

*Temas para entrenamiento del Rover en Servicio*

ISBN 978-987-33-0268-8 – CDD 369.409 2

Grupo Scout N°91 San Patricio

Ciudad de Buenos Aires, Argentina

1<sup>ra</sup> edición – Marzo 2011

# Rover en Servicio

temas para entrenamiento



El MS Jabali Perseverante (Hugo Gregorio Mendoza), que en San Patricio ha sido algo así como BP lo fue en 1907 cuando empezaron los scouts

Este libro es para scouts, puede ser copiado e impreso libremente.

Dedicado a María Soledad  
Princesa del Tiempo y de la Vida

## Introducción para scouts y no scouts

El movimiento scout está dirigido a los niños y jóvenes. Apunta a darles una mano con su autoformación; a ayudarlos a crecer como personas de bien, a ser hombres y mujeres felices, útiles y comprometidos.

La herramienta más importante que se usa en los scouts, son los “campamentos”. Ése es el espacio de autoformación preferido, viviendo al aire libre, en contacto con la naturaleza.

Según la edad, los scouts trabajan con distintas metodologías y tienen diferentes nombres. Los más chicos (de 5 a 7 años las niñas y de 5 a 8 los varones) se llaman “Castores”. Luego vienen “Chispitas” y “Lobatos” (hasta los 10 y 11 respectivamente), “Scouts” propiamente dichos (hasta alcanzar los 13 y 14 años de edad, chicas y chicos), “Raiders” hasta los 16 y 17, “Rovers” hasta los 21 años.

Después si se desea, puede seguirse como scout adulto, ayudando con las tareas que permiten llevar a cabo todas las actividades. Una de esas tareas, la más fundamental de todas, es la de ser “dirigentes” a cargo de las distintas ramas (Castores, Lobatos, Chispitas, etc.).

Para ser dirigentes, los jóvenes deben entrenarse. Entrenarse en la práctica, haciendo cursos y aprovechando mucho de lo que ya saben (tanto mejor si son scouts desde chicos, aunque pueden también no haberlo sido).

Quizás la mejor manera de entrenarse como dirigente, es la de ser “Rover en Servicio” (RS); esto es, siendo Rover, prestar servicio como dirigente durante algunos meses, normalmente ayudando a los dirigentes que están activos en ese momento.

Ser *Rover en Servicio* es una de las actividades propias del roverismo. Este libro sirve para el entrenamiento de los Rovers, cuando cumplen tareas como RS.



En las fotos están **Suricata** (RS en la Comu Scout), **Camaleón** (RS en Castores y en la Tropa Scout), **Nico** (RS en la Tropa Scout), **Ale**, **Anto**, **Carli** (RS en los Lobatos), **Tigre** (RS en la Tropa Scout), **Vane**, **Gacela** (RS en la Comu Scout), **Yarará**, **Serval** (RS en la Tropa Scout), **Meli**, **Belu** (RS en los Castores), **Lu** (RS en los Castores), **Tiburón** (RS en la Tropa Scout), **Coyote** (RS en las Chispitas), **Elefante** (DS), **Tucán** y **Manu**

## Índice general

<b>Cómo ser Rover en Servicio.....</b>	<b>9</b>
<b>Reunión N°1 .....</b>	<b>11</b>
1.1 Conocimientos, habilidades y actitudes .....	11
1.2 Habilitar vs. deshabilitar .....	13
1.3 La planificación de cada sábado .....	14
1.4 Se comunica relación y contenido.....	16
1.5 Se comunica digital y analógicamente .....	17
<b>Reunión N°2 .....</b>	<b>19</b>
2.1 Didáctica scout .....	19
2.2 Modelo de la puerta y el bosque .....	21
2.3 Seguridad en las actividades.....	22
2.4 La identidad en juego: respuesta rápida .....	30
2.5 Superficialidad: la negación “todo bien” .....	31
<b>Reunión N°3 .....</b>	<b>33</b>
3.1 Procedimientos en la actividad .....	33
3.2 Procedimientos en campamento .....	35
3.3 El sistema de patrullas en sus diferentes modalidades .....	37
3.4 Naturalezas personales según el modelo Human Dynamics.....	59
3.5 Los objetivos personales tácitos comunes en cada rama .....	67
3.6 Usar la llave adecuada para abrir cada puerta .....	69
<b>Reunión N°4 .....</b>	<b>71</b>
4.1 Sistemas de adiestramiento para DS.....	71
4.2 Temas críticos para el desarrollo personal de scouts de todas las edades .....	80
4.3 Áreas de progresión .....	86
4.4 Organización (técnicas útiles) .....	94
4.5 Modelo del arquitecto para enseñar .....	98
<b>Reunión N°5 .....</b>	<b>99</b>
5.1 Entrenamiento de la respuesta ante emergencias .....	99
5.2 Estrategia de surfear sobre la ola actual y entrar en resonancia hacia los objetivos buscados .....	103
5.3 Estrategia de apuntar hacia el objetivo vs. estrat. de compensar el viento .....	104
5.4 Estrategia dueño del negocio vs. estrategia constructor del negocio .....	106
<b>Reunión N°6 .....</b>	<b>109</b>
6.1 Técnicas para favorecer la creatividad.....	109
6.2 Herramientas para resolución de conflictos .....	121
<b>Reunión N°7 .....</b>	<b>127</b>
7.1 Tipos de grupos.....	127
7.2 Características de los grupos pequeños .....	128
7.3 El espíritu de grupo (una supraentidad) .....	137
7.4 Comentarios para grupos laborales .....	138
<b>Reunión N°8 .....</b>	<b>145</b>
8.1 Demora en los procesos reales.....	145
8.2 Foco vocacional.....	147
8.3 El sistema de especialidades .....	148
8.4 Foco positivo .....	154
<b>Comentarios finales .....</b>	<b>157</b>



En las fotos están **Yarará, Gacela** (RS en la Comu Scout), **Lu** (RS en los Castores), **Nico** (RS en la Tropa Scout), **Suricata** (RS en la Comu Scout), **Tigre** (RS en la Tropa Scout), **Serval** (RS en la Tropa Scout), **Meli, Tucán,**

**Coyote** (RS en las Chispitas), **Manu, Elefante** (DS), **Cama-león** (RS en los Castores y en la Tropa Scout), **Tiburón** (RS en la Tropa Scout), **Anto, Sol, Vane, Stephy, Belu y Carli** (RS en los Lobatos)

## Cómo ser Rover en Servicio

Si tenemos dos remos para avanzar con nuestra canoa rover por el río de la vida, uno es el “servicio” y otro la “aventura”.

Uno de los servicios rovers más importantes y mejor instrumentados, es el que se presta en las ramas scouts siendo “Rover en Servicio” (lo designamos por “RS”, aunque esa sigla también significa *Rover Scout*).

El entrenamiento en las tareas del dirigente (que aquí llamaremos “DS”, por *Dirigente Scout*), resulta de gran valía para la vida misma. Actuar como RS no implica que en el futuro se vaya a ser DS en alguna rama. Es similar a lo que sucede con el colegio... sólo algunos estudiantes trabajan de docentes cuando crecen, otros se desempeñan como médicos, ingenieros, carpinteros, comerciantes, abogados, amas de casa, arquitectos, artistas, etc., etc.

Aunque puede variar con la reglamentación de cada agrupación, los lineamientos específicos para aprovechar al máximo la actividad como RS, es aconsejable que sean los siguientes:

- El RS dura en sus funciones 3 meses.
- Para ser designado RS en una rama, debe contarse con el acuerdo del Consejo de Clan\*, el Consejo de Rama† respectivo y el Jefe de Grupo‡.

---

\* El Consejo de Clan está formado por los dirigentes rovers y los rovers con progresión más avanzada (Compañeros y Mensajeras de la Luz, o lo que corresponda en cada asociación)

† El Consejo de Rama está integrado por los dirigentes de la rama, salvo en el caso del Consejo de Clan, donde se suman también los rovers de mayor progresión.

‡ El Jefe de Grupo es el responsable de toda la agrupación y el responsable directo de los jóvenes y adultos que están a cargo de las ramas, por tanto, también de los RS

- A fin de cada mes, el RS debe presentar al Consejo de Clan un informe breve (1 pág por ejemplo) incluyendo dos ítems: “actividades realizadas durante el mes en la rama” y “comentarios”.
- Aproximadamente una vez al mes, los RS deben reunirse con sus dirigentes rovers o quien los reemplace en la tarea, para charlar sobre los temas de capacitación incluidos en el presente libro (los temas ya están agrupados por reuniones).
- El Consejo de Clan debe mantenerse en contacto con el Consejo de Rama donde el RS está prestando servicio. En caso de que sea requerida alguna capacitación específica, el Consejo de Clan hará lo posible por brindársela al RS.
- Si correspondiese, el Consejo de Grupo\*, el Jefe de Grupo o el Consejo de Rama, pueden interrumpir las tareas del RS. El Consejo de Clan puede solicitar la remoción a los organismos o personas citadas, pero no removerlo directamente.
- Una vez finalizados los 3 meses de servicio, es conveniente que el rover haga como mínimo 3 meses de actividades con el Clan, antes de comenzar a prestar servicio en otra rama, si así lo desea.
- La capacitación para RS contenida en el libro, está pensada para aplicarse sólo cuando el rover está prestando servicio en una rama, de forma que los contenidos sirvan para ése mismo momento en la vida del rover y así se aprovechen más. Como corresponden unas 3 reuniones por período de RS, hace falta ser RS en 3 ocasiones para completar el programa de 8 reuniones.

---

\* El Consejo de Grupo reúne a los Dirigentes de la agrupación, siendo su organismo de gobierno.



## Reunión N°1

### Temas

- 1.1. Conocimientos, habilidades y actitudes
- 1.2. Habilitar vs. deshabilitar
- 1.3. La planificación de cada sábado
- 1.4. Se comunica relación y contenido
- 1.5. Se comunica digital y analógicamente

### 1.1 Conocimientos, habilidades y actitudes

Lo que aprendemos en los scouts (y en todos los ámbitos), hace a tres tipos de saber: conocimientos, habilidades y actitudes.

Aunque es poco preciso, se puede decir que los conocimientos tienen su parte fuerte en la memoria conciente, las habilidades en la memoria inconciente y las actitudes en la coordinación de ambas con los valores personales.

Pongamos el ejemplo de usar el hacha y veamos qué C, H y A aparecen...

Un scout puede leer el tema correspondiente de su Tercera y Segunda Clase. Leerlo y releerlo bien. Tiene entonces la mayoría de conocimientos sobre cómo usar el hacha de mano, cuáles son sus partes, qué cuidados tener, etc..

Pero mientras no haya practicado, varias veces, no habrá adquirido la habilidad para hacerlo. Entonces, será necesario poner en práctica esos conocimientos, para generar la habilidad de usar el hacha. La práctica, va logrando que nuestro cuerpo aprenda cómo moverse

para... y ello implica que se van pasando conocimientos, aprendizaje, del conciente al inconciente. Cuando la habilidad se ha desarrollado bastante y el scout se dispone a usar el hacha, emplea tanto su conocimiento como su habilidad sobre el tema. Cuando hacha, no tiene que estar pensando (concientemente) cómo realizar cada corte, como sostener el mango, en qué punto del recorrido dar impulso y cuando aflojar, etc. Ello es porque la motricidad correspondiente, la maneja el inconciente. Y el inconciente es mucho más poderoso, mucho más preciso que el conciente, a la hora de actuar...

¿Y las actitudes? Hay muchachos y chicas que se ponen temerosos ante la necesidad de usar el hacha; otros, en cambio, no le dan importancia y son descuidados con una herramienta peligrosa como es el hacha. Ninguna de las dos actitudes demuestra un buen entrenamiento. Cuando el scout sabe emplear el hacha, su actitud se va tornando normalmente hacia el uso tranquilo y a la vez con respeto de la herramienta. El temor excesivo paraliza, hace que el conciente estorbe al inconciente y entorpece la motricidad. La despreocupación excesiva desoye al conciente, y el inconciente no puede encargarse de todas las decisiones involucradas en la tarea en cuestión; varias de ellas necesitan que trabaje la parte donde se conectan concientemente los conocimientos sobre uso del hacha. Entonces la actitud correcta para el uso del hacha, se logra sólo con un buen aprendizaje teórico-práctico y el funcionamiento dentro de los valores personales del propio scout.

Para poder enseñar correctamente sobre el tema, es necesario haber desarrollado tanto los C, como las H y las A al respecto.

Otro buen ejemplo para pensar, es el aprendizaje para manejar automóviles.

Cuando en los temarios de progresión se indica C / M / E / P –o sea conocer, memorizar, explicar, practicar–, se está haciendo referencia a si se trata de conocimientos (C), conocimientos y actitudes (M, E), conocimientos, habilidades y posiblemente actitudes (P). Queda para revisar los temarios y pensarlo. La clasificación no es perfecta, pero se aproxima bastante a esto.

## 1.2 Habilitar vs. deshabilitar

El DS/RS tiene un poder especial para con sus scouts, que viene del respeto que le tengan los mismos, y/o de la experiencia de vida que ellos le adjudican en sus cabezas.

Cuando se está entrenando a un scout en algún tema, si el DS/RS deposita su confianza sobre el muchacho, demostrándole que sabe que podrá lograrlo, y le brinda el espacio necesario para que el scout se haga cargo de sus responsabilidades o tareas, el DS/RS estará “habilitando” al scout en ese campo de aprendizaje.

En cambio si se cohibe al scout aplastándolo con los propios temores, si no se lo deja hacer por sí mismo, equivocarse las veces que haga falta (siempre que las equivocaciones no conlleven daños graves), si el DS/RS no confía en él, se lo estará “deshabilitando” en ese campo de aprendizaje.

No se trata de habilitar por demás, de habilitar por ejemplo a un scout para usar su hacha, cuando sabemos que no tiene ni los conocimientos, ni las habilidades, ni las actitudes necesarias para habérselas por sí solo con esa herramienta.

Pero tampoco se trata de esperar a que el scout esté 100% preparado, que haya estudiado el manual del

hacha (Axe Handbook!), que tenga cincuenta horas de simulador de canadiense y francesa y que posea la actitud de un Caballero Scout, para permitirle tomar un hacha verdadera y hacer su primer corte. ¡Nada de eso!

Entonces, hay que confiar en el scout. Darle las herramientas para que se prepare, explicarle lo que haga falta, corregir algunos detalles y acompañarlo en los momentos que él lo solicite de su adiestramiento.

Para que las personas se valgan por sí mismas, les es de gran ayuda recibir la habilitación correspondiente.

## 1.3 La planificación de cada sábado

Qué hay que saber: El dirigente no necesita conocer todos los temas que hacen al universo del escultismo. Ello sería imposible, porque en realidad, son infinitos.

Lo que normalmente conviene, es ir estudiando y practicando los temas que se tratarán con los scouts en la actividad. O bien, si se trata de temáticas inabarcables adecuadamente (cosas que no tenemos forma de aprender bien, pero necesitamos dárselas a la rama), es necesario relacionarse con personas aptas e idóneas en la materia particular y conseguirlos como sinodales scouts.

Cómo planificar: conviene armar una planilla, muy sencilla, tipo xls por ejemplo, donde anotemos cada actividad que planeamos hacer el sábado, quién se hará cargo de prepararla y coordinarla, qué cosas hacen falta y cuánto tiempo nos demandará. Puede ser así:

Tiempo y responsable	Actividad	Recursos auxiliares
15:30 (2 hs) Juani	GOMOTO: tipo fútbol sin reglas. Pueden jugar todos los que vayan de cada patrulla. Partidos de 10 min. Ponderación 2.	Pelota desinflada Trofeo 1° puesto (patio del colegio)
o sea... inicio, duración, RS o diri responsable	o sea... nombre de la actividad, explicación, ponderación (si se usa), y otros detalles que puedan corresponder.	o sea... materiales que hacen falta

Esta planilla se lleva normalmente con el consejo de rama. Si se puede, sirve reunirse semanalmente (los DS y RS de la rama), para planificar. Si no, se coordina de otra manera y se distribuyen tareas por mail, teléfono, etc.

