



Manual Operativo  
Comunidad de  
**Caminantes**  
Fascículo 2

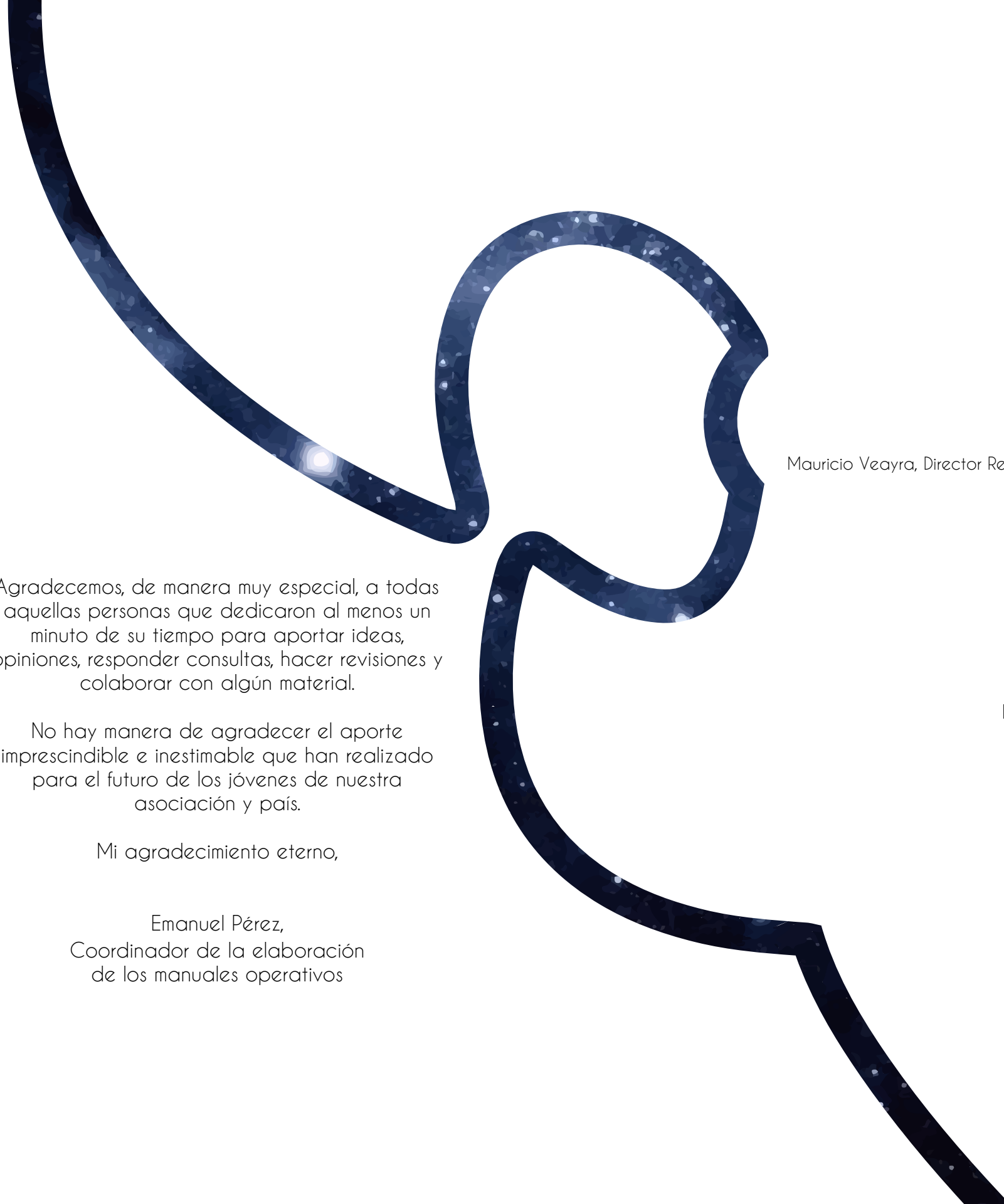


# Fascículo 2

CONOCIENDO A LA UNIDAD







Agradecemos, de manera muy especial, a todas aquellas personas que dedicaron al menos un minuto de su tiempo para aportar ideas, opiniones, responder consultas, hacer revisiones y colaborar con algún material.

No hay manera de agradecer el aporte imprescindible e inestimable que han realizado para el futuro de los jóvenes de nuestra asociación y país.

Mi agradecimiento eterno,

Emanuel Pérez,  
Coordinador de la elaboración  
de los manuales operativos

#### **COLABORADORES**

Channel Díaz, Grupo Scout 2, Fray Paulino Dominguez  
Luis Moisés Martínez, Grupo Scout 5, San Jorge  
Rafael Batlle, Grupo Scout 7, Eugenio María de Hostos  
Pablo Ovalles, Grupo Scout 8, Cotubanama  
José Taveras, Grupo Scout 33, Instituto Evangélico  
Leonel Coma, Grupo Scout 88, Rotaract  
Basilio González, Grupo Scout 106, Gloria Kunhardt  
Daylonis Ynoa, Grupo Scout 106, Gloria Kunhardt  
Michael Jiménez, Grupo Scout 126, Nuestra Señora de la Altagracia  
Carlos Rodríguez, Grupo Scout 126, Nuestra Señora de la Altagracia

#### **OFICINA SCOUT NACIONAL, ASDI**

Wilfredo Tavárez, Director Ejecutivo Nacional  
María Vázquez, Asistente de Programa de Jóvenes Nacional (2019)

#### **REGIÓN INTERAMERICANA**

Mauricio Veayra, Director Regional de Programa de Jóvenes, Oficina Scout Mundial- Centro De Apoyo Interamérica  
Asociación de Scouts de Perú, en figura de su Director de Programa  
Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, en figura de su Director de Programa

#### **EQUIPO DE REVISIÓN MANUAL OPERATIVO COMUNIDAD DE CAMINANTES**

Elisa González, Grupo Scout 7, Eugenio María de Hostos  
Carlos Porfirio Mercado, Grupo Scout 88, Rotaract  
Giuseppina Oliva, Grupo Scout 106, Gloria Kunhardt  
José Navarro, Grupo Scout 123, Compañeros de Jesús y María  
Jael González, Coordinador Nacional Comunidad de Caminantes (2019)  
Jaime Bernal, Director Nacional de Programa de Jóvenes (2019)

#### **EQUIPO DE VALIDACIÓN MANUAL OPERATIVO COMUNIDAD DE CAMINANTES**

Miguel Rodríguez, Consejo Directivo Nacional  
Emily Espinosa, Consejo Directivo Nacional  
Ricardo Andújar, Consejo Directivo Nacional  
Elvin Soriano, Consejo Directivo Nacional

#### **TEXTO Y REDACCIÓN**

Emanuel Pérez, Coordinador de la elaboración de los manuales operativos

#### **CORRECCIÓN DE ESTILO**

Martha Ivanovich  
Arleth Cisnero, Grupo Scout 123, Compañeros de Jesús y María  
Penélope Cisnero, Asistente de Programa de Jóvenes Nacional

#### **DISEÑO DE GRÁFICOS**

Anfernee Pichardo, Ejecutivo de Comunicaciones Nacional

#### **DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN**

Betsy Montero



# INDICE

CAPÍTULOS

PÁGINAS

<b>5</b>	FUNCIÓN DEL DIRIGENTE EN LA UNIDAD.....	<b>7</b>
<b>6</b>	MARCO SIMBÓLICO EN LA COMUNIDAD DE CAMINANTES.....	<b>17</b>
<b>7</b>	VIDA DEL PEQUEÑO GRUPO EN LA COMUNIDAD DE CAMINANTES.....	<b>35</b>



# Capítulo

**Función del dirigente para esta unidad**

**Objetivos:**

Presentar al adulto en el Movimiento Scout su rol educativo en el proceso de crecimiento de los jóvenes de 15 a 17 años mediante el acompañamiento, el desarrollo de programas relevantes para ellos, el establecimiento de relaciones y el empoderamiento.

# 5





## ¿Cómo son los dirigentes que necesitamos?

Para dirigir una Comunidad de Caminantes es suficiente contar con hombres y mujeres de buena voluntad, adultos y jóvenes adultos, psicológicamente maduros y moralmente rectos, con condiciones básicas para organizar un grupo, y conscientes de que son responsables de una tarea educativa en beneficio de los jóvenes.<sup>1</sup>

### El equipo de trabajo

Para una correcta operación de la unidad e implementación del Método Scout, es fundamental el trabajo con un equipo de forma coordinada, apoyándose unos a otros. Que existan dirigentes de ambos sexos contribuye a que varones y hembras tengan referentes masculinos y femeninos, en un equipo estable y equilibrado de personas que se complementan, con relaciones cordiales y sinceras.

Aunque cada grupo scout tendrá un equipo conformado según su realidad inmediata, el equipo ideal debería de estar conformado por:

Un coordinador(a) de unidad: Adulto de 25 años en lo adelante.

Un sub-coordinador(a) por cada seis jóvenes: Adulto-joven de 23 años en adelante.

