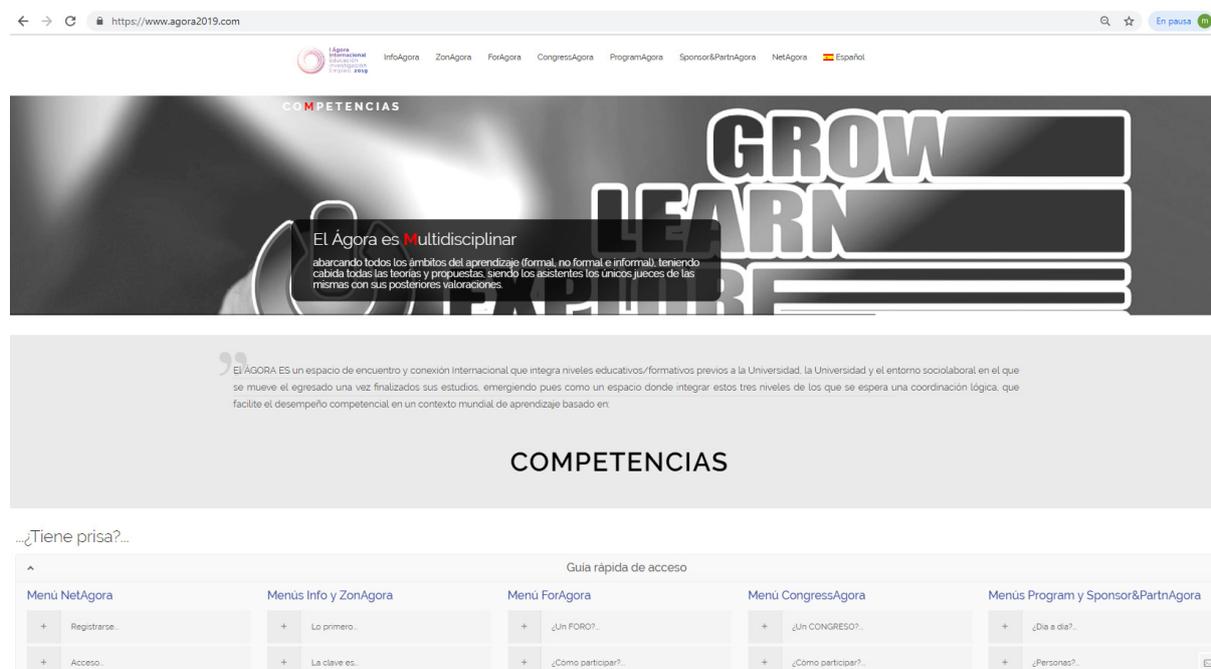
En esta comunicación se ha pretendido mostrar la forma en que se ha concebido y puesto en marcha un proyecto social y la utilidad de la aplicación de la metodología npS® en la simplificación de su gestión y dirección, especialmente como cuando, en este proyecto, el número de personas que integran el equipo es muy elevado, trabajando de forma altruista, solo movidos por la motivación que encierra el alcance del proyecto y su labor social, sin que formen parte de una plantilla laboral sujeta a horarios de trabajo y sin remuneración por su desempeño.

El proyecto Ágora es ya una realidad, estando lanzado desde finales de 2018. Su primera edición, en lo que será su lanzamiento operativo, tendrá lugar del 10 al 13 de septiembre de

2019 en Extremadura, con su sede central en el Edificio Siglo XXI de Badajoz (aunque será multisede).

Toda la información del proyecto se encuentra en [www.agora2019.com](http://www.agora2019.com), desde donde se pueden formar ya los nodos que facilitarán la fase beta de la Red Ágora, en tanto que se pretende su presentación en el último día del evento de 4 días.

Figura 6: Web principal del proyecto Ágora



Fuente: Elaboración propia

La segunda edición está confirmada ya en Madrid para 2020, en tanto que en el nodo organizador 00 participan ya personas que asumirán el control de esa edición.

El proyecto está siendo apoyado desde numerosas instituciones, habiéndose sumado numerosos centros educativos de niveles previos a la universidad, universidades, empresas, asociaciones empresariales,...

Puede que aún predominen personas, en los diferentes ámbitos (preuniversitario, universitario y egresado) y dimensiones (Educación, Investigación y Empleo/Empresas) del alcance de Ágora, que todavía nieguen que haya un oso delante, o que este sea tan fiero como lo pintan, insistiendo en la idea de mantener modelos tradicionales en la nostalgia de que "cualquier tiempo pasado fue mejor", y otras que piensan que es una moda, algo pasajero y que pasará, que es mejor estar quieto, porque "las aguas volverán a su cauce", centrándose en "hacer lo mismo" como si ello fuera a dar "resultados distintos".