Los objetivos involucrados: es bastante útil saberse de memoria los objetivos de la rama. Así se podrán usar en la planificación de las actividades. Si se desea, puede anotarse en la explicación de cada actividad, a qué objetivos aportará la actividad que hacemos. No hay que “limitarse” por este tema, pero sirve bastante prestar atención a qué estamos haciendo en pro de transitar el camino de los objetivos que la rama se propuso a ppio. o mitad de año.

Factibilidad y seguridad personal: hay que fijarse (fichas médicas, etc.) que cada scout pueda realizar las actividades previstas. Si alguien no puede, es conveniente

darle alguna tarea diferente en la misma actividad que llevarán a cabo todos sus compañeros (llevar los tiempos, los goles, etc.).

Las actividades que se planifican, deben revisarse “de cabo a rabo”. No debe ocurrir que, lo que armamos “en teoría”, tenga algún detalle práctico por el que no podemos realizarlo (ejemplo: búsqueda del tesoro en la Luna; tiene el problema de que cómo llegar a la Luna...). El revisar de punta a punta hace falta también, para evitar que existan momentos riesgosos que pongan en peligro a los muchachos/chicas. Así que las actividades deben revisarse bien; puede bastar con una revisión mental de la misma, o ser necesario probarla, ver el sitio donde la realizaremos, hasta hacer nosotros mismos todo lo que planeamos.

## 1.4 Se comunica relación y contenido

Siempre que hablamos con alguien, estamos intercambiando información en dos niveles: relación y contenido.

COMUNICACIÓN	
CONTENIDO	RELACIÓN

Relación se refiere a lo que sentimos/pensamos sobre nuestra relación con la otra persona. Contenido se refiere al tema objetivo sobre el que hablamos.

Por ejemplo: José invita al cine a María y María dice... “no”. ¿Qué puede significar ese “no”? Veamos...



respuestas posibles		
CONTENIDO	RELACIÓN	María dice
<b>SÍ</b>	<b>SÍ</b>	sí
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	no
<b>NO</b>	<b>SÍ</b>	no
<b>NO</b>	<b>NO</b>	no

Si María decía “sí”, significaba que “sí” quería ir al cine y que “sí” quería ir con José.

Como María dijo “no”, pudo significar tres combinaciones diferentes (el “no” no es suficientemente claro). Tal vez significó que “sí” quería ir al cine pero “no” con José. O tal vez que “no” quería ir al cine, pero “sí” quería estar con José. O puede ser que “no” le guste el cine ni le guste José...

En el trato del DS/RS con los scouts, es importante que para el scout esté claro que la relación está asegurada. Que cuando se le dice “no”, ese “no” refiere a contenidos, y que hay un “sí” en la relación.

## 1.5 Se comunica digital y analógicamente

La única forma de enseñar, es con el ejemplo.

Cuando hablamos con alguien, existe un mensaje digital (codificado en el lenguaje), que es lo que decimos, las palabras. Y existe otro mensaje analógico que lleva mucha más información, y corresponde a cómo nos movemos, el tono con el que hablamos, como nos miramos, en fin, todo lo que hacemos y lo que llega por los cinco sentidos.

En el trato con los scouts, es importante cuidar la coherencia entre la información digital y la analógica que damos.

Por ejemplo, si el RS le indica a un muchacho que es importante lavarse los dientes cada mañana y se sonríe con unos dientes amarillo-amarronados, con pedazos de acelga, aceituna y algunos trocitos oscuros de comida descompuesta, el mensaje será contradictorio y hasta dañino. O por lo menos, si el scout tiene suficiente carácter, se dará cuenta de que no puede confiar en ese RS, al menos en ese momento de su vida...

Es como dicen aquellos versos para el Guía de Patrulla: *...si tú andas temeroso, ellos se paralizarán con pánico; si tú no te das por vencido, ellos serán invencibles...* (o algo así ¿no?)



## Reunión N°2

### Temas

- 2.1. Didáctica scout
- 2.2. Modelo de la puerta y el bosque
- 2.3. Seguridad en las actividades
- 2.4. La identidad en juego: respuesta rápida
- 2.5. Superficialidad: la negación “todo bien”

### 2.1 Didáctica Scout

El dirigente/RS enseña con el ejemplo. Ello es lo primero a tener en cuenta sobre didáctica scout. Y la vivencia de la Ley Scout, es el más importante de todos los ejemplos.

En segundo lugar, la didáctica scout refiere a una estructura particular que se aplica para enseñar cualquier tema. Consiste en la sucesión de 3 momentos básicos: *entusiasmar, enseñar y practicar*.

Es mucho más sencillo aprender algo que uno desea, que hacerlo con algo sobre lo que no se tiene un interés especial.

Supongamos que queremos enseñar el *as de guía al cuerpo*...

El primer paso podría consistir en narrar muy brevemente aquella historia de la familia que pereció en los ríos helados canadienses, a los que la gente les había arrojado cuerdas para que se sujetasen, pero las manos frías no les permitieron asirse lo suficiente y todos termi-

naron ahogándose. Tomar entonces una cuerda, simular la situación de estar en un río (o meterse al agua si se está de campamento), pedir a un scout que nos arroje la soga, hacerse uno mismo el as de guía al cuerpo y hacer señal al scout para que os saque del río tirando de la cuerda.

Con esto, si se hace bien –breve y claro–, los scouts desearán ya mismo saber cómo hacer aquel nudo de rescate.

Entonces el segundo paso, sería repartir sogas y soguines a los muchachos y repetir el nudo para que todos puedan seguirlo, indicándoles que practiquen de a dos, pasando para ver cómo les va saliendo el as de guía, corrigiendo los detalles, pidiendo a los scouts que ya les va saliendo el nudo, que ayuden a sus compañeros a lograrlo...

Y el tercer paso, podría ser una competencia entre patrullas, que consista en rescatar a los patrulleros arrojados a un supuesto río (o a un río verdadero, tomando todas las precauciones necesarias), midiendo el tiempo que demoran los rescates; o algo similar.

Esos tres pasos (entusiasmar – enseñar – practicar), sirven para enseñar todo tipo de cosas.

## 2.2 Modelo de la puerta y el bosque

Normalmente las actividades scouts se planifican para transitar por el camino de ciertos objetivos. Puede ser para mejorar el respeto hacia los símbolos patrios, para favorecer el desarrollo de una sexualidad sana, para aumentar el espíritu de patrulla, para relajarse un rato, para hacer trabajo físico intenso, para aguzar el ingenio o entrenar el pensamiento lateral, o cualquier otro objetivo.

El *modelo de la puerta y el bosque* dice que estamos detrás de una puerta, la cual nos separa de un bosque inconmensurable y magnífico, que representa las infinitas actividades posibles. El orificio de la llave, por el cual debemos mirar para poder observar el bosque, representa el objetivo o los objetivos que buscamos.

Y a veces resulta difícil encontrar un árbol, una rama, un fruto adecuado, espiando por aquel agujerito...

Entonces, el modelo nos propone lo siguiente: ¡abramos la puerta! Recorramos cualquier sector del maravilloso bosque de actividades; tomemos la que nos guste y luego aprovechémosla o adaptémosla para cumplir los objetivos buscados.

Se trata simplemente de una forma valiosa para encarar el diseño de las actividades scouts.

Así por ejemplo, un partido de fútbol puede servir para entrenar el comportamiento honorable y una escondida scout para que los muchachos y chicas practiquen la planificación estratégica.

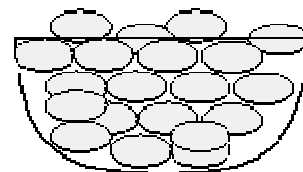
El modelo de la puerta y el bosque (lo de abrir la puerta) permite también salir de estancamientos creativos, si éstos aparecen.

## 2.3 Seguridad en las actividades

En la actividad scout se toman ciertos riesgos. No se trata de que el dirigente/RS explique cómo usar el hacha a una patrulla protegida por una campana de vidrio templado y llena de almohadones para que los niños no se golpeen... nada de eso. Se trata más bien de muchachos arremangados, aprendiendo a afilar el hacha, ajustándole la cuña, probando hacer algunos cortes, “practicando” (*el tercer momento de la didáctica scout!*).

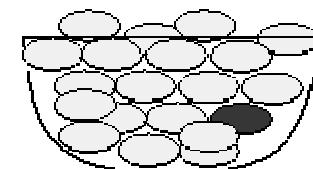
Pero los riesgos siempre deben ser controlados. Y ello requiere el empleo aguzado del sentido común del dirigente/RS y bastante más que eso... Por tanto, mencionaremos algunos puntos importantes que hacen a la seguridad.

¡Mejor prevenir que curar! Un ejemplo para pensar:



Dos osos golosos, se han robado el recipiente que Tomasito tenía lleno de caramelos, y todas las mañanas comen uno después de levantarse.

Pero una tarde en la que pasaban cerca de la casa donde vivía Tomasito, lo escucharon decir que junto con los caramelos que había perdido, había uno de un paquete regalado, que le había hecho doler muchísimo la panza. “Pobre el que los encuentre” –pensaba Tomasito–, “cuando lo coma se va a agarrar flor de indigestión”.



Los osos se sentaron entonces a decidir qué harían. Los caramelos eran muy ricos. Revisaron todos, había de varios colores, todos tenían buen olor. No sabían cuál fuese el caramelo peligroso. Si seguían comiendo, tarde o temprano alguno se lo tragaría, y quién sabe qué

efecto pudiese tener sobre los osos, si a los humanos les daba indigestión; ¡tal vez fuese mortal!

Decidieron entonces esconder los caramelos, para que nadie más los comiese...

Lo mismo ocurre con los riesgos no controlados. Decidir tomarlos, es como agarrar caramelos de la fuente que los osos escondieron. Lo correcto será buscar otro recipiente, donde sepamos que todos los caramelos son comestibles.

---

El diseño de las actividades debe efectuarse teniendo en cuenta siempre el factor seguridad. Una actividad sin riesgo controlado NO DEBE PLANIFICARSE.

---

1) Una actividad no puede prepararse así nomás, sabiendo más o menos lo que habrá que hacer. Debe revisarse cómo será el desarrollo de principio a fin.

Por ejemplo si se prepara una carrera de obstáculos alrededor de la manzana, al analizarla nos daremos cuenta que por esquivar a un grupo de peatones que estén circulando en ese momento, quizá los scouts se desvíen hacia la calle, donde pueden ser atropellados. Por tanto deberá cambiarse algo, por ejemplo no hacerla por la manzana sino dentro del colegio, en una plaza, etc.

2) Debe regularse el esfuerzo físico y mental que exige la actividad, teniendo en cuenta que cuanto más cansados están los scouts, más posibilidades hay de que fallen un movimiento, yerren una decisión, etc.

Por ejemplo si preparamos una carrera de obstáculos por el bosque, cruzando redes, puentes, tirolesas, etc., no se ubicarán varias pruebas seguidas que requieran fuerza de brazos, o si se lo hace las que estén últimas serán sin riesgo (no una tirolesa, puente mono o cuerdas de ascenso, en que si el scout cae puede golpearse mal), ni se dispondrá un recorrido demasiado extenuante.

3) Deben controlarse las condiciones ambientales y el marco de otras actividades en el que se inscribirá la actividad que diseñamos.

Por ejemplo, una guerra con bombitas de agua irá bien si hace calor, pero hará caer en cama a los scouts si la efectuamos cuando hace frío o hay viento. La competencia de ver quién resiste más tiempo parado en un pie no servirá si estamos a rayo de sol y terminamos insolados. Una escalada deberá reemplazarse por el plan B si está lloviendo, o atardeció amarillo y las nubes de la mañana indican lluvia. Si los scouts estuvieron toda la mañana jugando un campeonato de gomoto, no podrán jugar al rugby por la tarde, ni mucho menos ensayar carreras a nado.

4) Los excesos de carga emocional en una actividad pueden tener resultados impensados.

Por ejemplo, es bueno que los scouts se esfuercen por obtener puntos para su patrulla, pero si se crea un clima de responsabilidad excesiva, de heroísmo extremo, etc., los scouts pueden llegar a sobrepasar los límites de su propia supervivencia, exponiéndose a riesgos a veces mortales.

A veces es útil crear un clima de suspenso contando una historia de terror antes de hacer una búsqueda nocturna de pistas, por ejemplo, pero no deben exagerarse los intentos por crear un clima más y más real, pudiendo esto llevar a reacciones violentas o torpes de los scouts, con consecuencias trágicas.

5) Deben tenerse en cuenta las limitaciones físicas o mentales que puedan tener algunos scouts en particular.

Por ejemplo si planificamos una carrera de resistencia y Juancito sufre del corazón, no podrá correrla. Por tanto, será bueno que mientras sus compañeros corren él tenga otra cosa que hacer o bien sólo espere y los aliente; pero nunca debemos pasar por alto las condiciones particulares de nuestros scouts cuando planificamos las actividades. Por ello, el dirigente debe conocer con claridad los datos personales de cada uno de sus muchachos.

**6) Evitar actividades que propicien herir al contrincante.**

Por ejemplo no debe armarse una competencia de box donde la forma de triunfar es noquear al oponente.

**7) Asegurar el clima honorable en las actividades de enfrentamiento físico brusco, contando siempre con válvulas de control.**

Por ejemplo para llevar a cabo un partido de gomoto, una tropa debe contar con Guías y Subguías de Patrulla cuya actitud ejemplifique el respeto por la integridad física del oponente, y los dirigentes deben planificar los controles y acciones correctivas inmediatas a tomar de ser necesario para mantener el clima honorable durante el partido.

**8) Prevenir posibles reacciones inesperadas de los nuevos scouts.**

Es cotidiana y buena la incorporación a las actividades de nuevos miembros. Los organismos respectivos cuentan con las herramientas de admisión necesarias en los casos de personas que claramente representen un peligro para el resto de scouts, sobre todo en las ramas mayores. Pero estos casos suelen ser muy raros; normalmente los muchachos que se acercan son aceptados y los dirigentes deben estar atentos para ir conociendo lo mejor y más rápido posible el perfil de sus nuevos scouts. Cuando se planifican actividades que puedan llevar a malas reacciones por parte de las personas no entrenadas en el cumplimiento de la Ley Scout, será necesario ocupar con otra tarea a los scouts que aún no conocemos bien. Un partido de gomoto, una competencia de supervivencia media o una búsqueda del tesoro por el barrio son algunos buenos ejemplos.

**9) Los scouts no deben realizar actividades solos si no se cuenta con la seguridad de otros scouts bien preparados que estén con ellos.**

Por ejemplo para repartir boletines parroquiales por la zona, en caso de que las patrullas se dividan en equipos de a dos o tres patrulleros, cada equipo deberá contar al menos con un scout bien preparado, que se juzgue apto para ello.

**10) Prever recursos para evitar que los scouts pequeños salgan solos cuando finaliza la actividad.**

Luego del cierre de cada sábado, por ejemplo, debe haber algunos rovers, o dirigentes o scouts adultos que vayan hacia las puertas de salida y controlen que no haya irregularidades en la desconcentración de los scouts, actuando ante cualquier sospecha (un lobato que se marcha solo, algún adulto no identificado que ingresa o que intenta salir llevando consigo a un muchacho, etc.).

**11) Prever recursos para que los scouts pequeños no vayan solos al baño o a lugares donde exista riesgo de que haya gente con malas intenciones.**

Por ejemplo en los Castores, siempre debe haber un número suficiente de dirigentes como para que una de ellas pueda acompañar a los chicos cuando van al baño y el resto pueda seguir sin problemas con la actividad. Es conveniente que una dirigente femenina se encargue de estas tareas.