Un(a) joven menor de 22 años no debe ser parte de este equipo de trabajo, pues tiene aún un programa

por vivir y experimentar dentro del marco de su edad; así también se evita una rotación constante de jóvenes “dirigentes” o “en servicio”, que debido a su propio ciclo de vida comienzan a distanciarse, voluntaria o involuntariamente del día a día del grupo, por situaciones como: ingreso a la universidad, asignaciones de estudios, primeros trabajos, formalización de relaciones, proyectos personales, etc. Esta rotación afecta la continuidad de crecimiento de los jóvenes de la unidad, la estabilidad de la misma, el seguimiento a las tareas y la planificación a mediano y largo plazo.

Otro aspecto muy importante es el acompañamiento que necesitan los jóvenes entre 15 y 17 años con interrogantes y necesidades que impactan su identidad y el planteamiento del camino que seguirán para sus vidas, y es crucial que los dirigentes que les apoyen puedan tener un ciclo y experiencia de vida más adelantado, por lo que un joven de menos de 25 años está muy cercano a la edad de los caminantes, y en muchas ocasiones, aún se encuentran en el proceso de definir su proyecto de vida. El conocimiento sobre la operación de la unidad es importante; sin embargo, la experiencia de vida es fundamental y más importante todavía para tener una mayor base para dar apoyo a los jóvenes de la Comunidad de Caminantes.

Las reuniones del equipo de dirigentes de la unidad tienen gran importancia, ya que en ellas se programan y se preparan las actividades, se hace el seguimiento de la labor educativa, se evalúa la progresión y, en general, se definen las líneas de actuación futuras como equipo.

El reparto de las responsabilidades de los dirigentes debe hacerse en función de las aptitudes y actitudes de cada uno. Para el buen funcionamiento del equipo es necesario que haya un coordinador. Suele ser la persona que tiene más experiencia y conocimientos acerca de la unidad, siempre y cuando cumpla el criterio de la edad.<sup>2</sup> El coordinador de unidad es el responsable de presentar los informes de desempeño de la unidad al comité de grupo y es el representante de la unidad en el mismo.



## Papel del dirigente en la unidad

De manera general, los dirigentes son responsables de dar testimonio y velar por la correcta aplicación del Método Scout. Los valores y elementos del método sirven de poco si no se viven ni se articulan de manera integral y transversal en toda la operación de la unidad.<sup>3</sup> Para esto, el y la dirigente, independientemente de su función en la unidad, tiene unas cualidades esenciales, las cuales son:

**Es un educador:** Responsable de que se den todas las condiciones para que cada experiencia vivida dentro de la Unidad sea una experiencia educativa. Siendo consciente de las necesidades y de los intereses de los jóvenes, sabe traducirlos en actividades, acompañamientos y experiencias generales que permitan el crecimiento de los jóvenes, integrando las tareas anteriormente descritas. Se desempeñan como educadores en su relación directa con los jóvenes, ya sea orientando, acompañando o evaluando su proceso de crecimiento.<sup>4</sup>

Sabe orquestar el Programa de Jóvenes, que se define como: “todas las oportunidades de aprendizaje en el Movimiento Scout de las cuales los jóvenes pueden beneficiarse en las que por medio del Método Scout se alcanza la misión del Movimiento Scout”.<sup>5</sup>

*El papel del acompañamiento educativo es el más importante de todos, pues si no desempeña correctamente esta función, estaría desvirtuándose de su rol y alejándose del propósito del Movimiento Scout; todas las demás acciones son secundarias a esta realidad.*

**Articula la unidad:**<sup>6</sup> Consiste en ver como todas las partes de la unidad y del Método Scout se articulan para desempeñarse correctamente en una realidad determinada. Es por naturaleza una actividad integradora, porque tiene por objeto que algo funcione bien en la práctica. Requiere de conocimiento, imaginación y libertad. Debe tener la capacidad de adaptarse, de entender las situaciones de sus jóvenes y del entorno, para poder desarrollar un programa relevante y que se ajuste a las necesidades y los intereses de los jóvenes.

## Esto involucra:

- Comprender el Método Scout en su totalidad.
- Dominar los procesos de introducción y puesta en marcha de cambios en la unidad.
- Adaptar las expectativas a las condiciones sociales, económicas y culturales en que se desenvuelve la unidad.
- Mantener un nivel de relaciones que predisponga favorablemente el entorno.
- Involucrar a los padres y tutores en la tarea de la búsqueda de recursos.
- Elaborar y afinar procesos de aprendizaje de los coordinadores de los equipos, que sean adaptados a su realidad, que les permitan abordar correctamente las situaciones de crisis.

**Es un guardián de la misión del Movimiento Scout:** Debe mantener siempre el enfoque en la misión del Movimiento Scout, por lo que todas las acciones realizadas dentro de la unidad deben contribuir al cumplimiento de la misión. Debe tener la capacidad para integrar todos los elementos del Método Scout y es testimonio constante de la misión, la Promesa y la Ley.

Los jóvenes son los principales destinatarios de esa misión, pero no se involucran en ella de una forma consciente, ya que no ingresan a la comunidad con el deseo de que les ayuden a construir su personalidad. Ellos participan en el Movimiento porque les atrae vivir aventuras con su grupo de amigos. Como esa aventura se vive a través de la vida de grupo, la formación y el aprendizaje de los jóvenes, que es propiamente la misión del Movimiento Scout, sobreviene como una consecuencia natural de esa vida de grupo.



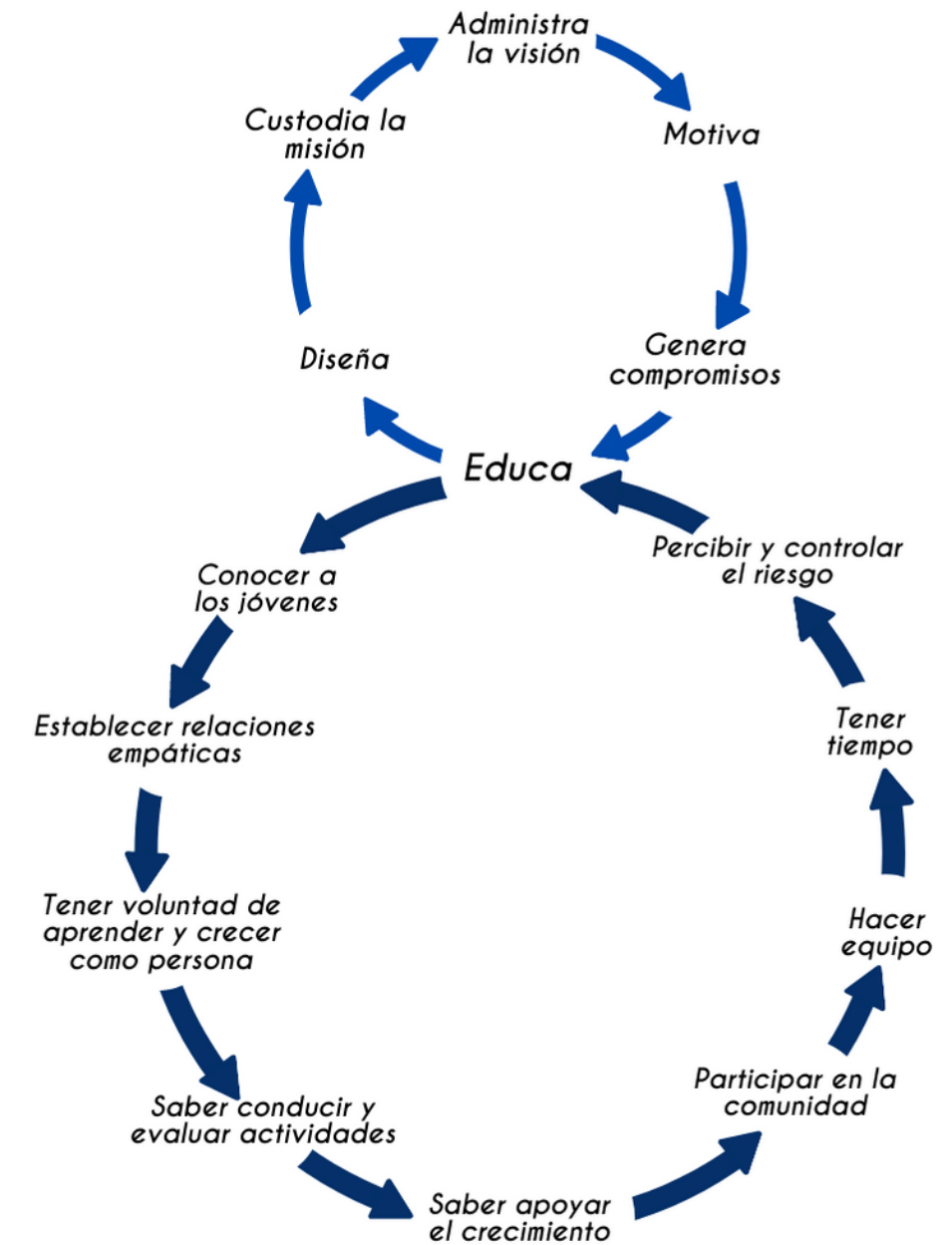
**Es un administrador de la visión:** La visión -que se expresa en los objetivos anuales- es la imagen que la Comunidad de Caminantes tiene de su propio futuro. Cuando esta imagen es compartida se convierte en una fuerza de impresionante poder en el corazón de todos los miembros, creando un vínculo común y dando coherencia a todo lo que se hace.