Pero entre todas ellas, surgieron muchos TRES, que han hecho posible la puesta en marcha del proyecto **Ágora Internacional sobre Educación, Investigación y Empleo**, una posible solución que disminuya el tamaño y fiereza del oso, hasta convertirlo en una oportunidad en lugar de una amenaza, y que funcionan bajo el concepto KISS "aporta o aparta", de forma que desde el que aporta una gota hasta el que aporta un volumen considerable, contribuyen "a llenar el vaso" del proyecto.

Como yo era muy curioso ya desde pequeño, le pregunté a mi abuelo si no habría un cuarto o más tipos de personas, si ante los problemas solo podría encontrarme con los tres casos que reflejaban UNO, DOS y TRES.

Para mi sorpresa me dijo que sí, que podría existir un cuarto tipo, pero que sería tan ilógico que alguien actuase así que prefería pensar que no se daría: el de una persona que corriera hacia el oso, porque sería como el del dinosaurio que no quiere extinguirse pero que corre hacia el meteorito.

Tal vez por eso, desde entonces, *uno, dos y tres*, sea lo único que decimos en el equipAgora cuando hemos de afrontar la solución a una situación a resolver.

## 5. Referencias

- Carmona Fernández, D., Jaramillo Morán, M.A., Gallardo Durán, C.M., Rodríguez Méndez, D. (2018, Madrid). *npS® aplicado a la gestión y dirección de eventos*. Proceedings from the 22st International Congress on Project Management and Engineering (Madrid, July 2018). Pp. 319-328. AEIPRO.
- Carmona Fernández, D., Horrillo Horrillo, L.A. & Álvarez Moreno, J.A. (2017, Cádiz). *npS® Methodology vs Competence Approach*. Proceedings from the 21st International Congress on Project Management and Engineering (Cádiz, July 2017). ISBN-13: 978-84-697-6121-2. AEIPRO.
- Cerezo Narváez, A., Bastante Ceca, M. J. (eds.) (2018). *Herramientas y experiencias para la evaluación por competencias en Dirección de Proyectos*. Cádiz: Editorial UCA, Valencia: Asociación Española de Dirección e Ingeniería de Proyectos.
- Escamilla de los Santos, José. (2018, febrero 08). École 42, la escuela sin profesores, sin libros y totalmente gratuita. *Magisterio.com.co*. Obtenido el 13/04/2019 desde <https://www.magisterio.com.co/articulo/ecole-42-la-escuela-sin-profesores-sin-libros-y-totalmente-gratuita>.
- Informe Infoempleo-Adecco. (2018). *Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda del empleo en España. XXI edición*. Obtenido el 13/04/2019 desde <https://iestatic.net/infoempleo/documentacion/Informe-Infoempleo-Adecco-2017.pdf>.
- Michavila, F., Martínez, J.M., Martín González, M., García Peñalvo, F.J. & Cruz Benito, J. (2016, Febrero). *Barómetro de empleabilidad y empleo de los universitarios en España 2015. Primer informe de resultados*. Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Obtenido el 13/04/2018, desde [http://catedraunesco.es/repositorio/2016/Informe\\_Bar%C3%B3metro\\_OEEU\\_2015.pdf](http://catedraunesco.es/repositorio/2016/Informe_Bar%C3%B3metro_OEEU_2015.pdf).
- ManpowerGroup. (2018). *Solucionar la escasez de talento. Crear, atraer, compartir y transformar*. ManpowerGroup. Obtenido el 13/04/2019, desde <http://www.escasezdetalento.es/>.
- OECD (2008). *Sistemas de cualificaciones. Puentes para el aprendizaje a lo largo de la vida*. Instituto Nacional de las Cualificaciones. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. París.
- Pighi Bel, Pierina. (2016, Junio 10). Cómo es 42, la universidad francesa de tecnología que no tiene profesores. *El País*, Obtenido el 13/04/2018 desde <http://www.bbc.com/mundo/noticias-36474360>.
- PwC. (2018). *European Private Business Survey*. Obtenido el 13/04/2019 desde <https://www.pwc.es/es/publicaciones/economia/european-private-business-survey.html>.
- Torres Menárguez, A. (2019, marzo 23). Las universidades multiplican los grados, una trampa para ganar alumnos que la privada sí rentabiliza. *El País*. Disponible. <https://elpais.com/sociedad/2019/03/19/actualidad/1553025567640982.html>.