**12) Contar siempre con recursos masculinos suficientes en el lugar de la actividad, para hacerse cargo de la defensa contra personas de malas intenciones.**

Por ejemplo una unidad femenina que no cuenta con dirigentes varones no debe ir sola al campito, salvo que se cuente con la supervisión necesaria para asegurar la ausencia de problemas con posibles agresores.

**13) Los dirigentes o rovers en servicio que estarán a cargo de las actividades deben haber sido habilitados por el Jefe de Grupo.**

Si el JGS no habilita a una persona mediante el correspondiente certificado e inscripción en el libro de registro de dirigentes a cargo, la persona no puede hacerse cargo de una actividad. En el caso de los dirigentes nuevos que están a prueba, deberá acompañarlos siempre otro dirigente con habilitación, como responsable por las actividades que se realizan.

**14) Los dirigentes deben conocer de memoria los números de emergencia, direcciones y formas de llegar al hospital más cercano y los presentes procedimientos.**

Por ejemplo en la sede del Grupo, el número para llamar a la ambulancia es 107, el número de emergencias de la parroquia es 4444-4444 (averiguar), y el hospital más cercano es el Pirovano (Monroe y Superí), al que se llega vía Echeverría y Superí.

**15) Debe haber siempre teléfono y vehículo disponible para traslados de emergencia.**

En las actividades contar al menos con un celular y con un auto a disposición del Grupo.

**16) El botiquín y los legajos completos y ordenados deben estar siempre a mano durante la actividad.**

Todos los dirigentes deben conocer el lugar donde se pone el botiquín y los legajos durante la actividad y debe saber manejar perfectamente la carpeta de legajos.

**17) Los dirigentes deben estar entrenados en primeros auxilios.**

El entrenamiento debe ser práctico, evaluable y requiere actualizaciones periódicas (mínimo cada 1 año).

**18) El Jefe de Grupo debe saber todo el tiempo dónde está cada unidad.**

Cada Jefe de Unidad es responsable de asegurarse que el JGS esté enterado del sitio donde llevará a cabo la actividad con su unidad, ya sea dentro o fuera de la sede del Grupo.

**19) Los formularios A02 (datos personales), A03 (ficha médica) y A04 (autorización para la actividad scout) deben estar siempre actualizados y completos dentro del legajo de cada scout.**

El tiempo para la presentación del A02 y A04 es de 1 semana. El tiempo para la presentación del A03 puede ser de una o dos semanas. Si a un scout le falta alguno de estos formularios, no puede realizar la actividad.

**20) Al planificar, debe contarse siempre con un plan B.**

Por ejemplo si planificamos un partido de fútbol, debe estar prevista la posibilidad de que llueva y haya que dedicarse a otra actividad, como ser una competencia de pulseadas –bajo techo–.

**21) Prever seguridad para trabajos en altura, en profundidad u otras circunstancias de riesgo.**

Por ejemplo si decidimos practicar escalada en la pared de ladrillos del patio parroquial, sólo podrá llevarse a cabo si contamos mínimamente con la soga necesaria para dar seguridad a quien escala.

**22) Los dirigentes deben estar capacitados para las actividades que llevarán a cabo.**

Por ejemplo para llevar a cabo prácticas de natación, los dirigentes a cargo deberán saber nadar lo suficientemente bien como para poder enseñarlo sin incurrir en errores graves, y deberán estar preparados para actuar si ocurre alguna contingencia.

**23) Cuidar una adecuada comunicación.**

Los dirigentes deben evitar los vacíos de información, que produzcan desconcierto entre las personas que la requieren. Por ejemplo si la Manada fue al campito y se demora su regreso para el cierre de la actividad, el Jefe de Grupo debe actuar enviando recursos a verificar la situación de la Manada y también debe informar al conjunto del Grupo (entre los que estarán los padres de lobatos que han ido a retirar a sus hijos), que la Manada aún no llegó porque está haciendo actividad en el campito con Akela, Raksha y Baloo, y que ya estarán por llegar.

**24) Prevenir el contagio de enfermedades vigentes.**

Por ejemplo si un lobato tiene piojos, deberá tratarse para poder entrar a la pileta con el resto; si hay cortes con sangrado, deberemos usar guantes para los primeros auxilios; el ir pasando una botella y tomando por el pico toda la tropa, puede llevar a expandir la angina de un scout o peor que ello, algún caso de hepatitis.

25) Todas las actividades deben favorecer el entrenamiento de los muchachos en el cumplimiento de la Ley Scout.

Este punto hace a la seguridad y debe ser siempre la esencia de las actividades que diseñamos para hacer escultismo con nuestros muchachos.

26) Los dirigentes deben llegar siempre antes que sus scouts.

Aunque no haya que preparar las instalaciones para las actividades que se realizarán, los dirigentes deben estar en el sitio de reunión siempre antes que sus scouts.

27) Los dirigentes deben saber de dónde se corta la luz, el gas y dónde están los matafuegos.

Es imprescindible que cada dirigente conozca la ubicación y el uso de las herramientas indispensables para actuar en caso de contingencias como incendios. Los dirigentes deben estar entrenado para actuar en evacuaciones, como se indica más adelante en este formulario F05.

28) Avisar a la policía local si se llevará a cabo una actividad especial en el campito u otro lugar similar.

Debe prevenirse previamente a la comisaría 37° -en el caso del campito- para que hagan rondas y estén al tanto que los scouts están allí por cualquier imprevisto.

A estas medidas, tomadas del *documento F05 de nuestro Grupo Scout*, habría que agregarles otras tantas que aparecen también en el mismo documento, muchas específicas para campamentos y otras para actividades especiales. Pero son bastantes ya, aunque sea como ejemplo, para dar una idea del abanico de factores que hacen a la seguridad en las actividades scouts.

## 2.4 La identidad en juego: respuesta rápida

Es común que nos hagan una pregunta y sintamos que, de alguna manera, estamos puestos “a prueba”. Si respondemos bien seremos considerados *mejores* y si respondemos mal, *peores*.

La formación del carácter sobre la que tanto insistiese BP, va permitiendo tener más confianza en sí mismo y saber que es uno quien se auto-define y no el resto de las personas. Es uno mismo quien mejor se conoce; sabe de sus habilidades y de sus falencias actuales a mejorar; conoce sus intenciones, sus propios gustos, etc.

Cuando la persona se siente puesta a prueba, suele aparecer una tendencia natural a defenderse. Esto sucede porque pareciese que la propia identidad está en juego. El cómo seré visto, según el resultado que obtenga al resolver la prueba planteada.

Cuanto más formado esté el carácter, surgirá menos esa actitud defensiva. Porque tendremos claro que nuestra identidad no depende de la mirada de los otros, sino que somos nosotros mismos los únicos que podemos definirla.

Cuando se obtiene de alguien una respuesta rápida a una consulta que requeriría cierta elaboración, suele ser porque la persona se sintió agredida (su identidad). Entonces esa persona cerró sin darse cuenta su entendimiento de lo que le estábamos preguntando y comenzó a elaborar rápidamente su defensa.

La respuesta veloz, casi sin pensar, no deja expuesta a la persona al proceso de razonamiento, que hace falta para llegar a un resultado –correcto o incorrecto-. Es como un reflejo, un esquivar inconsciente a enfrentar el

riesgo de resolver mal el problema y sentir que su identidad pierde valor (cuando nada tiene que ver con ello).

Y esa respuesta rápida, suele no servir en la mayoría de los casos, ya sea por incorrecta, por falta de profundidad o porque sencillamente no se interpretó lo que estábamos preguntando.

Si como dirigentes/RS, notamos que un scout nos está dando este tipo de respuestas, sabremos que muy posiblemente se esté sintiendo agredido y deberemos actuar, de alguna forma, para lograr que el scout no se ocupe de defenderse y podamos aprovechar ambos, lo valioso de la conversación que intentamos mantener.

## 2.5 Superficialidad: la negación “todo bien”

– Hola ¿cómo estás? → Bien gracias.

Muchas personas tenemos, en mayor o en menor medida, la costumbre de negar las cosas malas, difíciles, feas que nos están sucediendo.

El acostumbrado saludo *¿qué tal?* o *¿cómo estás?*, recibe la acostumbrada respuesta “*bien gracias*”.

Si estamos transitando un momento difícil y no nos sentimos bien realmente, puede que demos esa respuesta porque no deseamos ponernos a hablar de lo que nos pasa. Pero mucho cuidado, de que esta negación inocua de un saludo acostumbrado, no se transforme en una negación a hablar de los verdaderos problemas con las personas con quienes debemos o queremos hacerlo.

Incluso con nosotros mismos.

Hay un riesgo oculto del “todo bien”, que se convierte a menudo en superficialidad, que quita el análisis profundo

en la charla con un amigo, con un familiar, entre novios, esposos, con un socio de trabajo, compañero de estudio, hasta con alguien que no queramos.

Y la superficialidad de charla, se convierte en superficialidad de vida. Se convierte en no solucionar los problemas que tenemos (todos los tenemos y a montones), en desoírlos y seguir avanzando llevándolos como un lastre oculto.

La superficialidad de vida, no conduce a ningún sitio verdaderamente sano y bueno.

*Hay un explorador que asciende la cuesta de una montaña. Sabe que hay un camino cómodo, sin baches, que conduce hacia el precipicio. Y sabe del otro camino, con subidas y bajadas, con pozos profundos, grietas y laja suelta y resbalosa, que supone llegará hasta la cima, aunque en realidad no puede asegurarlo.*

El camino sin baches es de la superficialidad, el de “todo bien” siempre.

La otra ruta, la difícil, es la de los momentos profundos en la vida, la de la charla abierta que no sabemos hasta que doloroso momento puede conducirnos.

Por el primero se va indefectiblemente al precipicio. Por el segundo, puede llegarse a la cima. Y a muchas cimas más que se descubren para escalar, una vez que estás arriba.

El crecimiento verdadero se consigue por el sendero difícil; no por el de la superficialidad. Y es por él que debemos enseñar a andar a nuestros scouts. Y por el que debemos avanzar nosotros mismos.





## Reunión N°3

### Temas

- 3.1. Procedimientos en la actividad
- 3.2. Procedimientos en campamento
- 3.3. El sistema de patrullas en sus diferentes modalidades
- 3.4. Naturalezas personales según el modelo *Human Dynamics*
- 3.5. Los objetivos personales tácitos comunes en cada rama
- 3.6. Usar la llave adecuada para abrir cada puerta

### 3.1 Procedimientos en la actividad

Los procedimientos scouts sirven para tener en claro los pasos a seguir en distintas instancias comunes. Los que siguen, aplican a los días de actividad normal en SanPa. El listado completo de procedimientos aparece en el documento de grupo F01.

#### Procedimiento P01 – Ingreso al Grupo Scout

Llega un muchacho al GS, lo recibe cualquier scout o padre scout y lo envía a hablar con el Jefe de Unidad que le corresponda o bien con el Jefe de Grupo.

Si llega al JGS, éste le presenta sucintamente el escultismo y lo direcciona al JU correspondiente, para que el muchacho pruebe la actividad scout.

El JU recibe al muchacho, charla un poco con él y lo acerca –según sus métodos– al equipo con el que vaya

a realizar la actividad. El JU debe entregarle a los padres del muchacho o bien a éste -si ellos no lo acompañan- los siguientes formularios acompañándolos de la explicación correspondiente y solicitándole los traiga completos lo antes posible:

**A01** --- Ficha de recepción (en desuso)

**A02** --- Datos personales

**A03** --- Ficha médica

**A04** --- Autorización para actividad scout

**G03** --- Nota de recepción para los padres

El JU debe agregar los datos del muchacho en el formulario:

**I06** ---- Lista de asistencia por unidad

El Guía de Patrulla (o equivalente) debe registrar los datos básicos de su nuevo muchacho, empleando para ello el formulario:

**A10** --- Datos básicos

Cuando el muchacho entrega al Jefe de Unidad los formularios ya completados, éste debe presentarlos al Jefe de Grupo.

#### Procedimiento P02 – Día de actividad

El Jefe de Unidad debe completar la lista de asistencia.

**I06** ---- Lista de asistencia por unidad

**Procedimiento P03 – Ceremonia de fin de mes**

El Jefe de Unidad debe presentar al Jefe de Grupo – antes de la ceremonia- el formulario donde indica los cambios en su Unidad con respecto a progresiones, especialidades, equipos, cargos, funciones, altas, bajas, modificación de datos personales, condecoraciones y suspensiones.

**I15** ---- Avance de unidad

**Procedimiento P05 – Pago de la cuota de Grupo**

El Jefe de Unidad debe recibir el efectivo, completar el formulario I06 y entregar recibo U03:

**I06** ---- Lista de asistencia por unidad

**U03** --- Recibo general

**3.2 Procedimientos en campamento**

Los procedimientos específicos que aplican a la preparación, realización y terminación de cada campamento son los siguientes...

**Procedimiento P09 – Preparación de un campamento**

Una vez autorizada la fecha de realización de un campamento por el JGS, el Jefe de Unidad (en caso de un campamento de unidad) debe seleccionar el lugar de acampe, o bien aprovechando los datos de lugares donde ya se acampó o bien empleando el formulario destinado a tal fin –y su sentido común-; seleccionar el transporte; calcular el costo del campamento y armar la plani-

ficación del campamento. Para ello debe emplear los siguientes formularios:

**E01** --- Búsqueda del lugar de acampe

**E02** --- Planificación de campamento

**E10** --- Costo de campamento

Una vez definido el campamento, el JU debe entregar a los muchachos la nota y autorización correspondientes, y la ficha médica si no se cuenta con una actualizada suficientemente.

**A03** --- Ficha médica

**E03** --- Nota de campamento para los padres

**E04** --- Autorización para campamento

El Jefe de Unidad debe también enviar por fax a la compañía aseguradora el listado de muchachos de su unidad (si conoce con seguridad quiénes no irán al campamento puede excluirlos), dentro del formulario destinado a tal fin:

**E06** --- Lista de acampantes

**Procedimiento P10 – Salida de campamento**

El Jefe de Unidad debe reunir las autorizaciones, fichas médicas, documentos y credenciales, medicamentos particulares y dinero del campamento de sus muchachos, comprobando que todo esté en orden, y registrarlo en el formulario:

**E07** --- Salida de campamento (incluido en I06)

Debe también llevar consigo la lista de acampantes, actualizarla de ser necesario, y entregar a los padres antes de salir la cadena telefónica.

**E05** ---Cadena telefónica

**E06** ---Lista de acampantes

Es importante que los dirigentes de la unidad conozcan “de memoria” las anomalías significativas presentadas en las fichas médicas de sus muchachos.

### Procedimiento P11 – Regreso de campamento

Al regresar de campamento el Jefe de Unidad (en caso de un campamento de unidad) debe entregar a sus muchachos la insignia de campamento y devolver a los padres los documentos, credenciales y medicamentos particulares.

Al sábado siguiente, debe presentar al JGS el formulario detallando el movimiento de fondos del campamento y el excedente en pesos –si lo hubiera.

**E08** ---Gastos de campamento

### 3.3 El sistema de patrullas en sus diferentes modalidades

La base del sistema de patrullas está en la Ley Scout y la Promesa, junto con los Principios y las Virtudes. El dirigente/RS debe conocerlos de memoria.

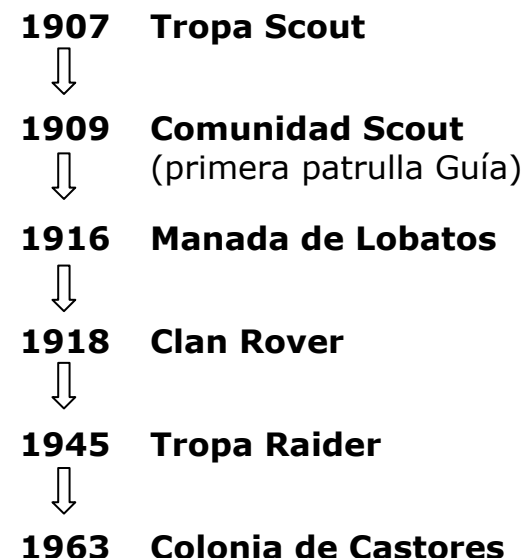
Desde las ramas más jóvenes del grupo hasta las más viejitas, en todas se emplea de alguna forma el Sistema de Patrullas.