**Es un motivador:** A través de su testimonio y de los múltiples intercambios que sostiene con los jóvenes, los dirigentes convocan sus conductas y contagian entusiasmo por el logro de la visión compartida, por las aventuras que se preparan, por el fortalecimiento de los pequeños grupos, por el cumplimiento del programa de actividades, por el compromiso con su crecimiento personal y por todo lo que se hace en la comunidad.

**Genera compromisos:** Debe tener la capacidad de llevar los jóvenes de la inspiración a la acción, que puedan asumir responsabilidades y cumplirlas; empodera, supervisa y apoya dentro del marco del desarrollo del liderazgo del o de la joven.

**Para poder cumplir adecuadamente con su papel es indispensable que el o la dirigente:<sup>7</sup>**

- Tenga la capacidad de percibir y controlar el riesgo.
- Tenga la disponibilidad de tiempo, partiendo de que el tiempo libre es el tiempo del cual disponemos libremente. No es el tiempo que nos sobra.
- Tenga la capacidad de hacer equipo con sus compañeros y enseñar a los jóvenes a hacer lo mismo.
- Sea partícipe en la comunidad. Debe ser un ente social conectado con las necesidades de su entorno.
- Sepa apoyar el crecimiento, no sólo de los jóvenes sino de sus compañeros dirigentes, partiendo de sus necesidades e intereses.
- Posea la habilidad de conducir y evaluar actividades educativas.
- Tenga la voluntad de aprender y crecer como persona.
- Establezca relaciones empáticas.
- Y lo más importante, que conozca a plenitud a sus jóvenes.



**¿Cuáles beneficios percibe un dirigente scout?<sup>8</sup>**

Todos los que participan en organizaciones de servicio voluntario son motivados, principalmente, por los beneficios que la organización ofrece, como por ejemplo: mejorar el barrio o la comunidad, contribuir en el crecimiento personal o desarrollar nuevas competencias. La agradable sensación que resulta de hacer algo relevante para el bien de la sociedad constituye en sí misma un fuerte motivo para que las personas ofrezcan su tiempo y sus habilidades.



Los beneficios intangibles de ser acompañantes del crecimiento de los jóvenes son indescriptibles en sí mismos, sólo puede ser explicado por la vivencia misma de que un joven se te acerque y te exprese lo importante que has sido para su vida; sin embargo, se pueden establecer algunos beneficios que los dirigentes reciben en su labor voluntaria en el Movimiento Scout, los cuales son:

### Beneficios sociales

Recompensas como la amistad, el reconocimiento y el contacto social, con énfasis en las relaciones interpersonales. Nos abre la puerta un nuevo mundo de hermanos y hermanas en todo el mundo. Nos permite derribar barreras de estereotipos, paradigmas y otros elementos que nos separan como seres humanos; así como recibimos reconocimiento y proyección por parte de la comunidad.

### Beneficios ideológicos

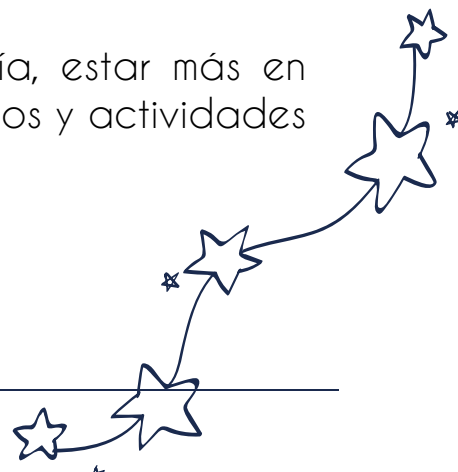
Recompensas que provienen de la satisfacción de trabajar para una causa en la que creemos.

### Beneficios de desarrollo

Aprendizaje personal, descubrimiento de cosas, adquisición de nuevas habilidades y conocer a gente interesante, con énfasis en el desarrollo personal y logros individuales a través de la participación en una tarea colectiva.

### Beneficios de esparcimiento

Nos permite desconectarnos de la rutina del día a día, estar más en contacto con la naturaleza, exponernos a nuevos estímulos y actividades que nos generan bienestar y satisfacción lúdica.



## Aspectos de relevancia a tomar en cuenta por un dirigente de la Comunidad de Caminantes

En general, es interesante:

- Crear un ambiente acogedor, de apoyo y confianza.
- Recordar que los cambios fisiológicos generan inseguridad, y la atracción sexual se intensifica.
- Entender y aceptar que los conflictos con los adultos son normales, sin despreciarlos ni magnificarlos.
- Escuchar y animar, no imponer, ni criticar. Interesarse por entender la escala de valores de los jóvenes.
- Favorecer la reflexión, el compromiso y la responsabilidad. Razonar las decisiones, evitando el dogmatismo o el paternalismo.
- Favorecer la motivación y la capacidad de organización colectiva.
- Potenciar el trabajo en grupo. Conceder autonomía, asesorar y supervisar.





# Capítulo

Marco simbólico en la Comunidad de Caminantes

**Objetivos:**

Mostrar de forma práctica al adulto en el Movimiento Scout el ciclo de vida del o de la joven en esta unidad, la importancia de los símbolos, qué es el marco simbólico, el papel que juega y su aplicación.

# 6





## Comprensión del ciclo de vida y características del joven en esta unidad

### La adolescencia es un período de bordes difusos<sup>9</sup>

De un modo general, entendemos por adolescencia el período de la vida que se inicia con los cambios biológicos de la pubertad y finaliza con la entrada en el mundo de los adultos. Podemos decir que la adolescencia comienza en la biología y termina en la cultura. Se manifiesta su inicio con la aparición de las modificaciones corporales que sirven de índices de masculinidad y feminidad, continúa en nuevas formas de pensar que permiten comprender los acontecimientos de manera integrada, transcurre en la búsqueda de ser uno mismo en forma coherente y continua, y concluye con la inserción en el mundo con un proyecto propio, o al menos con la convicción de que se necesita tomar una opción de vida y que se es capaz de hacerlo.

Si bien de un modo general la adolescencia se inicia entre los 10 y los 13 años y culmina alrededor de los 20 años, su inicio, duración y término son muy variables, dependiendo básicamente de la naturaleza de cada persona, de su historia personal y de las características sociales y culturales de la comunidad en la que se vive.

Estimamos a la adolescencia como un solo período que comprende ambas tareas, la biológica y la psicosocial. Por otra parte, como el logro de las conductas que caracterizan la entrada en la adultez es poco preciso, la adolescencia tiene bordes terminales muy elásticos.

Dos siglos atrás este período no existía o transcurría inadvertido. Ni siquiera se usaba la palabra adolescencia y sólo se diferenciaba entre “niños” y “adultos”. La aptitud fisiológica para la procreación, que llamamos pubertad, marcaba la frontera entre ambas edades. La creciente complejidad de la sociedad, que ha diversificado las funciones sociales y ha exigido mayores competencias para el mundo del trabajo, el aumento en la expectativa de vida; los cambios en la valoración ética de las relaciones afectivas y otros factores que han transformado la sociedad, han determinado el surgimiento y prolongación de esta etapa de maduración sexual y social.

### Hay elementos clave a tomar en cuenta como son:

- ◉ La velocidad de los cambios en los adolescentes varía de joven a joven.
- ◉ La duración y características de la adolescencia son personales.
- ◉ En la adolescencia pueden distinguirse tres etapas: adolescencia inicial (10-11 a 14-15 años), adolescencia media (14-15 a 17-18 años) y adolescencia final (17-18 a 21-22 años).
- ◉ La adolescencia es un período de crecimiento personal sin alteraciones severas generalizadas.
- ◉ La adolescencia tiene sus propias tareas del desarrollo:
  - ◉ Acostumbrarse a sus cuerpos y sentimientos en el proceso de maduración sexual.
  - ◉ Desarrollar y aplicar habilidades propias del pensamiento formal.
  - ◉ Desarrollar y aplicar un nivel de perspectiva más complejo.



- ⦿ Desarrollar y aplicar nuevas habilidades de adaptación, tales como la toma de decisiones, la solución de problemas y la resolución de conflictos.
- ⦿ Identificar valores morales, estándares de conducta y sistemas de creencias significativos.
- ⦿ Establecer aspectos claves de la identidad personal.
- ⦿ Formar amistades íntimas de apoyo mutuo.

En el caso de los caminantes, que se encuentran en la adolescencia media, el hecho central está marcado por el inicio de la **búsqueda de la identidad personal**, esto es, sentirse estable a lo largo del tiempo, lo que no se logrará a plenitud sino hasta la etapa siguiente.

El primer signo de búsqueda de identidad es el distanciamiento afectivo de la familia y el acercamiento a los grupos de amigos. La superación del apego es un paso difícil, pero necesario para conocer el mundo de los demás y para aprender a relacionarse con los pares, en especial con los del sexo complementario.

Los pasos no se dan de forma inmediata, se va y viene oscilando entre la rebelión y el conformismo. Para alejarse de sus padres, los jóvenes tienden a hablar, vestirse y opinar muy diferente a ellos y muy leales a su grupo de iguales, conformándose rígidamente a las modas, expresiones y estilos de relación de éstos.

En muchas ocasiones, la superación de la dependencia con respecto a la familia se hace descalificando a uno o ambos progenitores. Ello puede obedecer más a una necesidad inconsciente de aflojar lazos que a dificultades objetivas con los padres.

El adolescente busca activamente juicios, opiniones y valores propios, sin aceptar ya, automáticamente, los de sus padres. Los errores y contradicciones de éstos son magnificados para facilitar el proceso de desapego.

### Características del joven de 15 a 18 años<sup>10</sup>

El transcurso de los 15 a los 18 años es una época emocionante de la vida, pero estos años pueden ser difíciles para los adolescentes y sus padres.



tutores. Las emociones pueden cambiar rápidamente a medida que los adolescentes aprenden a ocuparse de sus estudios y sus amigos, y a enfrentar las expectativas de los adultos. La autoestima del adolescente se ve afectada por el éxito en la escuela, los deportes y las amistades.

Los adolescentes tienden a compararse con otros, y podrían formarse ideas falsas sobre su imagen corporal. La influencia de la televisión, las revistas y el internet puede contribuir a la mala imagen del cuerpo que tengan los adolescentes.

### Desarrollo físico

Los adolescentes en este grupo de edad:

- ⦿ Suelen entrar en la pubertad para los 15 años de edad.
- ⦿ La mayoría de las niñas han tenido su primer período menstrual para los 15 años de edad.
- ⦿ Por lo general, los varones continúan creciendo y aumentando de peso durante su adolescencia.
- ⦿ Las niñas, para los 15 años de edad están cerca de su estatura adulta.

### Pensamiento y razonamiento (Desarrollo Cognitivo)

Los adolescentes en este grupo de edad:

- ⦿ Comienzan a ver los diferentes matices de las cuestiones en lugar de ver todo en blanco y negro.



- ⦿ Pueden comprender que las personas pueden abordar la misma cuestión de diferentes maneras, pero a menudo creen que su perspectiva personal es la más correcta.
- ⦿ Pueden pensar que "lo saben todo".

### Pensamiento y razonamiento (Desarrollo Cognitivo)

Los adolescentes en este grupo de edad:

- ⦿ Comienzan a ver los diferentes matices de las cuestiones en lugar de ver todo en blanco y negro.
- ⦿ Pueden comprender que las personas pueden abordar la misma cuestión de diferentes maneras, pero a menudo creen que su perspectiva personal es la más correcta.
- ⦿ Pueden pensar que "lo saben todo".

### Desarrollo afectivo y social

Los jóvenes en este grupo de edad:

- ⦿ Tratan de encontrar su lugar en el mundo. Se preguntan: "¿quién soy?" y "¿cómo encajo?"
- ⦿ Pueden tener altibajos anímicos de cortos períodos.
- ⦿ A veces parecen maduros, pero todavía tienen momentos de comportamiento infantil.
- ⦿ Pueden rebelarse y tener un comportamiento difícil.
- ⦿ Comienzan a buscar relaciones íntimas, que se vuelven una parte importante de su identidad.

### Desarrollo sensorial y motor

En este grupo de edad:

- ⦿ Los varones continúan volviéndose más fuertes y ágiles incluso después de la pubertad.
- ⦿ Las adolescentes tienden a no adquirir más fuerza ni agilidad después de la pubertad.



### Detalles del marco simbólico

#### Los símbolos

Un símbolo es una imagen o figura que posee una característica que le permite representar una realidad o un concepto. De ahí que en todo símbolo hay un significante y un significado. El significante es la imagen sensible de algo y el significado es el concepto al cual ese significante hace referencia.



Cuando empleamos una imagen o una expresión que comprende varios símbolos relacionados y que en conjunto sirven para animar el proceso educativo en alguna etapa del movimiento, hablamos de un marco simbólico, que no es otra cosa que un sistema de símbolos.

El marco simbólico provee la oportunidad de vivenciar los valores que proponemos como Movimiento a partir de un ambiente de referencia, símbolos, acciones y terminología que enmarcan las actividades de los jóvenes. El propósito de un marco simbólico, no es crear un mundo ficticio que aisle a los jóvenes de su realidad, sino que, por el contrario, es una herramienta que pretende ayudarles a aprender y comprender las realidades, identificarse con valores trascendentes para su vida y favorecer el sentido de pertenencia a sus grupos y comunidades.

También se requiere que el significante guarde relación con las necesidades psicológicas de la edad. Una niña jugando con muñecas pudiera ser un símbolo positivo de identidad, pero una mujer adulta haciendo lo mismo sería un signo de identificación regresiva.



El marco simbólico de la Comunidad de Caminantes es:

## “Vivir la propia aventura”<sup>11</sup>

Para cada joven ya no se trata sólo de descubrir el mundo, sino también de identificar el espacio que él o ella ocupará en ese mundo. La exploración cambia de propósito: ahora no consiste en andar por ahí viendo cómo hacen el mundo, sino en prepararse para hacerlo. De ahí que el marco simbólico se orienta ligeramente hacia la individualidad y el carácter personal del desafío propio de esta etapa.

Cuando se dice vivir se está reforzando la interiorización de las experiencias acontecidas. Se trata de que los jóvenes experimenten las diferentes situaciones del programa scout, de modo tal, que él o ella sean parte constitutiva de lo que ocurre. No basta comprender o interpretar las diferentes vivencias. Es necesario que ellas pasen a formar parte del mundo interior de los jóvenes. En otras palabras, se invita a los jóvenes a ser actores y no espectadores, comprometiéndose en lo que se hace con todo lo que se es. De esta manera la aventura desarrollará todas las facetas de la personalidad: el cuerpo, la inteligencia, el carácter, los afectos, la sensibilidad social y la búsqueda espiritual.

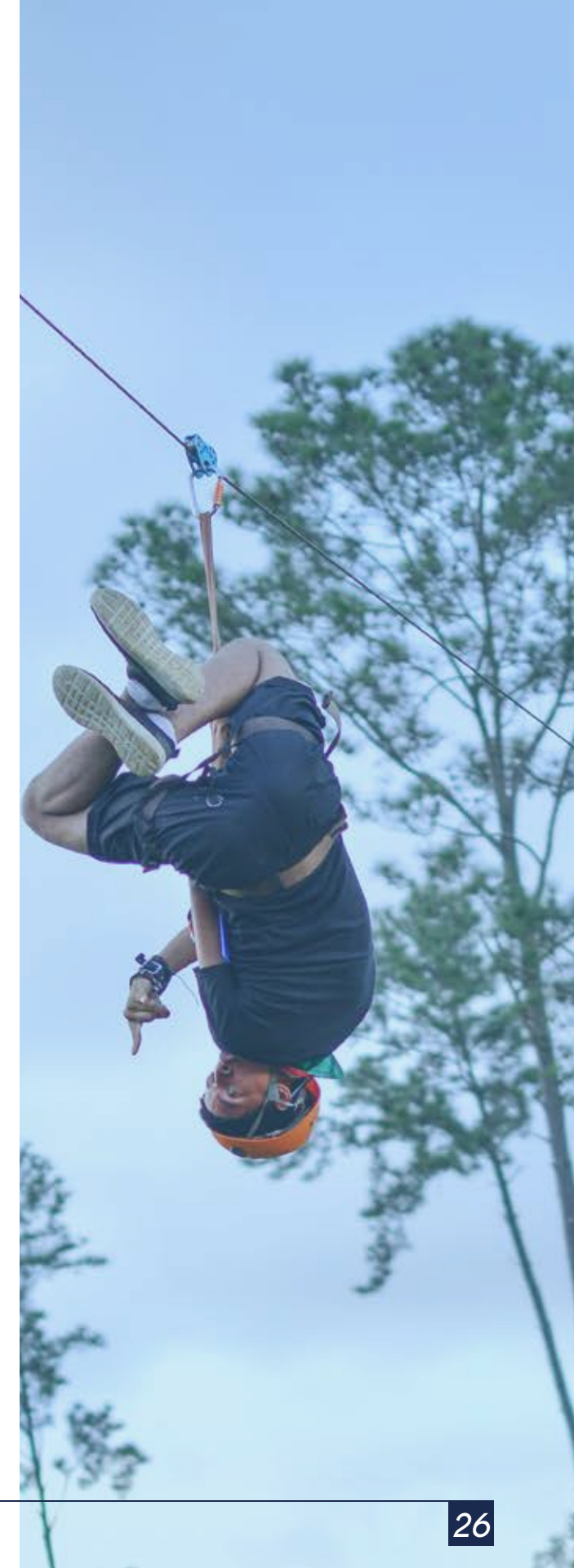
Como vivir la propia aventura se refiere básicamente a la búsqueda de la identidad personal, la que está en proceso de ser obtenida y marcará la vida adulta, la expresión está orientada en una perspectiva de futuro. Se trata de que los jóvenes tengan una disposición de ánimo hacia lo que está por acontecer, generando sus propias capacidades y destrezas para anticipar un futuro posible que depende en buena parte de la opción del presente.

La aventura es una actitud ante la vida que heredamos del fundador de los scouts. El espíritu de aventura fue un componente notable de la personalidad de Baden-Powell, que éste transfirió al Método Scout y que se ha hecho explícito en el marco simbólico de los caminantes.

En el concepto scout, la aventura no es estar colgado de una soga en el flanco de una montaña, ni vivir peripecias arriesgadas o emprender viajes audaces en ambientes hostiles o exóticos. La aventura es una actitud permanente, que se manifiesta en enfrentar los desafíos, aprovechar nuevas oportunidades, probar nuestros recursos ante lo desconocido y, en el proceso, descubrir nuestro propio potencial.