### 3.1.1 Orígenes históricos del movimiento

El escultismo tuvo su origen en la actividad de la rama Tropa Scout, que actualmente comprende a muchachos de entre 11 y 14 años de edad.

Es desde allí desde donde se extendió hacia edades menores, edades mayores y hacia la actividad de las chicas (tanto del Movimiento Guía como del Movimiento Scout).

Veamos entonces cuándo tomó forma cada una de las ramas que hoy conocemos...



El 31 de julio de **1907** comenzó el que hoy recordamos como primer campamento scout del mundo, en la isla de

*Brownsea*, al sur de Inglaterra. Allí, BP reunió a veintiún muchachos de distintas clases sociales cuyas edades iban de 9 a 17 años. Ellos formaron las primeras cuatro patrullas: Lobo, Toro, Chorlito y Cuervo.

En **1909** una patrulla de siete chicas se presentó a BP, cuando éste había convocado a todos los scouts británicos para reunirse en el *Crystal Palace*, al sur de Londres. Aunque no tenían dirigentes adultos, las chicas por sí mismas se organizaron y dieron el puntapié inicial a lo que pronto serían las Guías.

Los hermanos menores querían participar también de los scouts y muchas veces asistían a las actividades. Viendo esto y dado que BP identificaba a los scouts como “Lobos” —ya que así denominaban tanto los indios africanos como americanos a sus hombres más preparados—, hacia **1916** BP organizó una rama de scouts menores a la que dio el nombre de “Lobatos”.

Muchos scouts que iban haciéndose grandes y a consecuencia dejando las tropas, empezaron a reunirse. Querían seguir practicando el escultismo, prestando servicio con todo lo que habían aprendido y avanzando más aún. Así fue que hacia **1918**, BP constituyó oficialmente la rama Rover. En un principio sin límite superior de edad, y luego restringiéndose primero hasta los veinticinco y luego hasta los veintiún años, para no perder las características del movimiento de jóvenes —cosa que comenzó a suceder en muchos antiguos clanes.

Ocurría a menudo que los intereses de los muchachos que conformaban las tropas scouts eran muy diferentes. Los mayores, de dieciséis o diecisiete años no tenían las mismas expectativas ni gustos que los menores de once. Así fue que el dirigente y militar francés Michel Menú, creó en **1945** la rama Raider. Estas nuevas tropas, avanzaban sobre los conocimientos de Primera Clase

Scout y podían llevar a cabo misiones y aventuras más complicadas que sus hermanos menores los Scouts.

Paralelamente fue avanzando el mundo de las Guías y también el movimiento Scout fue haciéndose mixto, con lo que surgieron las “comunidades”, equivalentes a las tropas de varones. Así fueron quedando definidas la Ronda de Chispitas —en algunas asociaciones llamadas Haditas, Gacelas, Ardillas—, la Comunidad Scout y la Comunidad Raider. También existieron Comunidades Rovers, aunque la evolución nos llevó a contar con clanes mixtos.

Pero aún quedaban los hermanos más pequeños, más aún que los Lobatos y Chispitas, que querían participar del escultismo. Así fue que hacia **1963**, en Irlanda del Norte se fundó la rama Castores (mixta), empleando una de las posibles denominaciones que antaño BP había pensado para los pequeños Scouts, a los que luego decidió llamar Lobatos.

Y así llegamos a nuestros días, viendo que tanto la *Sección Menor* (Castores, Lobatos y Chispitas) como la *Sección Mayor* (Raiders y Rovers) se generaron a partir de la *Sección Scout*. Allí están las raíces de todo lo que hacemos los scouts y del mismo Sistema de Patrullas.

Analizaremos en breve como evoluciona el Sistema de Patrullas a través de todas las secciones, incluyendo la Sección Scouts Adultos que nuclea a Dirigentes y Padres Scouts. Hasta ahora no habíamos mencionado esta sección, porque el foco del escultismo está puesto en las otras tres.

Pero primero, aclaremos estructuras por si hay alguna duda...

### 3.1.2 Aclarando estructuras

El grupo tiene tres secciones más una (los Scouts Adultos).

SECCIÓN	RAMA	SEXO y EDAD
Menor	<b>Castores</b>	niñas de 5 a 7 años niños de 5 a 8 años
	<b>Lobatos</b>	varones de 8 a 11
	<b>Chispitas</b>	niñas de 7 a 10
Scout	<b>Tropa Scout</b>	varones de 11 a 14
	<b>Comu Scout</b>	chicas de 10 a 13
Mayor	<b>Tropa Raider</b>	varones de 14 a 17
	<b>Comu Raider</b>	señoritas de 13 a 16
	<b>Rovers</b>	señoritas de 16 a 20 varones de 17 a 21
Scouts Adultos	<b>Scouts Adultos</b>	*

\* a partir de que el o la scout asume responsabilidades como Dirigente; o bien luego de la Partida Rover si continúa en los scouts; o bien los Padres Scouts u otros adultos que ayudan en el Grupo.

Cada sección agrupa ramas. En el caso de la Sección Menor, aparecen las ramas Colonia de Castores, Manada de Lobatos y Ronda de Chispitas. En la Sección Scout están contenidas las ramas Tropa Scout y Comunidad Scout. En la Sección Mayor, las ramas Tropa Raider, Comunidad Raider y Clan Rover.

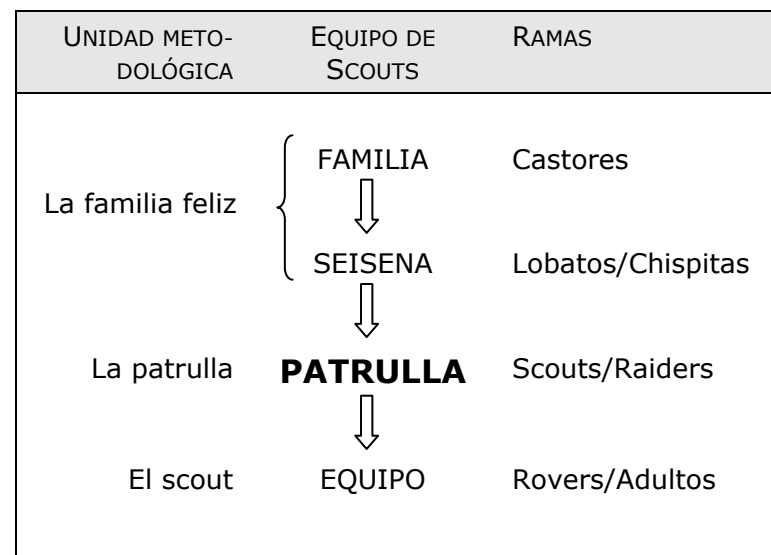
Cada rama puede contener una o más unidades. Por ejemplo la rama Manada de Lobatos puede contar con

una, dos, tres unidades Manada de Lobatos (o más). Lo mismo ocurre con cualquiera de las ramas. Si hay diez Tropas Scouts, serán diez “unidades” dentro de la “rama” Tropa Scout, y constituirán la Sección Scout junto con las unidades que formen la rama Comunidad Scout.

Los Scouts Adultos se agrupan en la rama Comunidad de Scouts Adultos, que suele contener una sola unidad (aunque podría tener más).

### 3.3.3 El Sistema de Patrullas en cada rama

Demos un vistazo de cómo se va adaptando el fabuloso Sistema de Patrullas para su funcionamiento con scouts de diferentes edades...



Las FAMILIAS están integradas por tres a seis castores; cada una tiene un Jefe y a veces un Subjefe.

Las SEISENAS se forman con unos seis lobatos o chispitas. Cuentan con su Seisenero y su Subseisenero; el

primero identificado con dos cintas amarillas en la manga izquierda y el segundo con una cinta amarilla.

En ambos casos, la unidad metodológica de trabajo para los dirigentes es toda la unidad (no cada familia o cada seisena), identificándola como “la familia feliz”. Así cada Colonia, cada Ronda, cada Manada constituye una familia feliz, cuyos *hermanos mayores* son los dirigentes.

Las PATRULLAS SCOUTS tienen de seis a ocho muchachos\* y las PATRULLAS RAIDERS de cuatro a seis. Uno es el Guía de Patrulla y otro el Subguía. Los restantes miembros de la patrulla se ordenan como 1<sup>er</sup> Patrullero, 2<sup>do</sup> Patrullero, etc. hasta el 6<sup>to</sup> Patrullero si la patrulla tiene ocho scouts.

En las patrullas existen funciones distribuidas entre los patrulleros. Uno es el Cocinero, otro el Enfermero, otro el Intendente, también hay un Secretario, un Tesorero y un Guardián de la Leyenda. Cada encargado de función es el responsable de la misma en su patrulla; así si en Cocinero no junta leña, no sabe bien las recetas, no consigue la comida o no cocina a tiempo, su patrulla no comerá. Lo mismo ocurre con cada una de las funciones, que cubren los aspectos fundamentales de vida de patrulla.

Normalmente existe también una Patrulla de Guías, integrada por Guías y Subguías de todas las patrullas de una Tropa. El Guía de esta patrulla se denomina Primer Guía y el Subguía de la misma, Primer Subguía.

El Primer Guía usa tres cintas blancas verticales sobre el bolsillo izquierdo; los Guías de Patrulla usan dos y los Subguías una. El Primer Subguía usa simplemente su

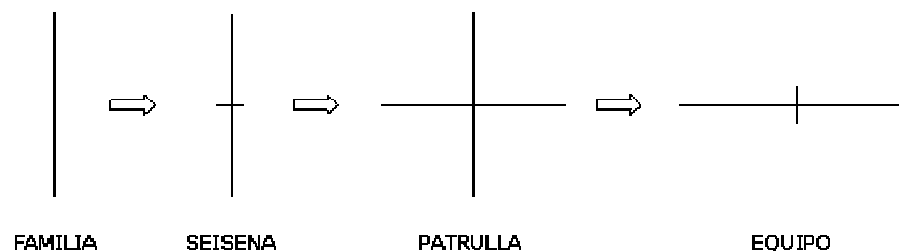
\* Se emplea el término “muchachos” en forma genérica, significando también “chicas”.

insignia de Guía de Patrulla (dos cintas blancas verticales).

Cada encargado de función lleva en el bolsillo derecho una insignia rectangular marrón claro con una sigla (COC, ENF, G-L, INT, SEC, TES) y el reborde bordados en amarillo.

Los EQUIPOS nuclean cantidades variables de scouts. Tienen un Líder de Equipo y algunas veces un Sublíder. El Líder de Equipo puede usar una banda blanca en su charretera izquierda. Existen equipos permanentes y otros que no lo son. Por ejemplo en la Comunidad de Scouts Adultos suele existir el Equipo de Dirigentes (permanente) y los Padres Scouts pueden constituir el Equipo Lotería Familiar de Mayo (no permanente) para preparar ese evento.

Hasta ahora hemos hablado de CARGOS y FUNCIONES para cada uno de los sistemas de trabajo mencionados. Hagamos un racconto general...

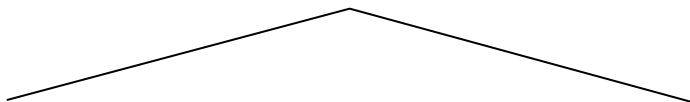


En una FAMILIA sólo hay cargos (un Jefe, a veces un Subjefe y el resto son miembros de la familia). En la SEISENA también (Seisenero, Subseisenero y miembros de la seisena) pero va apareciendo alguna distribución funcional mínima, aunque ésta no se refleja en la asignación de funciones. En una PATRULLA existen cargos y funciones claramente definidos; ambas estructuras están en equilibrio (la vertical representa los cargos

y la horizontal las funciones). El EQUIPO es netamente funcional; cuenta con la estructura vertical mínima necesaria y una importante estructura horizontal. Por ejemplo para llevar a cabo un Servicio Rover que consista en hacer reparaciones en una escuela, puede formarse un Equipo Pizarrones, un Equipo Biblioteca y otro Equipo Baños; el Equipo Baños encargado de construir una edificación sanitaria para los alumnos, distribuirá entre sus rovers las diferentes tareas como ser diseño civil y cálculo de estructuras, diseño sanitario, compra de insumos, encofrados, mezcla, pintura, instalación sanitaria, etc. Quizá el equipo tenga cuatro rovers y se definan funciones claras como Diseño, Compras, Construcción e Instalaciones; cada uno se encargará en parte individualmente de sus tareas y en otra parte capacitará y conducirá a su equipo para realizar cada etapa del proyecto (la construcción completa de los baños).

La estructura vertical de los cargos brinda velocidad para resolver situaciones y la estructura horizontal confiere excelencia de resultados. El equilibrio entre ambas está ajustado a través de la evolución FAMILIA → SEISNA → PATRULLA → EQUIPO según edades, capacitación y tareas a desempeñar; la justeza de este equilibrio otorga al sistema de trabajo la mayor efectividad posible.

Observemos que la estructura resultante para los Equipos (una horizontalidad grande y una verticalidad reducida) puede compararse a la que usan las muchas aves para volar en grupo:



La Naturaleza siempre ofrece analogías valiosas.

### 3.3.4 Características de una patrulla

El término “patrulla” está empleado aquí con sentido general, refiriéndose también seisenas, equipos y familias, así como a patrullas scouts y patrullas raiders.

Las características o elementos relacionados a una patrulla son muchos. Revisaremos los siguientes:

- Símbolos: banderín y bordón de patrulla, cintas de patrulla (promesas de fidelidad), pañuelo de patrulla, llamado, grito, huella, firma, leyenda, canto de guerra, claves propias, místicas reservadas.
- Pertenencias: rincón de patrulla, carpa (puede tener alero y otros implementos), botiquín, libro de oro, cajón de patrulla (incluyendo hacha, pala, pico, farol, marmita, soguines, bolsa con implementos para mantenimiento y reparación de la carpa —llamada bolsa de carpa—, implementos de limpieza, utensilios y artículos de rancho —para cocinar y comer—, etc.), biblioteca de patrulla (conteniendo libros, revistas, bibliografía en formato electrónico, etc.), colecciones (como cuadros de nudos, de soguines, de plantas comestibles, etc.), libro de actas y demás elementos útiles, algunos con importante significado místico y otros no tanto, que sean propiedad de la patrulla.
- Estructuras: cargos, funciones, gobierno (Consejo de Patrulla).
- Actividades: reuniones de patrulla, buenas acciones de patrulla, empresas (o similar), campamentos, salidas.

La simbología y místicas propias, elementos reservados, etc. son herramientas que contribuyen a fortalecer el espíritu de cuerpo de un grupo de personas.

En el escultismo, los más chiquitos emplean señales visibles para identificar su pertenencia a las familias y a la Colonia, aunque el nivel de cohesión de cada familia suele ser reducido. Sucede que en la instancia madurativa que corresponde a los Castores, cada niño pone el acento en su individualidad y de a poco, va incorporándose a “compartir” con sus pares.

El progreso hacia la cohesión grupal sigue avanzando con las seisenas. Algunos Lobatos y Chispitas suelen adquirir más rápido esta idea de integridad de su seisena; en general se trata de quienes cuentan con características de liderazgo natural. Las habilidades y actitudes que hacen al liderazgo deberán de a poco ir formándose en la mayoría de muchachos y chicas que crecen siendo scouts.

La máxima cohesión se da en una patrulla. La patrulla corresponde a edades para las que resulta natural formar grupos “primarios” de pertenencia, donde la persona se vuelca por completo, comparte, “es” parte.

Demos un vistazo a los marcos místicos de trabajo en que están inscriptas las patrullas, según la rama a que pertenecen (estos planteos referenciales varían de una asociación a otra).