¿Cómo enfrentarnos al desafío de cambiar y adaptarnos? ¡Rescatando el espíritu del fundador y aprendiendo a ver el cambio como una gran aventura! La metáfora de la aventura nos ofrece el ejemplo perfecto para articular una estrategia y transformar esa incertidumbre en ventaja. Redescubrir el espíritu de aventura nos permite movernos desde el mundo conocido de nuestros logros anteriores hacia el mundo desconocido de la oportunidad futura.

El símbolo de la aventura permitirá a los jóvenes aprender que la vida será vivida sólo por aquellos que continuamente se esfuerzan por ir un paso más allá de sus experiencias anteriores, avanzando cada momento en actitud de búsqueda y descubrimiento, dando siempre una nueva mirada a la vida.





## El papel del marco simbólico

El marco simbólico se presenta como un ambiente de referencia que refuerza la vida en común en el equipo y en la comunidad, contribuyendo a dar coherencia a todo lo que se hace. Ofrece ciertas ventajas educativas que son:

- Incentivar la imaginación y desarrollar la sensibilidad.
- Reforzar la pertenencia a una comunidad que se encamina a un mismo propósito.
- Permitir a los dirigentes presentar los valores scouts de manera atractiva.
- Dar unidad a las actividades que se hacen.
- Motivar y dar importancia al logro de los objetivos personales.

Finalmente, un marco simbólico puede abrir el camino al desarrollo espiritual a través del hecho que se basa en los valores contenidos en los principios del Movimiento Scout. Puede estimular a los jóvenes a explorar y examinarse a sí mismos, sus relaciones y su vida en general, yendo más allá de lo material, de la vida cotidiana, transformando, durante un tiempo, lo ordinario en extraordinario, lo imposible en lo posible, lo inobservable en lo que puede sentirse intuitivamente.

## Identidad de la Comunidad de Caminantes<sup>12</sup>

El nombre de la rama: **CAMINANTES**, hace alusión al espíritu de búsqueda, de trazar el recorrido que caracteriza este período de formación de su identidad personal.

**Nombre de la comunidad** Habitualmente las comunidades tienen un nombre que está vinculado al marco simbólico contenido en la expresión vivir mi propia aventura o al entorno en que actúa el Grupo Scout al cual la comunidad pertenece. Si hay una sola comunidad, puede que tome el nombre del grupo. También puede evocar a una persona de cualidades sobresalientes o a un lugar o hecho significativo. Hay que tener cuidado con tomar nombres que distorsionen el propósito del marco simbólico y que incline a la comunidad hacia otro rumbo, sobretodo nombres vinculados a la fantasía o ficción que pueda traer una regresión al marco simbólico de la Manada de Lobatos y Lobeznas.

**El color de la Comunidad** El azul, que la mayoría de las personas considera un color contemplativo, es considerado como símbolo de todo lo espiritual, poseedor de la transparencia del aire y del agua, del cristal y el diamante. Sin mayores pretensiones, este color que en tantas culturas evoca lo superior, será para los caminantes una motivación para vivir su aventura e ir siempre más adelante, siempre más arriba en la búsqueda de su identidad y su realización personal.

**El libro de la Comunidad** Aunque no se trata propiamente de un elemento simbólico, es recomendable que la comunidad mantenga un libro simple, en el que se deje constancia de las decisiones tomadas por su congreso y por su comité. Junto con servir de testimonio de lo convenido, este libro servirá para recoger la historia de la comunidad, lo que contribuye a mantener su identidad.





Este marco simbólico de la Comunidad de Caminantes se refuerza con diversos elementos, entre los que destacan:

### Elementos tangibles

**El uniforme** (flor de lis nacional, flor de lis mundial, pañoleta, insignias, etc.): Lleva los elementos propios de la Comunidad.

**Bandera de la Comunidad** En caso de que la unidad posea una bandera que los identifique, esta lleva elementos que identifican al grupo y las características de la unidad y solo se utiliza en eventos importantes.

**Vara del caminante** Es una vara que representa el apoyo que necesita el caminante en las partes difíciles de su camino, representa también la voluntad de continuar, se utiliza exclusivamente en ceremonias, actividades formales y campamentos o excursiones. No es una extensión de la personalidad del joven por lo que no debe de ser adornado, sino más bien, puede contener memoria del transitar del joven con marcas, símbolos o nombres y fechas de eventos y situaciones que marcaron su vida. Es un elemento simbólico, más no un diario. La vara debe ser recta, de peso y tamaño que le permita caminar en una excursión larga y suficientemente fuerte que le permita construir un refugio o una camilla de ser necesario.

### Elementos intangibles

**Lema: “Siempre adelante”!**<sup>13</sup> Surge a partir de la necesidad de motivar la búsqueda de su propia identidad e ir un paso siempre adelante, en proyectarse permanentemente, siendo una persona que mejore en cada aspecto de la vida, preparándose para servir y construir un mundo mejor.

**El Espíritu de la Comunidad.** Es la personalidad de la unidad, que va adquiriéndose y moldeándose según pasan los jóvenes por la misma, es impactada por la historia y el contexto de la comunidad y sus integrantes. Por ejemplo, una comunidad que se destaca por ser alegre, o porque realiza muchos servicios sociales, o porque sea una comunidad que le gusta mucho compartir con otros grupos, etc.



### Oración del caminante

Señor:  
 Ayúdame a encontrar la  
 fortaleza del viejo roble,  
 para que ningún triunfo me  
 envanezca.  
 La alegría de la naturaleza,  
 para que ninguna soledad  
 me abata.  
 La libertad del ave,  
 para elegir mi camino.  
 Y la voluntad del caminante,  
 para seguir siempre  
 adelante y servir.  
 Así sea.



## Uniforme

### Uniformidad y su significado

El uniforme scout es el conjunto de prendas que conforman el vestido propio de los miembros de la Asociación de Scouts Dominicanos, Inc., cuyos criterios están definidos en el Reglamento de Uniforme de nuestra Asociación.

Para que brinde uniformidad debe de llevarse bajo los criterios establecidos en dicho reglamento y es deber de los dirigentes de la unidad procurar que no se desvirtúe el uso o porte del mismo. Así también, es parte de la labor de los dirigentes enseñarles a mantener la pulcritud y la buena presentación del mismo, pues esto va desarrollando habilidades y competencias que el o la joven utilizará en su vida.

En sus inicios, el uniforme imitaba al del ejército tanto en colores como en funcionalidad y era muy similar en todo el mundo, pero con los años se han ido produciendo cambios entre países y asociaciones.



### Elementos del uniforme scout

El uniforme que diseñó Baden-Powell, según las necesidades de la época, constaba de pantalón corto, medias hasta las rodillas, pañoleta, sombrero, camisa e insignias. En la actualidad en la mayoría de las asociaciones del mundo lo más común es camisa, pantalón, pañoleta e insignias, los cuatro elementos principales.



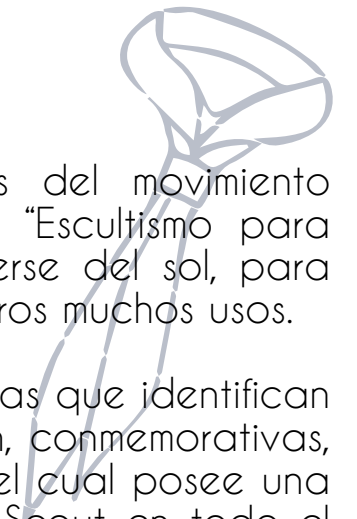
**En el caso de la Asociación de Scouts Dominicanos, Inc., el uniforme que se describe en el Reglamento de Uniforme de la Institución es:<sup>14</sup>**

- Camisa de reglamento (color azul claro, reglamentado por la Oficina Scout Nacional)
- Pañoleta de reglamento
- Pantalón largo de reglamento (color azul marino)
- Cinturón negro
- Calzado negro
- Gorra de reglamento (opcional)

### La pañoleta

Forma parte del uniforme scout desde los inicios del movimiento educativo. Según explica Baden-Powell en su libro “Escultismo para Muchachos”, a los soldados les servía para protegerse del sol, para hacer de cabestrillo en caso de accidentes y para otros muchos usos.

En las asociaciones hay diversos tipos de pañoletas: las que identifican a los grupos, las que identifican roles en la institución, conmemorativas, de eventos, etc. Es un elemento práctico y funcional el cual posee una connotación simbólica que lo vincula al Movimiento Scout en todo el mundo. En cualquier parte, al ver a una persona con una pañoleta, casi de inmediato se referencia al Movimiento Scout.







Actualmente todos los grupos scouts tienen como mínimo una combinación de colores y diseño que los identifica. Estos colores y diseños representan elementos de la identidad y personalidad del grupo scout. La pañoleta se entrega en el grupo scout en el momento de la ceremonia de promesa por el dirigente de la unidad.

La pañoleta no representa en sí misma la promesa scout ni el honor de una persona, pues la promesa y el honor son valores que el scout vive y son inherentes al individuo, tenga la pañoleta o no; por lo que no debe ser venerada o reverenciada. Nunca se puede dar más importancia al símbolo que a lo que representa.