### 3.3.5 Marcos místicos

Los CASTORES basan su mística en los relatos del libro *Amigos del Bosque*, de los Scouts Canadienses. Cada niño o niña se mete en la historia de una familia de estos animalitos, que comparte experiencias con una familia de humanos habitantes de la zona cercana a su presa.

Los LOBATOS arman su mística sobre los relatos del *Libro de las Tierras Vírgenes*, de Kipling. Cada lobato se convierte en Mowgli —un bebé humano perdido inicialmente en el ambiente hostil de la selva y rescatado por

la loba Raksha, que lo adopta como hijo propio— y aprende los secretos de la vida junto a sus hermanos lobos y toda una familia de animales.

Las CHISPITAS vivencian las historias narradas en el *Diario de Chispa*, de la Unión de Scouts Católicos Argentinos, jugando a ser Chispa, la niña menor de una familia argentina cuyo padre trabaja de guardabosques y a consecuencia deben viajar año tras año por diferentes parques nacionales de este país, conociendo biomas particulares e interactuando con los animales nativos, con quienes Chispa logra comunicarse. A través de los relatos, las niñas se inician en la *mística del fuego*, que las acompañará durante todas las ramas posteriores.

En la TROPA SCOUT se emplea la mística de la caballería, resaltando el hecho de que el Movimiento Scout “es” la actual gran orden de caballería, descendiente en muchos aspectos de los antiguos caballeros, tal cual lo ideado por BP.

La COMU SCOUT entra plenamente en la mística del fuego y la continúa desarrollando.

La TROPA RAIDER se ocupa de revivir y mantener vivas las costumbres y místicas de los habitantes originarios del continente, rescatando para ello los nombres y tradiciones de las tribus indígenas —extintas o no— de su país.

La COMU RAIDER avanza más aún con la mística del fuego.

En el CLAN ROVER se emplean dos místicas diferentes: los muchachos usan la caballería y las chicas la mística del fuego, culminando el camino iniciado en las Chispitas.



### 3.3.6 Banderines y bordones

El banderín —que va sujeto al bordón de patrulla—, es el referente máximo, el estandarte, el símbolo máspreciado de una patrulla.

¿Cómo son los banderines que se emplean en cada rama? Veamos la siguiente lista:

#### Colonia de Castores

(su uso no está recomendado por un tema de seguridad, para evitar que los castores se lastimen con un bordón; igualmente varias Colonias los utilizan)



Las familias se identifican con un color de la siguiente lista ordenada: rojo, amarillo, naranja, verde y marrón.

#### Manada de Lobatos

Las seisenas se diferencian con un color de pelaje de lobo, tomado de esta lista ordenada: blanco, gris, marrón, negro, rojo, amarillo.

Las seisenas de lobatos no llevan banderín

#### Ronda de Chispitas

Las seisenas se distinguen por cada uno de los colores del arco iris, en el siguiente orden: rojo, naranja, amarillo, verde, celeste, azul, violeta.



#### Tropa Scout, Comu Scout

Las patrullas usan nombres de animales. Normalmente tienen dos colores, uno del fondo y otro del borde y letras. En algunos pocos casos son de tres colores, o sea uno para el fondo, otro para el borde



y uno más para las letras.

#### Tropa Raider

Las patrullas llevan el nombre de una tribu indígena.

El banderín tiene forma de flecha y dos comidas semicirculares representando las dos mitades del mundo, lugar a proteger y base de cada campamento raider y de cada raíd.



#### Comu Raider

Las patrullas se identifican con el nombre de una mujer destacada del país o la región.

La forma del banderín tiene idéntico significado que en la Tropa Raider —la flecha representando el camino a seguir.



#### Clan Rover

Cuando cada rover alcanza determinado nivel de progresión, es autorizado a portar su banderín, amarrado a su cayado.

La horqueta del cayado representa la decisión. Las tercera comida semicircular agrega el significado de la necesidad de trabajar en equipo para lograr grandes objetivos, ya que el semicírculo sólo puede completarse con el semicírculo de otra persona.



El equipo rover no usa banderín.

#### Comunidad de Scouts Adultos

Se retoma el formato e identificaciones de la Sección Scout



Los banderines scouts en adelante, acostumbran llevar un “alma”. El alma es algún tipo de papel que se guarda dentro del paño doble del banderín, donde generalmente el Guía de Patrulla escribe sus objetivos para la patrulla. El contenido del alma así como sus variedades, quién la escribe, etc. es propio de la mística de cada patrulla. Normalmente el alma se renueva cada un año, o antes si cambia el Guía.

### 3.3.7 Cintas de patrulla

Cada scout suele contar con una identificación de pertenencia a su patrulla. Esta identificación se recibe normalmente luego de realizar la *Promesa de Fidelidad*, que es una ceremonia propia y secreta de cada patrulla. En ella, el scout promete serle fiel a su patrulla y a su Guía de Patrulla.

Luego de realizada la Promesa de Fidelidad, el scout pasa a ser considerado un “patrullero” y el Guardián de la Leyenda le va revelando las místicas secretas, costumbres, pautas especiales de trabajo, le da acceso al Libro de Oro y a otras realidades secretas de su patrulla.

El símbolo que identifica a cada scout como patrullero es la cinta de patrulla en las ramas scouts y raiders. Veamos qué característica asume este tipo de insignia en cada rama...

#### Colonia de Castores

Se usa en la manga izquierda la silueta de un castor con el color de la familia.



#### Manada de Lobatos, Ronda de Chispitas

Se emplea un triángulo del color de la seisena en la manga izquierda.



### Tropa Scout, Comu Scout, Tropa Raider, Comu Raider

La cinta de patrulla se lleva asida mediante una argolla, soguín, etc. a la charretera izquierda. Si el scout pertenece a más de una patrulla, puede agregarse cintas en la charretera derecha. Las cintas de patrulla a las que ya no se pertenece, pueden usarse en el cinturón.



En las ramas raiders algunas patrullas acostumbran variar el formato estándar de las cintas de patrulla por otro propio.

La cinta de patrulla del Guía lleva el número 1, la del Subguía el n°2, la del 1° Patrullero el nro.3, etc.

### Clan Rover

No se usa identificación de pertenencia a un equipo. Algunos clanes disponen místicas particulares por las que se llevan cintas de clan diferentes según la progresión, etc. del rover, generalmente con el formato de las cintas de patrulla empleadas en la sección scout.

### Comunidad de Scouts Adultos

Se usan las mismas cintas que en la sección scout —en caso de que existan patrullas.



La distribución de colores en el formato tradicional es: las cintas interiores del color del fondo del banderín y las cintas exteriores del color de los bordes. El número va también del color del fondo del banderín, salvo que éste sea a tres colores (diferente para fondo, letras y borde). En este último caso los números llevarán la coloración de las letras del banderín.

A medida que un patrullero va cambiando de cargo, también debe cambiar su cinta de patrulla, ya sea inter-

cambiándolas entre los miembros de la patrulla, o bien haciendo una nueva.

Normalmente la confección de cintas de patrulla es llevada a cabo por el Guía.

### 3.3.8 Pañuelos de patrulla

También conocido como pañuelo de juego, lleva los colores del banderín y puede ser usado por los patrulleros con promesa de fidelidad, ya sea en el cuello en reemplazo del de Promesa (pañuelo de grupo) o bien con un boca de lobo al cinturón.

La usanza de pañuelos de juego en cada rama es la siguiente...

#### Colonia de Castores

Todos los castores usan pañuelo de juego marrón

#### Manada de Lobatos, Ronda de Chispitas

Pañuelo del color de la seisena

#### Tropa Scout, Comu Scout, Tropa Raider, Comu Raider

Pañuelo de los colores de la patrulla (el diseño del mismo es propio de cada patrulla)

#### Clan Rover

No se usa pañuelo de equipo. Algunos clanes tienen un pañuelo de clan.

#### Comunidad de Scouts Adultos

En el caso de haber patrullas, se usa pañuelo de juego como en la sección scout.



### 3.3.9 Llamado de patrulla

El llamado se emplea en las patrullas con nombre de animal (Sección Scout y Sección Scouts Adultos). Consiste en imitar algún sonido emitido por éste, lo que algunas veces incluye ciertos movimientos del cuerpo.

El llamado está ideado por ejemplo, para comunicarse entre miembros de una misma patrulla durante actividades como ser un acecho, pasando desapercibidos por el resto de personas que lo escuchan, por confundirse con otros sonidos naturales.

### 3.3.10 Grito de patrulla

Mediante su grito la patrulla dice a los cuatro vientos "aquí estamos".

Cada FAMILIA de Castores hace su grito de la siguiente forma: el Jefe de Familia dice a viva voz "Familia Roja siempre" (por ejemplo) y todos los miembros de su familia responden "Compartir".

Las SEISENAS, tanto de Lobatos como de Chispitas efectúan su grito de manera muy similar: el Seisenero grita "Seisena Blanca siempre" (por ejemplo) y todos los miembros de su seisena responden "Mejor".

En el caso de las PATRULLAS el grito cuenta con mayor cantidad e elementos constitutivos, a saber: el Guía grita "Patrulla Pantera" o simplemente "Pantera" (por ejemplo), toda la patrulla entona su *lema* a viva voz, realizan luego su *llamado de patrulla*, el Subguía grita "Siempre" y todos responden "Listo" o bien "Listos".

Las patrullas raiders no suelen tener llamado, por lo que sus gritos de patrulla cuentan con todos los elementos precedentes excepto el llamado. Además, al final el

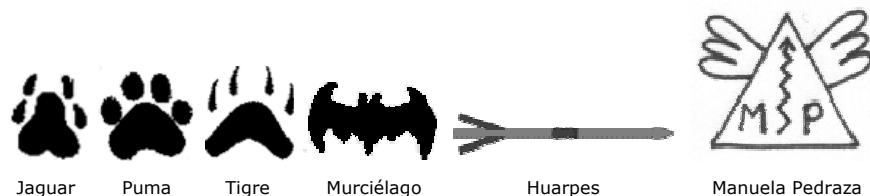
Subguía grita “Siempre listos para” y todos responden “Salvar”.

Los EQUIPOS rovers o de scouts adultos pueden o no tener un grito. En caso de hacerlo, lleva el mismo orden que un grito de patrulla, terminando con un “Siempre listos para” → “Servir” (si son rovers) o bien un “Siempre” → “Listo” (si son adultos).

### 3.3.11 Huella de patrulla

La huella es empleada solamente por las patrullas y muy rara vez por los equipos. Normalmente se trata de una representación con la forma de la huella real que deja el animal de patrulla al pisar; otras veces es alguna forma del animal o algún simbolismo representativo en caso de las patrullas de indios y de mujeres notables.

Por ejemplo, citemos algunas huellas de patrulla...



### 3.3.12 Firma Scout

Cada Scout, a medida que va adentrándose en la vida de patrulla, debe ir diseñando una firma que responde a determinados parámetros, y lo identifica entre otras cosas como miembro de su patrulla.

Corresponde emplear en la firma scout la huella de patrulla con el número de cargo dentro de la misma (1 para Guía, 2 Subguía, etc.), un círculo alado con el número de progresión (3 para Tercera Clase, 2 para Segunda y 1 para Primera), la firma personal u otro garabato propio, y

a veces otros elementos acordados como mística de patrulla, unidad, grupo, etc.

No suelen incorporarse a la firma símbolos por la pertenencia a un equipo, salvo en casos excepcionales de algunos equipos permanentes de servicio, por ejemplo.

Lógicamente, la firma es personal de cada scout y sólo él termina definiéndola por completo.

### 3.3.13 Leyenda de patrulla

A veces con trozos valiosos de la propia historia, intercalando relatos puramente místicos, narraciones interesantes, aventuras, fábulas, parábolas, en fin, alguno o cualquiera de estos conceptos mencionados, algunas patrullas escriben su Leyenda de Patrulla, y la transmiten de generación en generación.

Esto sólo aplica a las patrullas.

### 3.3.14 Canto de guerra

Este tipo de expresión conjunta de la patrulla refiere a la guerra de todos los días, la guerra de la paz, que combatimos los caballeros de hoy con nuestras armas. Armas que son tanto actitudinales, de conocimientos y habilidades, como simbólicas y prácticas (pañuelo, cordón de pureza, etc.).

Cada patrulla puede definir su propio canto de guerra y emplearlo en situaciones especiales, en que necesite fortalecer especialmente su espíritu.

A veces las patrullas lo emplean antes de una competencia importante, en situaciones de emergencia o estando solos con la Naturaleza en medio de la inmensidad creada por Dios.

**3.3.15 Claves propias**

La criptografía suele ser una destreza que los scouts se esfuerzan por dominar y el desarrollo de claves secretas, codificaciones para transmitir mensajes sólo conocidas por los miembros de la patrulla, a menudo resulta de utilidad.

**3.3.16 Místicas reservadas**

Los símbolos listados hasta aquí, son un ejemplo de elementos con valor místico que acostumbran formar parte de la vida de patrulla, seiscena, familia, etc. Pero puede haber otros y sin duda los habrá. Cada patrulla tiene su propia mística y sólo ella y sus scouts la conocen por completo.

**3.3.17 Rincón de patrulla**

Es el lugar propio de la patrulla, ya sea estable en las instalaciones del grupo o bien temporal en campamento. Es construido, mantenido y protegido por la propia patrulla. Ningún scout externo a la patrulla debe ingresar a él sin pedir permiso a alguno de sus propietarios.

Según sea la rama, el lugar propio varía en su denominación y características...

Colonia de Castores  
Madriguera

Manada de Lobatos  
Cueva / cubil

Ronda de Chispitas  
Gran árbol

Tropa Scout, Comu Scout  
Rincón de patrulla

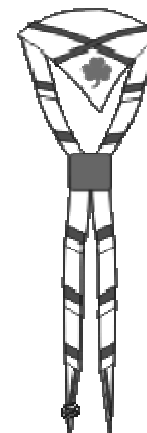
Tropa Raider, Comu Raider  
Rincón de patrulla / Base taller

Clan Rover  
Kraal

Scouts Adultos  
sin nombre

**3.3.18 Etcétera**

Los cambios en el resto de características que hacen al sistema de Patrullas quedan para pensarlos como tarea; los hay a montones (ver punto 3.4).



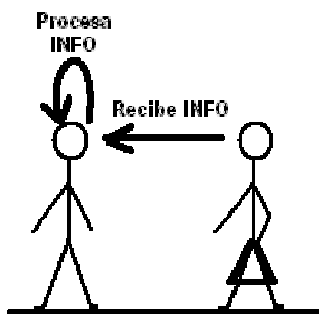
**Pañuelo scout de San Patricio**

– Blanco con cinta roja y trébol verde –

El blanco representa la pureza y el rojo la sangre de nuestros Mártires Palotinos. El trébol fue usado por San Patricio para explicar a los irlandeses el misterio de la Santísima Trinidad y se ubica en el triángulo blanco del pañuelo, que queda debajo de la cruz de San Patricio (una equis roja sobre fondo blanco). El nudito en uno de los extremos del pañuelo nos recuerda la buena acción diaria.

### 3.4 Naturalezas personales según el modelo *Human Dynamics*

En los años 80, la psicóloga estadounidense *Sandra Seagal* identificó distintas formas en que las personas recibimos y procesamos la información.



Algunas de esas formas son propias de cada persona y otras se van desarrollando a lo largo de la vida.

En su libro *Human Dynamics* (dinámicas humanas), Seagal las clasificó usando una combinación de tres tipos o capacidades básicas, a los que llamó “mental”, “emocional” y “física”.

Resulta ser que todas las personas mentalmente sanas, nacemos con un desbalance entre esas tres capacidades. Una está en mayor proporción y es la que más nos caracteriza de pibes y la que empleamos para “procesar” la información que nos llega del medio exterior.

La segunda se encuentra en una proporción intermedia y es la que usamos para “recibir” información (por supuesto antes de procesarla). Esta capacidad secundaria, también nos distingue bastante de pibes, aunque menos que la primaria.

Y la tercera capacidad (ya sea mental, emocional o física), aparece en menor proporción. Es el aspecto en el

que la persona, al menos de pequeña, tiene mayores falencias.

Entonces todos nacemos con un desbalance entre los tres tipos de capacidades básicas. Somos más fuertes en la capacidad primaria, con la que procesamos información, luego en la secundaria (con la que recibimos esa info) y débiles en la terciaria. Todas las combinaciones posibles, serían:

<b>M</b>	<b>E</b>	F
<b>M</b>	<b>F</b>	E
<b>E</b>	<b>M</b>	F
<b>E</b>	<b>F</b>	M
<b>F</b>	<b>M</b>	E
<b>F</b>	<b>E</b>	M

Basta con emplear las dos primeras letras (la otra ya queda definida).

En personas mentalmente sanas, no se dan casos que carezcan de una o dos capacidades (como sería MME, FFF, EEF, etc.)

También encontró Seagal, luego de revisar unos 60.000 casos, que ningún individuo responde a la combinación ME (la primera de la lista). Por tanto, definió que existen cinco estructuras

naturales posibles (**MF, EM, EF, FM y FE**).

Veamos qué significa recibir la información de manera mental, emocional o física, y también que significa procesarla de esas tres formas.

Comenzaremos analizando el procesamiento de información, que es la capacidad primaria del individuo.

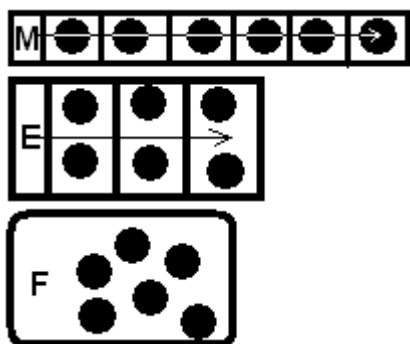
El **procesamiento mental** es “lineal” (se resuelve una tarea primero, después otra, después otra y así siguiendo). El procesamiento emocional es “lateral” (o sea que se encaran varias tareas a la vez, aunque no todas). Y el procesamiento físico es “sistémico” (lo que significa que la persona ataca todas las tareas a la vez).

Por supuesto el que es mental (lineal), puede dedicar toda su energía a resolver el único problema que tiene entre manos; luego la dedica al próximo y así siguiendo.

El emocional o “lateral”, debe distribuir su energía en los dos, tres o cuatro problemas que está resolviendo simultáneamente. Cuando va terminando con ellos, pasa a otros tantos y así en adelante. En definitiva, demorará lo mismo que el mental en resolver el conjunto de problemas que se le plantean, sólo que lo hará de manera diferente.

Y el físico o “sistémico”, que ataca la totalidad de problemas a la vez, debe repartir su energía mucho más, un poquito para cada uno. De igual forma, resolverá el conjunto completo en el mismo tiempo que sus predecesores. Sencillamente lo hará de otra forma distinta.

Por tanto ninguno de los tres (el mental, el emocional o el físico) es mejor o peor que el resto.

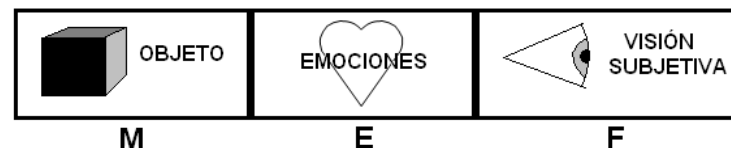


Hasta aquí nos ocupamos de cómo se procesa la información, que es lo que más caracteriza a la *dinámica humana* de cada persona. Ahora entraremos en lo que significa “recibir” de manera mental, emocional o física.

La **recepción** de información mental se ocupa principalmente de los contenidos digitales (o sea lo que viene codificado en el lenguaje, la escritura, etc.). Tiene facilidad para adquirir información abstracta y objetiva (o sea referida al *objeto* en estudio y no al *sujeto* que lo estudia). Podemos decir que una persona que recibe datos de manera “mental” es “objetiva”.

La recepción emocional aprovecha más la información que proviene de los sentimientos involucrados o movilizadas, tanto sea analógica como digital. Su percepción de los hechos se basa principalmente en el contenido emocional que estos conlleven.

Y por último la recepción física es “subjetiva” (en vez de objetiva) y se basa en el aprovechamiento de todos sus sentidos, por lo que se reciben más los contenidos analógicos que los digitales. La persona que recibe info de esta forma, busca la interacción física con su entorno, por lo que suele ser propenso a tocar a oler, etc., aunque en primera instancia posee una tendencia a alejarse intentando obtener una visión lo más global posible del medio (son individuos que cuando llegan a una reunión, tienen la costumbre de alejarse hacia un rincón o una pared desde donde puedan observar todo). Podemos decir que una persona que recibe datos de manera “física” es principalmente “subjetiva”.



Aunque a grandes rasgos, vimos qué información reciben más fácilmente las personas con cada tipo de capacidad secundaria. En lo que sigue, listaremos algunas características comunes de las cinco combinaciones posibles de capacidades primaria (cómo proceso) y secundaria (cómo recibo). Recordemos que se menciona antes la primaria porque se trata de la más fuerte (no tiene que ver con el orden lógico en que suceden los hechos, o sea primero se recibe la información y luego se procesa).

**Tipo MF** (hay pocos en relación al resto de tipos):

- proyectan o planifican
- silenciosos, prestan ayuda sin mantener comunicación oral
- resuelven problemas individualmente
- reservados emocionalmente
- no discuten
- se alejan para sentir globalmente
- detallistas
- no se acercan demasiado
- reconocen los límites abstractos
- son directos
- es mejor indicarles qué hacer en forma concreta
- no interrumpirlos
- los caracterizan sus valores fuertes

**Tipo EM:**

- impacientes
- interactivos
- manejan el liderazgo distribuido
- interaccionan con cosas y personas
- poseen creatividad objetiva (referida al objeto)
- gustan de emplear modelos simples para entender problemas
- son adaptativos
- usan la prueba y el error
- requieren implementar, poner en práctica
- les interesa mucho arrancar haciendo algo y lo dejan si no se motivan
- necesitan plazos cortos
- los caracteriza el movimiento.

**Tipo EF:**

- hablan mucho
- interaccionan con personas
- poseen creatividad subjetiva (referida a las personas)
- ponen foco en las personas
- usan la danza de la comunicación (van y vienen comunicacionalmente)
- no aceptan límites
- suelen ser ciclotímicos
- tienen dependencia empática (les importa cómo se sienten o lo que expresan las personas)
- los caracteriza el ser especialmente sinceros

**Tipo FM:**

- silenciosos
- integrados
- reservados emocionalmente
- usan los materiales de que disponen
- ensamblan piezas
- son exactos
- reconocen los límites físicos (palpables)
- son sistémicos (todo a la vez)
- planifican
- los caracteriza su capacidad estratégica

**Tipo FE** (es el tipo menos abundante):

- son muy cuidadosos
- comprometidos
- detallistas
- solicitan mucha información
- tienen memoria a largo plazo
- miran el futuro en función del pasado
- no aceptan límites
- investigan
- se encargan de administrar sus recursos
- son realistas
- moldean (a diferencia de los FM que ensamblan)
- aprenden en equipo
- son equilibrados
- forman fácilmente redes de personas
- los caracteriza su confianza



Para tratar de identificar a qué tipo pertenece alguien, es necesario saber cómo se comporta o se comportaba en sus primeros años niños, con edad de Castor sobre todo, tal vez hasta Lobato/Chispita. A medida que pasan los años, estas capacidades naturales pueden ir equiparándose con las adquiridas y ser difícilmente diferenciables.

Es importante tener en cuenta que la dinámica de cada uno está integrada entonces, por la parte natural y la adquirida. Esa parte adquirida es también muy valiosa; sirve para fortalecer las capacidades menos desarrolladas y también para potenciar las más fuertes.

Lo óptimo sería crecer en todos los aspectos que necesitamos y especialmente en los que, según este modelo de *Human Dynamics*, hacen a nuestra naturaleza. Es potenciando esas capacidades primaria y secundaria, como supuestamente podemos lograr un mayor provecho de nosotros mismos.

#### ¿Para qué nos sirve esto como dirigentes/RS?

Aunque lo antedicho dista de ser completo y exacto, nos servirá para varias cosas...

Por un lado, para tener claro que no todos los muchachos y chicas siguen naturalmente los mismos caminos para entender algo, para aprender, para llevar a cabo tareas, para relacionarse con su entorno. Hay que tener en cuenta esto cuando explicamos algún tema, o encomendamos cierta tarea; es posible que algunos nos hayan comprendido y otros no. Siempre que se pueda, asegurarse de ello, o bien usar el sistema de patrullas para que los que entendieron, se encarguen de que todos en su patrulla lo hagan.

Por otro lado, sirve para orientar a los grupos pequeños (familias, seisenas, tal vez patrullas, a veces equipos), para que reúnan scouts con diferentes tipos de dinámica humana. Ello aportará a que sea más nutritiva la vida de patrulla. (Para formar patrullas militares se busca especialmente este factor, ya que se probó en la práctica que las que son variadas, tienen mayores probabilidades de éxito y supervivencia que las que son homogéneas.)

También puede servirnos como orientación, para guiar a los scouts a que busquen su autoconocimiento, desarrollen distintas habilidades y que oigan a su corazón (una forma de decir que vivan sus sueños y hagan lo posible por dedicarse con energía a lo que sienten que desean hacer).

Podemos ser completos en los aspectos *mental*, *emocional* y *físico*. Para ello hay que conocerse a uno mismo, entrenarse en lo que nos falte, aprovechar nuestra forma de pensar y actuar, y siempre oír a nuestro corazón.

Si no, será como un carpintero que tiene una pinza, pero no se da cuenta de que es carpintero, no acepta que le encantaría construir muebles para todo el pueblo y no se ocupa de conseguir otras herramientas. Sucede entonces que vive martillando con la pinza unos fierros que luego se usan para armar autos. Y así nunca puede brillar en sus tareas ni tampoco logra ser suficientemente feliz.

### 3.5 Los objetivos tácitos comunes en cada rama

Éste es un tema a completar. Se basa en que los muchachos y chicas no siempre están interesados en los temas scouts del día, lo que hay que aprender, la competencia a realizar, el servicio, la empresa... A veces están distraídos, o ponen su mayor esfuerzo en atender, pero resulta como si gran cantidad de su cerebro estuviese dedicado a resolver otros temas y queda una porción pequeña para aprender cómo rescatar al herido o el código Morse.

Esto nos pasa y nos ha pasado a todos seguramente. A veces es más visible en las chicas que en los varones, aunque no siempre. Esto sucede porque sin darnos cuenta, o a veces a conciencia, tenemos objetivos tácitos, que pueden o no estar relacionados con lo que hacemos en determinada actividad scout.

*La palabra “tácito” seguramente fue aprendida en análisis sintáctico del colegio. El sujeto tácito es aquel que no aparece en la oración (por ejemplo: “fuimos de picnic” –el sujeto tácito sería “nosotros”-).*

Un objetivo tácito común, es el interés por algún chico o chica; ese enamoramiento, amigo del florecimiento hormonal, del corazón y del alma. Pero no es el único. Así que tratemos de identificar objetivos tácitos comunes que puedan corresponder a cada rama (**pág. siguiente**).

Será útil “aprovechar” estos objetivos tácitos (los que encontremos en cada caso), para no ignorarlos y combinarlos en las actividades que diseñamos.

El atender a los objetivos tácitos, es bueno para los pibes y nos permite crecer en conjunto como personas.

Objetivos tácitos comunes	
VARONES	MUJERES
Castores	
Lobatos	Chispitas
T. Scout	C. Scout
T. Raider	C. Raider
Rovers	

### 3.6 Usar la llave adecuada para abrir cada puerta

Si hablando nuestro idioma, le explicamos la ley scout a un muchachito japonés recién llegado de Tokio, difícilmente nos entienda una palabra.

Si a un lobato ensimismado con la mística de la selva, deseamos transmitirle el valor de la hermandad entre los lobos y para ello nos ponemos a charlar sobre el rove-rismo, la hermandad entre los rovers, la tercer comida del banderín, etc., seguramente tampoco nos entenderá mucho.

¿A qué nos referimos con los dos ejemplos previos? Si la puerta conduce al entendimiento de uno de nuestros scouts, la llave deberá ser la adecuada para poder abrirla.

Debemos entonces tener presente cuál es el ámbito cultural donde ha ido aprendiendo cosas nuestro scout y tal vez usar palabras e imágenes de ése ámbito como llaves para acceder a su entendimiento.

Por ejemplo, una actividad enmarcada en cierta mística de *play station*, con niveles, bonus, etc. puede ser útil para ir introduciendo a muchachos acostumbrados a eso, hacia la vida al aire libre. Poco a poco, cuando van entendido de qué se trata y prueban el sabor de la Naturaleza, ya la tarea de abrir la puerta está hecha y el camino lo recorren ellos solos.

Una “llave adecuada” hace al lenguaje adecuado, a los contenidos adecuados y a los intereses involucrados y su coincidencia con los intereses propios del scout.

Recordar el sistema de tres momentos de la didáctica scout (entusiasmar, explicar y practicar) y también lo hablado sobre objetivos tácitos.



El Clan Rover va a navegar



## Reunión N°4

### Temas

- 4.1. Sistemas de adiestramiento para DS
- 4.2. Temas críticos para el desarrollo personal de los scouts de todas las edades
- 4.3. Áreas de progresión
- 4.4. Organización (técnicas útiles)
- 4.5. Modelo del arquitecto para enseñar

### 4.1 Sistemas de adiestramiento para DS

La intención de este punto es brindar una visión global sobre los diferentes esquemas que existen en Argentina para el adiestramiento de dirigentes.



cordones con 2, 3 y 4 cuentas de madera (collar de Gilwell)  
y un cabito tipo "cabeza de turco" (aro de Gilwell)

Haciendo un poco de historia... el primer curso oficial para dirigentes, fue brindado por BP en 1919. Quienes aprobaron el curso, recibieron cuentas de madera de un collar de origen Zulú, que luego fueron replicándose para ser entregadas en los siguientes adiestramientos.

En 1921, además de las cuentas de madera, se comenzó a entregar un cabito tipo "cabeza de turco", realizado con cordón de cuero, que resultaba útil para encender el fuego por fricción (método de arco y estaca). Luego este tipo de pasapañuelo, también conocido como "aro de Gilwell" o "nudo de Gilwell", pasó a entregarse al finalizar el curso básico de adiestramiento, conservando el "collar de Gillwell" (dos cuentas de madera) y también el pañuelo de Gilwell, para otorgarlo a la finalización del curso avanzado.

El pañuelo de Gilwell fue originalmente confeccionado con tartán del Clan MacLaren (quienes donaron el campo de Gilwell para el adiestramiento de dirigentes scouts). Luego se cambió por uno de tela color rosa grisáceo, conservando un rectángulo de tartán del Clan MacLaren en el triángulo posterior.



Pañuelo de Gilwell

Desde aquel primer curso, suele emplearse un cuerno Kudú para dar la diana, o bien llamar a reunión a los cursantes. BP lo conoció en Zimbawe, durante la guerra contra los Matabeles, que eran quienes empleaban este cuerno del antílope “kudú” (*Tragelaphus strepsiceros*).



BP con el cuerno Kudú

Han llegado a usarse desde dos a seis cuentas o insignias de madera. Normalmente las tres y cuatro cuentas, corresponden a distintos niveles de capacitación para poder adiestrar dirigentes. La quinta cuenta fue otorgada a un dirigente que tuvo la tarea de instalar el sistema de adiestramiento en Estados Unidos. La sexta cuenta era usada por los Jefes de Campo de Gilwell Park y tal vez por BP y algunas pocas personas más (hoy día la conserva el responsable de adiestramiento de los scouts británicos).