Tampoco se puede considerar la pañoleta como un pedazo de tela más, que se puede portar de la manera que se quiera y donde se quiera, argumentando que es “parte del uniforme”. Hay que mantener su justo equilibrio de respeto y funcionalidad. Tampoco es un elemento para adornar.

La pañoleta siempre se porta en el cuello, fijada con un anillo, por encima de la camisa scout y nunca se debe de colocar o llevar de otra manera, exceptuando casos excepcionales que se le esté dando un uso funcional, por ejemplo: en un cabestrillo, torniquete, inmovilización, cubriendo la cabeza para evitar insolación, etc.

## Las insignias

En cuanto a las insignias, hay de diversos tipos: temporales, de cursos, conmemorativas, de progresión, especialidades, insignias de eventos o de colección.

**Las insignias de progresión:**<sup>15</sup> Se utilizarán encima del bolsillo izquierdo, centralizada, al avanzar en la progresión se sustituye la insignia.

**Insignia Mensajeros de la Paz:** Se coloca en el bolsillo derecho de la camisa, encima de la flor de lis mundial, rodeándola con la paloma hacia arriba.

**Insignias de competencias:** Se utilizarán en la manga izquierda de la camisa en la parte frontal en orden vertical de arriba hacia abajo según se vayan obteniendo.

*Habrán cuatro tipos de diseños por categoría, según la cantidad de competencias de la misma categoría que obtenga el o la joven, y se irán sustituyendo una vez alcance el siguiente renglón, serían:*

- ⦿ 1 competencia
- ⦿ 3 competencias
- ⦿ 5 competencias
- ⦿ 10 competencias

**Otras insignias:**<sup>16</sup> Se utilizarán sobre el bolsillo derecho por el tiempo siguiente:

- ⦿ Internacionales: un (1) año.
- ⦿ Nacionales: seis (6) meses.
- ⦿ Distritales: tres (3) meses.
- ⦿ Celebraciones y campamentos de grupo: tres (3) meses.
- ⦿ Aniversario de grupo: un (1) año.

*Las insignias que son de colección o conmemorativas (no oficiales), no se portan en el uniforme, sino que deben ser usadas en otros tipos de prenda que se tengan para estos fines de manera personal (abrigos, mantas, chalecos, etc.) o guardar en álbumes para intercambio, según les parezca.*



# Capítulo

# 7

Vida del pequeño grupo en la Comunidad de Caminantes

**Objetivos:**

Enseñar al adulto en el Movimiento Scout cuál es la dinámica que se vive en el equipo, conocer los procesos como pequeño grupo, los órganos de toma de decisión y su papel relevante.





## El pequeño grupo: su dinámica, su mística, sus elementos, sus reuniones<sup>17</sup>

El pequeño grupo en la Comunidad de Caminantes es el equipo, la utilización educativa de este dinamismo constituye una columna importante del método en la Comunidad de Caminantes. En el libro Orientaciones para la tarea del dirigente scout (1919), el fundador precisó que “el sistema de patrullas es la característica esencial que diferencia a la educación scout de la que ofrecen todas las demás organizaciones similares”<sup>18</sup>. La originalidad de Baden-Powell consiste en haber descubierto las oportunidades que estos pequeños grupos ofrecen para el desarrollo de la autonomía de los jóvenes. Lo que es igualmente válido entre los 15 y los 18 años, donde el grupo de amigos se mantiene y su composición se hace cada vez más selectiva.

Las posibilidades de éxito en su aplicación son casi totales, siempre que se le utilice apropiadamente; Baden Powell planteaba en “Orientaciones para la tarea del dirigente scout” que el principal propósito no es precisamente ahorrarle problemas al responsable de unidad, sino ofrecerle a los jóvenes la ocasión de asumir responsabilidades, dado que éste es el mejor de los medios para desarrollar el carácter.

Cuando el sistema de equipos opera plenamente se favorece la expresión de los deseos de los jóvenes, éstos participan en los procesos de toma de decisiones al interior del Movimiento Scout y progresivamente adquieren una cultura de participación que luego proyectarán en su vida social.



En esta edad los equipos debieran ser menos “institucionales” en beneficio de ser más “afectivos”, acentuando en el pequeño grupo el carácter de “amigos que simplemente comparten juntos y se apoyan”.

El equipo de caminantes, ante todo, es un grupo informal (no está sujeto a reglamentaciones estrictas que moldean a los miembros del equipo). Es conveniente mantenerle este carácter original. Sin embargo, al constituirlo en un instrumento para lograr propósitos educativos, el Método Scout lo ha convertido a la vez en “un ámbito de aprendizaje”, con lo cual le ha agregado una faceta formal (que se refleja en la distribución de responsabilidades, planificación y desarrollo de acciones), y lo ha hecho parte de su método educativo. Es importante entender que el equipo cumplirá mejor su objetivo como grupo formal en la medida en que se respete su carácter de grupo informal. Como aspecto formal, el equipo mantiene su permanencia en el tiempo.

No existe un “número ideal” de integrantes del equipo, pero la experiencia recomienda que este no sea inferior a cuatro ni superior a seis. Dentro de esos márgenes, el mejor número es el número de integrantes que tiene el grupo de amigos o el que ellos consideran o se han propuesto como sus óptimos. Los equipos no funcionan mejor o peor dependiendo de su número de integrantes, sino de su cohesión interna. Es esta última la que debiera determinar su mejor número y nadie sabe mejor eso que los propios jóvenes que integran el equipo.





### Formación del equipo

En virtud del principio de libre integración, cuando se crea un nuevo equipo o se inicia una comunidad a partir de un equipo, lo apropiado es detectar un grupo natural de amigos e invitarlos (por medio de actividades) a integrarse al Movimiento y transformarse en un equipo. Aún más, éste es el método ideal para continuar creciendo.

El ingreso al equipo es voluntario y la relación determina la conformación de los equipos. Este es un elemento de la esencia de un grupo informal. El hecho de pertenecer o no a un equipo es un acto que depende de la propia elección de un joven o de una joven y de la aceptación del resto de sus integrantes. Sobre todo en esta etapa de la adolescencia, en que al equipo lo une fundamentalmente la relación entre sus integrantes.

Si los nuevos integrantes provienen de la Unidad Scout del mismo grupo, debe prepararse el ambiente con anticipación, ya que el paso a la comunidad puede marcar cambios importantes con relación a los vínculos que los jóvenes traían desde la Unidad Scout.

Esta “preparación del ambiente” no sólo consiste en la información oportuna que se debe proporcionar a los jóvenes y en el mantenimiento del marco dentro del cual transcurre el proceso, sino también en la previsión que los dirigentes deben hacer de los posibles conflictos y de sus eventuales soluciones.



En caso de un joven o una joven que proviene de fuera del grupo scout y que desea ingresar a la Comunidad sin tener vínculos de amistad con alguno de sus integrantes, los dirigentes deberán proveer iniciativas para que se produzcan vínculos de amistad con algún integrante o equipo de la comunidad, las que deben operar con anterioridad al ingreso formal. Para enfrentar estos casos sería bueno mantener siempre disponibles a jóvenes que puedan servir como tutores temporales, encargados sólo de acoger a postulantes que vienen de fuera de la comunidad.

Lo inapropiado, en todos estos casos, sería reestructurar y remendar equipos a iniciativa de los dirigentes, o realizar campañas de incorporación masiva, o “distribuir proporcionalmente” entre los distintos equipos los y las scouts que se incorporan desde la Unidad Scout, o recurrir a métodos de multiplicación celular que arman y desarman equipos cada cierto número de meses.

La libertad de integración significa al mismo tiempo que los jóvenes pueden moverse a otro equipo si los miembros de ambos están de acuerdo con su traslado.<sup>19</sup> Sin embargo, el criterio del dirigente es de alta relevancia para determinar el trasfondo del cambio de un joven o una joven de un equipo a otro, pues esto le va a permitir identificar si el movimiento es por un capricho, si hay alguna oportunidad de trabajar la integración, o definitivamente es necesario para el crecimiento de ese o esa joven el moverse a otro equipo con la que se sienta más identificado.





El equipo es un grupo con miembros estables, que a través de la vivencia y la acción de sus integrantes construye una historia, establece tradiciones, pone en común su compromiso y adquiere un estilo propio. Esta relación entre sus integrantes determina que el equipo tienda a ser horizontal, esto es, de edades relativamente similares.

La estabilidad del grupo de amigos depende casi exclusivamente de su cohesión. La cohesión es la fuerza que hace que los miembros del grupo permanezcan unidos y sea superior a las fuerzas que intentan separarlos. Hace que los jóvenes se sientan atraídos entre sí y deseen prolongar su tiempo en el equipo. He aquí la importancia de realizar actividades y trabajar el sistema de equipos para fomentar esa cohesión.

El dirigente o la dirigente scout debe asumir el rol de consejero(a) y acompañante en los procesos de formación de los equipos, primando siempre la agrupación natural de los jóvenes, pero teniendo el criterio suficiente para ayudar a integrar a los jóvenes en el equipo que les convenga, según las oportunidades de establecer la cohesión, desarrollarse, asumir responsabilidades y tener la mayor participación posible. Siempre habrá jóvenes que puedan sentirse un poco apartados o rechazados y el o la dirigente debe de aprovechar los beneficios que brinda el sistema de equipos para que puedan ser parte de la dinámica que vive el grupo de amigos.