Hacia 1921 se realizó el primer curso para Maestro Scout en rama Lobatos. Lo mismo ocurrió en 1926 para la rama Rovers y en 1958 para la rama Scouts Mayores (edad Raider).

Los cursos para comisionados distritales, nacionales, etc. comenzaron en 1928, y para ser adiestrador de dirigentes, lo hicieron hacia 1950.

Puede leerse una historia completa sobre estos temas en <http://www.scout64.8k.com/pocogiwell.htm>.

---

Pasemos a la actualidad de los sistemas de adiestramiento para dirigentes en Argentina.

Según sea la organización que brinda los cursos (SAAC, CADiSCA, BPSA), el esquema es diferente. En San Patricio también contamos con un programa de adiestramiento de dirigentes propio, diseñado pero nunca puesto en práctica, al menos hasta el año 2010.

El programa de CADiSCA es similar al antiguo de **US-CA**, que contaba con los cursos:

- Introductorio (luego Nivel 1)
- Formación 1 (F1, luego Nivel 2)
- Formación 2 (F2, luego Nivel 3) → Scouter (pañuelo verde)
- Especialización (luego Nivel 4) → Maestro Scout (cuentas de madera)
- Adiestrador 1 (A1)
- Adiestrador 2 (A2)
- Adiestrador 3 (A3)

Actualmente **CADiSCA** brinda los cursos:

- Nivel 1
- Nivel 2
- Nivel 3 → Scouter (Sc)
- Nivel 4 → Maestro Scout (MS)

El dirigente puede cursar uno por año.

El Nivel 1 brinda un pantallazo general sobre el Movimiento Scout, las distintas ramas y metodologías de trabajo, y transmite ciertas dinámicas propias de la actividad scout.

El Nivel 2 cubre la metodología de trabajo de una sección en particular y los temas legales.

El Nivel 3 es un campamento de rama, que incluye los conocimientos y habilidades técnicas correspondientes.

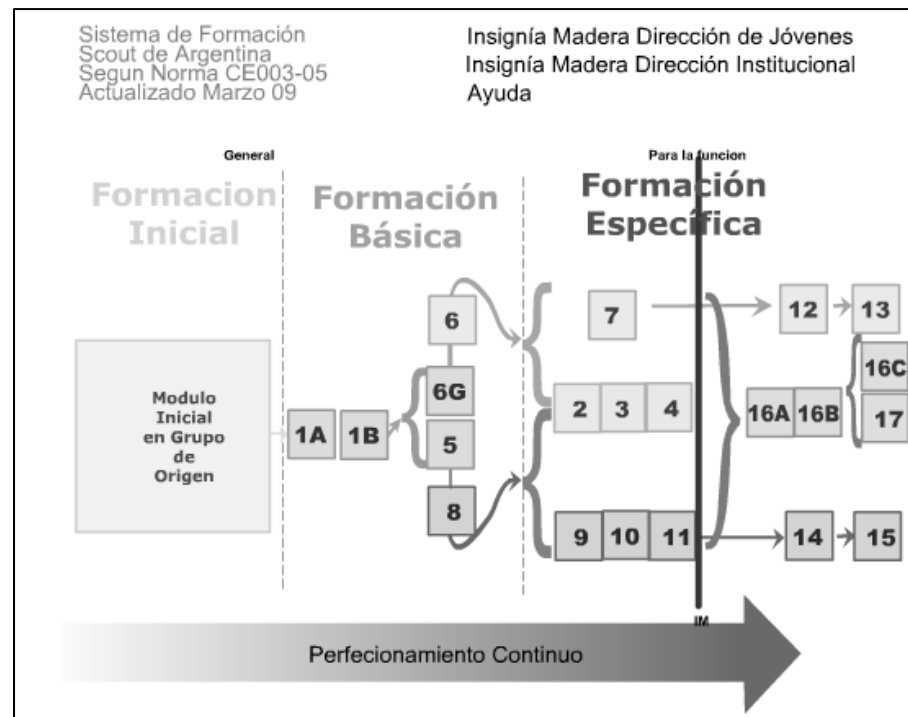
El Nivel 4 consiste en algunas reuniones y la presentación posterior de un trabajo de especialización, desarrollando alguna materia previamente acordada, y la defensa del mismo ante un jurado calificado.

La **BPSA** brinda también cuatro cursos centrales, con los nombres: Informativo, Precertificado, Preliminar Insignia de Madera e Insignia de Madera.

**Scouts de Argentina** desarrolla un esquema diferente de cursos, bastante más distribuido por temas. Comienza con un primer escalón de “Formación inicial”, incluyendo los conceptos de: fundamentos, valores, estructura, políticas asociativas, técnicas básicas y seguridad en el grupo y en campamento.

Luego le siguen cursos numerados del 1 al 11 para llegar a las dos Insignias de Madera y del 12 al 17 para la tercera y cuarta cuentas.

Sólo algunos de esos cursos deben realizarse según el camino escogido sea de “dirección de jóvenes” o de “dirección institucional”.



Plan de correlatividades del adiestramiento brindado por SAAC

Cada número de curso corresponde a las siguientes temáticas generales:

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| 1. Nosotros                                      | 9. Herramientas para la gestión       |
| 2. Liderazgo                                     | 10. Apoyo para la gestión             |
| 3. Supervisión                                   | 11. Captación de adultos              |
| 4. El campamento y las actividades al aire libre | 12. Supervisando el programa          |
| 5. El contexto social                            | 13. Desarrollo del programa           |
| 6. El programa en la acción                      | 14. Mirando al futuro                 |
| 7. Herramientas para el programa                 | 15. Desarrollo institucional          |
| 8. La gestión                                    | 16. Sirviendo en equipos de formación |
|  | 17. Desarrollo de la formación        |

El sistema diseñado en **San Patricio** está volcado en el documento F15. Consta de 5 cursos, a saber:

1. Esencia Scout
2. Organización Scout
3. Técnica Scout
4. Procedimientos Scouts
5. Scouts Adultos

En San Patricio, luego de aprobar el curso 4, se obtiene la progresión Maestro Scout (no existe la progresión Scouter). Y luego de aprobar el curso 5, se obtiene la de Maestro Scout Adiestrador.

Aunque el sistema de cursos no está activo, se mantiene la estructura de progresión para el Scout Adulto (Aspirante, Novicio, Promesado, Maestro Scout, MS Adiestrador).

#### Dice nuestro documento F15...

Sólo pueden ser dirigentes scouts, las personas jóvenes de corazón que lleven una vida scout cristiana, o al menos sean buenas personas y estén dispuestas a prepararse para ser verdaderos scouts.

La principal formación que puede recibir el dirigente se da en la práctica, con los muchachos y/o chicas que vaya teniendo a su cargo.



Los cursos aportan valiosas herramientas para ayudar a los dirigentes a cumplir con el objetivo del Movimiento: formar buenos ciudadanos.

Los cursos no logran automáticamente que el joven sea un buen dirigente, ello sólo puede conseguirlo el mismo dirigente aplicando toda su formación, scout y extra-scout, en el trabajo con sus muchachos. En algunos casos se logra ser un buen dirigente y en otros no.

Los cursos de formación básica para dirigentes scouts están previstos para ser completados todos en alrededor de dos años, haciendo lo posible para que ello no implique restar sábados de actividad a los scouts. Pese a ello, debe tenerse en cuenta que la formación verdadera nunca termina y cuanto más aprendemos nos damos cuenta de más y más cosas que hay para aprender.

Los dirigentes que han sido scouts desde más pequeños y según las progresiones que hayan alcanzado, muy posiblemente necesitarán en menor medida de los cursos. El adiestrador a cargo podrá, dado el caso, adaptar los contenidos de cada curso para no malgastar el tiempo trabajando sobre temas ya bien conocidos.

---

#### Algunos comentarios más...

Los cursos del tipo CADiSCA y BPSA son concentrados y quitan pocos sábados de actividad a los dirigentes. Los de SAAC ocupan demasiados sábados.

CADiSCA y BPSA no separan la idea de “curso” de la de “progresión”; luego de cada curso, el dirigente cambia su progresión (Instructor ayudante, Instructor, Scouter, Maestro Scout, etc.). SAAC no tiene ese problema de estructuración excesiva.

Los cursos concentrados se asemejan a temarios de “progresiones” y los múltiples se parecen a “especialidades” ¿no? Incluso lo de SAAC asemeja al sistema usado en Estados Unidos para la progresión de los scouts, en el que a través de la obtención de una determinada cantidad y tipo de especialidades, se alcanza cada progresión.

El sistema de CADiSCA es demasiado extenso en el tiempo (4 años), para el tiempo medio de permanencia de los jóvenes en la función de dirigentes.

Todos los sistemas, excepto el de San Patricio, repiten gran cantidad de información que quien fue scout de chico ya conoce.



Insignia de Maestro Scout empleada en San Patricio

## 4.2 Temas críticos para el desarrollo personal de los scouts de todas las edades

Como DS/RS es importante tener en claro “hacia dónde vamos” (hacia dónde acompañamos a nuestros scouts) y cuáles serán los escollos principales a superar.

Hacia dónde vamos está definido por el objetivo scout: “**formar buenos ciudadanos**”, entendiendo por tales a personas buenas, felices, útiles y comprometidas; individuos con carácter suficiente para valerse por sí mismos en la vida y hacer de ella una cosa buena.

Entre los “escollos principales” a tener en cuenta, tanto más importantes por su lado luminoso, que por la cara oscura visible a contrasol, están los siguientes\*...



Lado oscuro	Lado luminoso	Edad aprox.
Inseguridad	Confianza	primeros años
Dependencia	Autonomía	primeros años, CC
Culpa	Iniciativa	CC, ML, RC
Inferioridad	Yo puedo	RC, ML, TS, CS
Confusión	Identidad	TS, CS, TR, CRa, CRo
Aislamiento	Intimidad	CRo, CSA
Estancamiento	Ser útil	CSA
Pena	Integridad	ancianos
Libertinaje	Libertad	varias edades

\* tomados de las etapas psicosociales de Erikson y de las etapas de Kohlberg (fuente: [www.cepvi.com](http://www.cepvi.com))



**mundo exterior****INSEGURIDAD**

Desde el nacimiento hasta la edad de un año, los niños comienzan a desarrollar la capacidad de confiar en los demás basándose en la consistencia de sus cuidadores (generalmente las madres y padres).

Si la confianza se desarrolla con éxito, el niño/a gana confianza y seguridad en el mundo a su alrededor y es capaz de sentirse seguro incluso cuando está amenazado. No completar con éxito esta etapa puede dar lugar a una incapacidad para confiar, y por lo tanto, una sensación de miedo por la inconsistencia del mundo.

Puede dar lugar a ansiedad, a inseguridades, y a una sensación excesiva de desconfianza en el mundo.

**CONFIANZA****dependencia****DEPENDENCIA**

Entre el primer y el tercer año, los niños comienzan a afirmar su independencia, caminando lejos de su madre, escogiendo con qué juguete jugar, y haciendo elecciones sobre lo que quiere usar para vestir, lo que desea comer, etc. Si se anima y apoya la independencia creciente de los niños en esta etapa, se vuelven más confiados y seguros respecto a su propia capacidad de sobrevivir en el mundo. Si los critican, controlan excesivamente, o no se les da la oportunidad de afirmarse, comienzan a sentirse inadecuados en su capacidad de sobrevivir, y pueden entonces volverse excesivamente dependientes de los demás, carecer de autoestima, y tener una sensación de vergüenza o dudas acerca de sus propias capacidades.

**AUTONOMÍA****liderazgo****CULPA**

Alrededor de los tres años y hasta los siete, los niños se imponen o hacen valer con más frecuencia. Comienzan a planear actividades, inventan juegos, e inician actividades con otras personas. Si se les da la oportunidad, los niños desarrollan una sensación de iniciativa, y se sienten seguros de su capacidad para dirigir a otras personas y tomar decisiones. Inversamente, si esta tendencia se ve frustrada con la crítica o el control, los niños desarrollan un sentido de culpabilidad. Pueden sentirse como un fastidio para los demás y por lo tanto, seguirán siendo seguidores, con falta de iniciativa.

**INICIATIVA****trabajo****INFERIORIDAD**

Desde los seis años hasta la pubertad, los niños comienzan a desarrollar una sensación de orgullo en sus logros. Inician proyectos, los siguen hasta terminarlos, y se sienten bien por lo que han alcanzado. Durante este tiempo, los profesores desempeñan un papel creciente en el desarrollo del niño.

Si se anima y refuerza a los niños por su iniciativa, comienzan a sentirse trabajadores y tener confianza en su capacidad para alcanzar metas. Si esta iniciativa no se anima y es restringida por los padres o profesores, el niño comienza a sentirse inferior, dudando de sus propias capacidades y, por lo tanto, puede no alcanzar todo su potencial.

**YO  
PUEDO**

**individualidad****CONFUSIÓN**

Durante la adolescencia, la transición de la niñez a la edad adulta es sumamente importante. Los niños se están volviendo más independientes y comienzan a mirar el futuro en términos de carrera, relaciones, familias, vivienda, etc. Durante este período, exploran las posibilidades y comienzan a formar su propia identidad basándose en el resultado de sus exploraciones. Este sentido de “quiénes son” puede verse obstaculizado, lo que da lugar a una sensación de confusión sobre sí mismos y su papel en el mundo.

**IDENTIDAD****intimidad****AISLAMIENTO**

En la adultez temprana, aproximadamente desde los 20 a los 25 años, las personas comenzamos a relacionarnos más íntimamente con los demás. Exploramos las relaciones que conducen hacia compromisos más largos con alguien que no es un miembro de la familia. Completar con acierto esta etapa puede conducir a relaciones satisfactorias y aportar una sensación de compromiso, seguridad y preocupación por el otro dentro de una relación. La persona desarrolla dos virtudes importantes si se ha enfrentado con éxito al problema de la intimidad: afiliación (formación de amistades) y amor (interés profundo en otra persona). Evitar la intimidad, temiendo el compromiso y las relaciones, puede conducir al aislamiento, a la soledad y a veces a la depresión.

**INTIMIDAD****proyectos****ESTANCAMIENTO**

Durante la edad adulta media, en una etapa que dura desde los 25 hasta los 60 años aproximadamente, establecemos nuestras carreras, establecemos una relación, comenzamos nuestras propias familias y desarrollamos una sensación de ser parte de algo más amplio. Aportamos algo a la sociedad al criar a nuestros hijos, ser productivos en el trabajo, y participar en las actividades y organización de la comunidad. Si no alcanzamos estos objetivos, nos quedamos estancados y con la sensación de no ser productivos.

No alcanzar satisfactoriamente la etapa de generatividad da lugar a un empobrecimiento personal. El individuo puede sentir que la vida es monótona y vacía, que simplemente transcurre el tiempo y envejece sin cumplir sus expectativas. Hay un fracaso en las habilidades personales para hacer de la vida un flujo siempre creativo de experiencia; se siente apatía y cansancio.

Las personas generativas encuentran significado en el empleo de sus conocimientos y habilidades para su propio bien y el de los demás; por lo general, les gusta su trabajo y lo hacen bien.

**SER ÚTIL****vejez****PENA**

Mientras envejecemos y nos jubilamos, tendemos a disminuir nuestra productividad y exploramos la vida como personas jubiladas. Durante este periodo contemplamos nuestros logros y podemos desarrollar integridad si consideramos que hemos llevado una vida acertada.

Si vemos nuestras vidas como improductivas, nos sentimos culpables por nuestras acciones pasadas, o consideramos que no logramos nuestras metas en la vida, nos sentimos descontentos con la vida, apareciendo la desesperación, que a menudo da lugar a depresión.