El equipo puede ser homogéneo o mixto en relación al sexo. Entre 15 y 18 años, casi en todas las culturas, los grupos de amigos tienden a ser mixtos. Dependerá de lo decidido en el Consejo de Equipo.

## **La Comunidad de Caminantes podría tener hasta seis equipos y un máximo de treinta jóvenes.**

La experiencia ha demostrado que una comunidad compuesta por cuatro a seis equipos constituye el número ideal para favorecer las posibilidades de interacción y aumentar el atractivo de las actividades comunes. En una comunidad con dos equipos la interacción se reduce al mínimo y las actividades comunes pierden atractivo. Con más de seis equipos surgen dificultades de organización y se diluye el apoyo personalizado que los dirigentes pueden dar a los Coordinadores de Equipo, a los responsables de grupos de trabajo y a los jóvenes cuyo crecimiento acompañan.

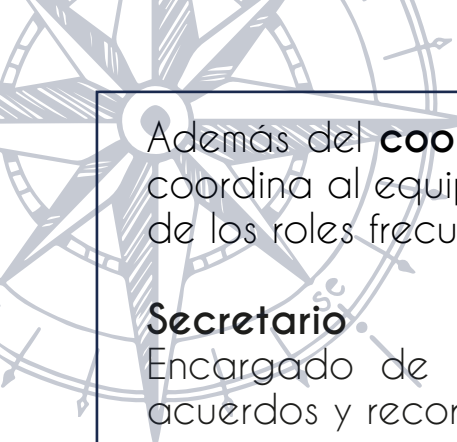
Tomando como base el tamaño recomendado para los equipos, un número de hasta seis equipos oscilará alrededor de treinta jóvenes. En todo caso, estos números tienen carácter secundario, ya que lo esencial es que los equipos estén conformados por grupos de amigos, independientemente de su número.

## **Responsabilidades y roles en el equipo**

En el equipo los jóvenes se asignan cargos o responsabilidades entre ellos según la edad, la antigüedad, la experiencia, los vínculos afectivos, las condiciones personales y las habilidades específicas. Los equipos acostumbran designar a algunos miembros en distintos cargos y pueden rotarse según el cumplimiento de las responsabilidades, las habilidades y competencias que tengan los miembros del equipo. Estas responsabilidades asignadas casi siempre determinan el jerárquico formal, aun cuando en el equipo no existen demasiados cargos predeterminados.







Además del **coordinador de equipo**, que ejerce el liderazgo principal, coordina al equipo y lo representa en el Comité de Comunidad, algunos de los roles frecuentes son los siguientes:

**Secretario**

Encargado de mantener el libro de equipo, de tomar nota de los acuerdos y recordar a todos los miembros sus compromisos y plazos.

**Tesorero**

Administra los recursos financieros del equipo.

**Administrador**

Cuida los materiales del equipo y distribuye entre todas las tareas que exige su mantenimiento.

Los jóvenes rotan en estos cargos cada cierto tiempo, sin perjuicio que puedan ser reelegidos. No es conveniente establecer períodos fijos respecto a la permanencia en cada cargo, más bien, será la evaluación interna de la comunidad que regule este aspecto, cuidando siempre que se mantenga un cierto equilibrio entre estabilidad en las funciones y oportunidad de liderazgo para todos.

**Las normas del equipo**

Las normas implícitas de los jóvenes crean la cultura interna del equipo. Las normas de un grupo informal son los estándares que comparten sus integrantes y que se presentan como importantes en razón del significado que tienen para ellos. Todos los grupos informales de jóvenes tienen una gran variedad de normas que se comunican de manera verbal y que en muchos casos ni siquiera están explícitamente definidas, pero que de alguna manera son conocidas por todos los integrantes.

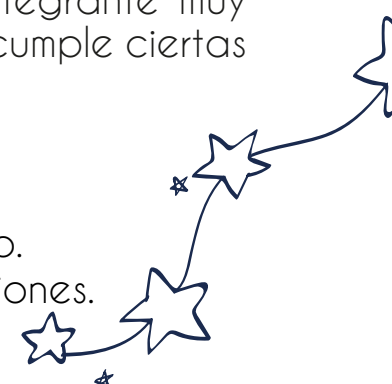
**El coordinador del equipo**

El liderazgo interno del equipo está determinado por el estatus que los jóvenes se asignan entre ellos. Por eso el coordinador o coordinadora de equipo es elegido(a) por los jóvenes y representa al equipo en el Comité

de Comunidad. Sería conveniente que los jóvenes rotaran en este cargo, de manera que todos tuvieran la oportunidad de experimentar el liderazgo desde esta función. Lo mismo ocurre con todos los demás cargos en el equipo.<sup>20</sup>

La existencia de un líder en el pequeño grupo es una característica esencial. El o la joven que se convierte en líder es un integrante muy respetado que sigue siendo uno más del equipo, pero que cumple ciertas funciones específicas:

- ✓ Contribuye a que el equipo consiga sus objetivos.
- ✓ Permite que los miembros satisfagan sus necesidades.
- ✓ Es un mediador o mediadora en los conflictos del equipo.
- ✓ Mantiene una dirección positiva en las reflexiones y acciones.
- ✓ Se esfuerza por mantener su cohesión.



B-P destacó la importancia de este líder dentro del pequeño grupo: “En un artículo publicado anteriormente, hablándole a los dirigentes, ya había afirmado la misma idea: “para obtener los mejores resultados con el sistema de patrullas (equipos), deben depositar verdadera y completa responsabilidad en los guías de patrulla” (coordinadores en el caso de los caminantes). “Si sólo se les asigna una responsabilidad parcial, los resultados también serán parciales.” (Gaceta de la Oficina Nacional, mayo de 1914).

El líder no es un joven o una joven que hace el gusto de los dirigentes, ni uno que lo sabe todo. En la medida en que es posible esperarlo a su edad, requiere visión, objetivos claros,

capacidad de comunicación y voluntad para trabajar y cooperar, tanto hacia el Comité de Comunidad y el equipo de dirigentes, como hacia sus compañeros de igual o menor madurez.

El empoderamiento de los coordinadores y coordinadoras ante las responsabilidades de su equipo, así como el enseñarles y motivarles a que repliquen este empoderamiento a su equipo, es una de las principales ejecuciones del sistema de equipos, permitiendo el desarrollo de competencias fundamentales de liderazgo, trabajo en equipo, delegación de responsabilidades, comunicación efectiva, planificación y cumplimiento de tareas.





## Símbolos de pertenencia del equipo<sup>21</sup>

### Nombre del equipo

Afirma su individualidad, el sentido de pertenencia de sus miembros y su autonomía. Tratando de que se mantengan ciertos cánones estéticos, los propios jóvenes elegirán el nombre de su equipo. Una elección apropiada y de buen gusto ayudará a que los demás comprendan el espíritu que anima al equipo.

### El libro del equipo

Es un libro en el que pueden registrarse los acuerdos y sucesos importantes de la vida del equipo y de sus miembros. Muchos jóvenes lo mantienen como un sitio web al que sólo ingresan los miembros del equipo y a través del cual se comunican. La responsabilidad de mantenerlo actualizado se asigna periódicamente a un miembro del equipo.

Es probable que cada equipo genere otros elementos simbólicos tales como saludo, lema, códigos secretos, silbido de reconocimiento y otros. Sin dejar de respetar las iniciativas de los jóvenes, los dirigentes deben fomentar en este sentido una cierta sobriedad y elegancia, procurando que no se recarguen sus símbolos de pertenencia de elementos artificiales que los presenten como grupos herméticos, infantiles o de fantasía.

## Estructura de ejecución de proyectos y actividades

### El grupo de trabajo

En la comunidad de caminantes esta estructura de ejecución de los proyectos y actividades de la comunidad es llamada grupo de trabajo. Los grupos de trabajo están conformados por jóvenes de distintos equipos de la misma comunidad, comunidades diversas o no scouts, a quienes los une su interés en la tarea a realizar a través de una actividad o un proyecto.

Esta identidad de intereses no implica que en los grupos de trabajo no existan relaciones interpersonales, pero ellos están fundamentalmente orientados por la tarea. Son una excelente oportunidad para que los jóvenes logren y practiquen competencias y para que se inserten socialmente, descubriendo nuevas realidades y perfeccionando sus habilidades sociales.

El grupo de trabajo es dirigido por un o una responsable, que es aquel participante en el proyecto que está mejor preparado(a) para abordar las tareas que corresponden al grupo y que ha demostrado poseer competencias de dirección y liderazgo.





En su proceso de búsqueda de su identidad, los jóvenes experimentan en diferentes campos, por lo cual los grupos de trabajo son esencialmente temporales y se arman y desarman según se da inicio o término a una actividad o a un proyecto.

La elección de proyectos y actividades a realizar por parte del grupo de trabajo debe ser proporcional a sus recursos humanos y materiales disponibles, y la asignación de tareas entre sus miembros debe guardar relación con sus competencias. Si las actividades no son lo suficientemente desafiantes y las tareas son mínimas, faltará motivación. Y si las actividades exceden la capacidad del grupo o las tareas son muy exigentes, se provocará una sensación de frustración.

Algunas diferencias entre equipo y el grupo de trabajo serían:

<b>Diferencias entre Equipo y Grupo de trabajo</b>	
<b>Equipo</b>	<b>Grupo de trabajo</b>
Grupo de amigos de la misma comunidad.	Jóvenes de distintos equipos de la misma comunidad, de comunidades diversas o no scouts.
Orientado más a la relación. El nexo que vincula a los integrantes es la relación de confianza existente entre ellos.	Orientado más a la tarea. La integración está mayormente determinada por el interés de la actividad o proyecto a realizar.
Esencialmente estable, formado "con ánimo permanente".	Esencialmente temporal, formado para la realización de actividades o proyectos específicos.
Satisface principalmente la necesidad de apoyarse mutuamente y ayudarse a crecer.	Satisface principalmente la necesidad de alcanzar logros concretos mediante la realización de actividades y proyectos.
Los integrantes conforman un grupo reducido de amigos, altamente selectivo.	Los integrantes tienen interés en una tarea, actividad o proyecto, y su relación es buena, aunque no necesariamente medie amistad profunda.
Tiene de 4 a 6 integrantes.	El número de integrantes es muy variable, ya que depende de la naturaleza y complejidad de la tarea.

Se recomienda ver las demás diferencias establecidas en la Guía para el Dirigente de la Rama Caminantes, WOSM-CAI, 2007, pag. 203.

La coexistencia en la Comunidad de equipos y grupos de trabajo, la posibilidad real que tienen los jóvenes de acceder a la conducción de esos equipos y grupos, y el constante desarrollo de tareas innovadoras que no necesariamente suponen un cargo, hacen que todos los miembros de una comunidad, en un corto tiempo, tengan la posibilidad real de experimentar y ejercer el tipo de liderazgo ejemplar y transformador antes perfilado.

### **Estructuras de toma de decisión en la Comunidad de Caminantes**

En la Comunidad de Caminantes existen varios espacios para la participación de los jóvenes en la toma de decisiones, desde el equipo hasta la unidad. El respeto y fortalecimiento de estos órganos de toma de decisión provee un ambiente de crecimiento y aprendizaje que resulta inmensurable, ayuda a que la comunidad madure y que se refuerce el compromiso de los jóvenes ante las decisiones que se tomen.

#### **Consejo de Equipo**

Es la única estructura formal del equipo. Lo conforman todos los miembros del equipo, es presidido por el coordinador o coordinadora del equipo, y todas las decisiones son tomadas de forma democrática. Las actas levantadas en cada Consejo de Equipo pueden ir en el libro de equipo.

Los asuntos que se analizan en el Consejo de Equipo deben ser relevantes, tales como:

- ⦿ Aprobación de las actividades del equipo para un ciclo de programa y de las actividades que propondrá para ser realizadas por la comunidad.
- ⦿ Evaluación de las actividades de equipo.
- ⦿ Contribuir con sus comentarios a la autoevaluación de cada joven en su progresión personal.
- ⦿ Elección de las responsabilidades y roles en el equipo.





## Comité de Comunidad

Está constituido por los coordinadores de equipo, los responsables de los grupos de trabajo y el equipo de dirigentes. En caso de ausencia, tanto coordinadores como responsables pueden ser reemplazados por otro miembro del respectivo equipo o grupo de trabajo a elección de los jóvenes.

**El Comité de Comunidad se reúne al menos una vez al mes.** Lo coordina el o la dirigente responsable de la Comunidad, aunque como un ejercicio del liderazgo esta coordinación se puede delegar o rotar entre los dirigentes de la comunidad, total o parcialmente.

El Comité cumple una doble función:

- ☑ Es el organismo de gobierno que coordina las operaciones.
- ☑ Es instancia de aprendizaje para los coordinadores y responsables.

A través de sus líderes, todos los equipos y grupos intervienen en el proceso de toma de decisiones relativas a la acción común. Para que esta representación opere con efectividad, los equipos conocen con anticipación los temas que se discutirán en el Comité de Comunidad y emiten sus opiniones. Cualquiera que haya sido su opinión, todos los miembros de la Comunidad son solidarios con los acuerdos adoptados.

## Congreso de la Comunidad

Está integrado por todos los jóvenes de la comunidad, quienes intervienen en él individualmente y no como representantes de sus equipos. Se reúne al menos dos veces en cada ciclo de programa o cuando sea necesario. Lo preside el o la joven a quien se ha elegido



con ese propósito al comienzo del Congreso, sirviendo de moderador de la reunión (Presidente). Los dirigentes participan en él sin votar.

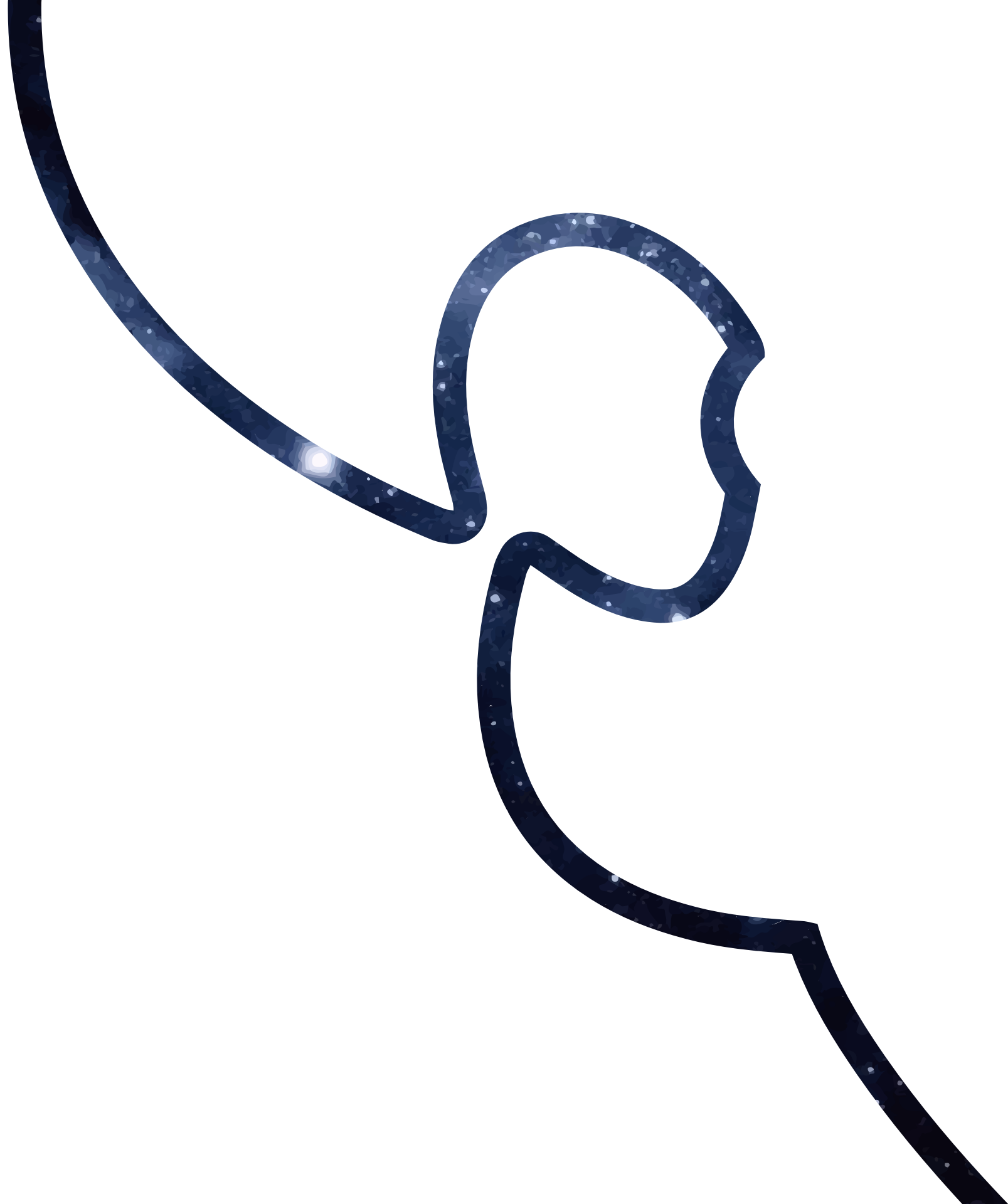
Cada vez que en la comunidad se deben establecer normas de funcionamiento o convivencia, éstas son determinadas por el Congreso de la Comunidad. Como las normas afectan a todos y todas, todo miembro interviene en su determinación. Ese es el principal aporte del Congreso al funcionamiento del sistema. El rol de Presidente es exclusivamente para esta reunión por lo que al finalizar la reunión finaliza el rol.

## Equipo de dirigentes de la unidad

Lo componen todos los dirigentes y adultos voluntarios que apoyan la unidad, es el responsable de la orientación educativa, apoyo y evaluación. Toma todas las prevenciones relacionadas a la seguridad en la animación del Programa de Jóvenes y aporta las acciones y actividades necesarias para la correcta implementación del Método Scout y el complemento educativo de los jóvenes.

Debe de tener un adulto por cada equipo conformado, tiene un Coordinador de Comunidad, que es el o la dirigente responsable por la comunidad y asistentes de la comunidad, que son dirigentes que cumplen roles de apoyo, seguimiento a la progresión, etc. Todos cumplen las mismas funciones educativas y de apoyo a los jóvenes.





**SCOUTS**  
DOMINICANOS