**INTEGRIDAD**

### moralidad

**LIBERTINAJE**

A medida que se crece, las pautas por las que se rige el propio comportamiento, suelen ir evolucionando, comenzando por lo que se conoce como “moralidad preconvencional” (hasta ML/RC), luego “moralidad convencional” (ML/RC-TS/CS-TR-CRa) y al final “moralidad posconvencional” (TR/CRa-CRo-CSA). El lado oscuro del escollo corresponde a comportamientos “inmorales”; el lado claro que se observa al superarlo corresponde a la maduración moral de la persona.

**LIBERTAD**

Veamos cada una de las etapas posibles...

- Moralidad preconvencional
  - Obediencia y castigo: En esta etapa el niño/a asume autoridades poderosas que transmiten un sistema de reglas fijo que él o ella debe obedecer sin cuestionar. Se obedece para evitar un castigo.
  - Individualismo e intercambio: Los niños reconocen en esta etapa que no existe una sola visión correcta. Diversos individuos tienen diversos puntos de vista. Se acatan reglas o no, pensando en un intercambio de favores.
- Moralidad convencional
  - Buenas relaciones interpersonales: Los niños en esta etapa creen que la gente debe atenerse a las expectativas de la familia y de la comunidad y comportarse correctamente. Comportarse correctamente significa tener buenas intenciones y sentimientos interpersonales, como amor, empatía, confianza y preocupación por los demás. Se acatan reglas compartidas por las comunidad.
  - Mantener el orden social: la persona se preocupa por la sociedad como un todo; el énfasis está en obedecer las leyes, respetar la autoridad, y la ejecución de los deberes para mantener el orden social.

- Moralidad posconvencional
  - Contrato social y derechos individuales: las personas comienzan a preguntarse “¿qué hace que una sociedad sea buena?” Comienzan a pensar sobre la sociedad de una manera teórica, distanciándose de su propia sociedad y considerando los derechos y los valores que una sociedad debería mantener.
  - Principios universales: las decisiones se basan en la justicia y los derechos individuales; se acepta la desobediencia social si las leyes son injustas.

Todos estos escollos pueden superarse en una u otra edad; es mejor si se lo hace en tiempo y forma, y para ello servirá prestarles atención en cuanto al desarrollo de nuestros scouts. Aún así, debe tenerse en cuenta que pueden aparecer escollos que supuestamente deberían haberse superado antes; la tarea será entonces la misma: superarlos.

### 4.3 Áreas de progresión

Además de ver la vida como un río donde hay escollos, y analizar los escollos importantes que suelen aparecer, podemos pensar la vida como una aventura, una travesía en la que hay para escalar muchísimas montañas, cruzar lagos, meternos en cavernas, llegar a glaciares helados, a playas con sol, a selvas, etc.

Este punto busca brindar una visión global de la progresión scout. Tal vez las montañas sean temas técnicos a aprender y la zona montañosa corresponda al “área técnica”; los lagos podrían ser temas de campismo y todo el sector lacustre, pensarlo como el “área campismo”...

Revisaremos entonces ésas “áreas de progresión”, que aparecen en todas las instancias de nuestro escultismo. Para ello, copiamos aquí las explicaciones que brinda el *Libro de Progresión* de SanPa (F09).

### **CARACTERÍSTICAS DE LA PROGRESIÓN SCOUT**

Mediante la progresión el scout se prepara para cumplir su lema. El joven y la joven se hacen diestros en el arte del escultismo, que es en sí, el de la vida misma. Los temas van desde primeros auxilios, técnicas de rescate, supervivencia hasta la perseverancia en el desarrollo de una personalidad sana, deportiva, libre de vicios y feliz en el amor a todos, de cara a nuestro Gran Jefe Dios y nuestra madre María.

*“Tratad de dejar este mundo en mejores condiciones de lo que lo encontrasteis”- decía BP y -“la verdadera manera de obtener la felicidad es hacer felices a los demás”.* De eso se trata entonces.

Dentro de cada RAMA se reconocen cuatro **ETAPAS** evolutivas. Esas etapas corresponden a la relación del individuo scout con su unidad, a partir del crecimiento personal.

ETAPAS	PROGRESIONES
Ambientación	Progresión 1
Participación	Progresión 2
	Progresión 3
	Progresión 4
Responsabilidad	Progresión 5
	Progresión 6
	Progresión 7
Enlace	Progresión 8...

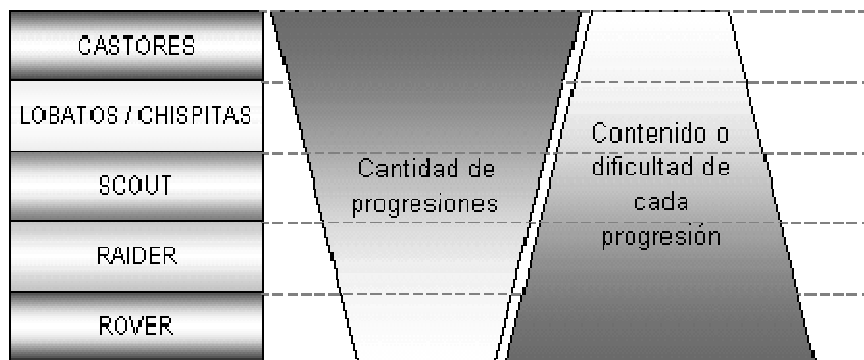
En relación con dichas etapas, se determinan los senderos a transitar y metas a alcanzar. Estos "escalones" se denominan PROGRESIONES.

Las progresiones no tienen por qué tener una relación biyectiva con las etapas en las que están inscriptas. Fijate el siguiente detalle:

Enl	Res	Par	Amb	Cachorr	Col.AM	Col.VE	Col.AZ	Col.RO	Col.BL	Col.PL	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Ch.Nov.	Chisp	Ch.BL	Ch.AZ	Ch.PL	Ch.DO	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Destello	Llama	Brasa	Fue.Oro	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Invest	Calor	Luz	Fue.Ser	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Guard.L	Mens.L	Partida
Enl	Res	Par	Amb	Cachorr	Col.AM	Col.VE	Col.AZ	Col.RO	Col.BL	Col.PL	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Ch.Nov.	Chisp	Ch.BL	Ch.AZ	Ch.PL	Ch.DO	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Destello	Llama	Brasa	Fue.Oro	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Invest	Calor	Luz	Fue.Ser	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Guard.L	Mens.L	Partida
Enl	Res	Par	Amb	Cachorr	Col.AM	Col.VE	Col.AZ	Col.RO	Col.BL	Col.PL	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Ch.Nov.	Chisp	Ch.BL	Ch.AZ	Ch.PL	Ch.DO	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Destello	Llama	Brasa	Fue.Oro	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Invest	Calor	Luz	Fue.Ser	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Guard.L	Mens.L	Partida
Enl	Res	Par	Amb	Cachorr	Col.AM	Col.VE	Col.AZ	Col.RO	Col.BL	Col.PL	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Ch.Nov.	Chisp	Ch.BL	Ch.AZ	Ch.PL	Ch.DO	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Destello	Llama	Brasa	Fue.Oro	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Invest	Calor	Luz	Fue.Ser	Enl	Res	Par	Amb	Aspiran.	Novicia	Promes	Guard.L	Mens.L	Partida

Quando los scouts son pequeños, llevan menos tiempo vivido y necesitan por tanto metas cortas y fáciles de alcanzar. Cuando grandes, tienen mayor proyección hacia el pasado y poseen consecuentemente una mayor proyección hacia el futuro, con lo que requieren metas más largas y

difíciles de alcanzar. El sexo influye parcialmente, ya que la niña suele requerir mayor cantidad de reconocimientos que el varón (esto es una regla general que no se cumple en todos los casos).

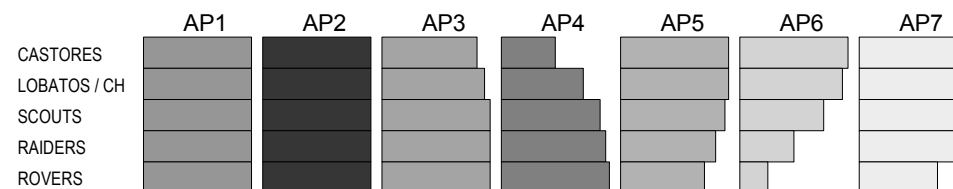


Cada progresión debe permitir el desarrollo del scout en diferentes aspectos de su persona; estos aspectos se identifican en las **ÁREAS DE PROGRESIÓN**.

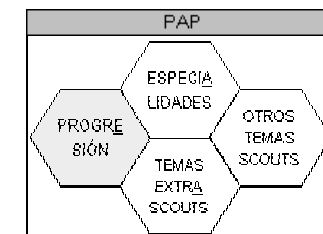
	ÁREAS DE PROGRESIÓN
AP1	FORMACIÓN SOCIAL
AP2	FORMACIÓN RELIGIOSA
AP3	FORMACIÓN FÍSICA
AP4	NATURALEZA Y VIDA AL AIRE LIBRE
AP5	DESARROLLO DE LA EXPRESIÓN
AP6	ADIENTRAMIENTO DE LOS SENTIDOS
AP7	HABILIDAD MANUAL

Estas áreas de progresión existen para ser empleadas por el dirigente. Las áreas con las que el scout clasifica "sus" temas de progresión, no tienen por qué coincidir exactamente con ellas, y se denominan -según la rama- APC (área de progresión de castores), APL o APC, APS, APR y APR (raider y rover).

La importancia relativa de cada área por rama es como sigue:



En el armado del **PAP** (plan de adelanto personal) de cada scout, es parte fundamental la "progresión". El scout planea tener tal progresión para tal fecha y distribuye en el tiempo sus esfuerzos a fin de conseguirla.



Según el **TIEMPO ESTÁNDAR** de duración de una rama, se estipulan los meses que el scout demora en conseguir cada progresión. Para definir dichos tiempos, debe tenerse en cuenta el contenido de la progresión y la habilidad desarrollada por el scout cuando tiene que prepararla (por ejemplo una Primera Clase es más difícil que una Tercera Clase, pero el scout de Segunda Clase está mucho más entrenado que el Promesado en el desarrollo de temas de progresión).



Las **ÁREAS DE PROGRESIÓN** ESPECÍFICAS de cada rama son las indicadas en el siguiente cuadro:

Rama	Progresión	AP	ÁREA DE PROGRESIÓN
CC	Colita Amarilla	-	-
	Colita Verde	APC1	Desarrollo personal
	Colita Azul	APC2	Desarrollo cívico
		APC3	Desarrollo scout
		APC4	Desarrollo espiritual
	Colita Roja	APC5	Observación
	Colita Blanca	APC6	Campismo
ML		APC7	Conservación
	Lobato	APL1	Entrenamiento scout
	Primera Estrella	APL2	Entrenamiento técnico
RC	Segunda Estrella	APL3	Entrenamiento religioso
	Chispita	APC1	Campismo
	Chispa Blanca	APC2	Formación scout
	Chispa Azul	APC3	Formación social
	Chispa Plateada	APC4	Formación religiosa
		APC5	Formación técnica
		APC6	Formación física
TS		APC7	Expresión y uso de los sentidos
	Promesado	-	-
	Tercera Clase	APS1	Campismo
	Segunda Clase	APS2	Formación scout
	Primera Clase	APS3	Formación social
		APS4	Formación religiosa
		APS5	Formación técnica
CS		APS6	Formación física
		APS7	Expresión y uso de los sentidos
	Promesada	-	-
	Destello	APS1	Técnica
	Brasa	APS2	Ciudadanía
		APS3	Arte
		APS4	Escultismo
		APS5	Salud
		APS6	Religión
	Llama	APS7	Mi Destello enciende mi Llama
		APS8	Mi Madrina me ayuda con sus conocimientos
		APS9	Yo averiguo
TR CRa CRo		APS10	Mi Guía me acompaña
		APS11	Momento de reflexión
		APS12	Mi compromiso
	Novicio / Novicia	-	-
	Investido - Compromiso - Licencia Raider	APR1	Campismo
	Investida - Calor - Luz	APR2	Formación scout
	Escudero - Compañero	APR3	Formación social
	Guardiana de la Luz - Mensajera de la Luz	APR4	Formación religiosa
		APR5	Formación técnica
		APR6	Formación física
		APR7	Expresión y uso de los sentidos

Como existe la posibilidad de ingresar a los scouts a cualquier edad, debe haber formas para nivelarse en los temas fundamentales exigidos en la rama que se ingresa. A ese fin existen las **progresiones extras**, por las que no pasa el scout que entra de chiquito.

Las **progresiones de honor** son entregadas a scouts ejemplares que han alcanzado el grado máximo de avance normal en su rama.

El **ÍNDICE DE PROGRESIÓN** es un indicador que se calcula sobre un grupo de scouts (patrulla, unidad, etc.) y da una idea de la progresión media del mismo. Matemáticamente es el promedio ponderado de las progresiones de todos los miembros del grupo analizado:

$$IP = (\sum IP_i) / n$$

Donde **IP**: Índice de progresión; **IP<sub>i</sub>**: valor de la progresión individual; **n**: número de individuos.

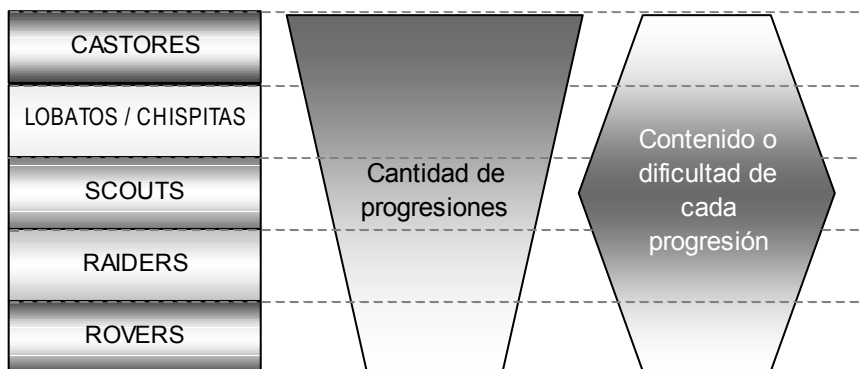
Existen exigencias de cuatro tipos para obtener una determinada progresión, aunque no todas las progresiones tienen exigencias de todos los tipos:

Tipo de exigencia	Ejemplos
REQUISITOS	ser aceptado por..., tener tal edad, etc.
PRUEBAS INTERMEDIAS	la gran mayoría de temas
PRUEBAS FINALES	excursiones, raids, velas de armas, etc.
CEREMONIAS	entrega del uniforme, enrolamiento, partida, etc.

Anteriormente vimos que la cantidad de progresiones decrece de Castores a Rovers y el contenido de las mismas aumenta en el mismo sentido, pero es necesario **contextualizar** al sistema de progresión en la vida del joven, teniendo en cuenta que es ésta una actividad **extraescolar**. Las exigencias a las que está sometido di-

ariamente crecen de jardín a primario, secundario y universidad, y aparecen también las responsabilidades laborales. Por este motivo, la cantidad de temas que se agregan en las secciones mayores a los ya aprendidos en las menores, va decreciendo.

El gráfico quedaría más bien como éste:



En todas las ramas la progresión debe ser lo más **“práctica”** posible.

Cuanto más avanzada es la progresión de un scout, más ejemplar debe ser éste. Caso contrario, no corresponde el avance de progresión, ya que ésta contempla al scout en su integridad.

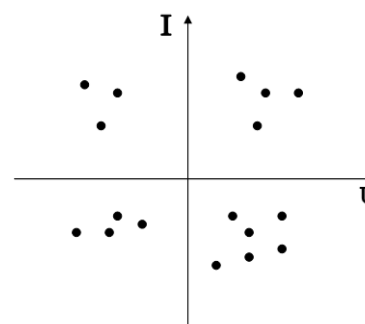
El sistema de progresiones se complementa en el esculismo con el de especialidades, el de cargos y funciones y el de condecoraciones. Todos juntos se enmarcan en la dinámica de trabajo de cada sección (la Familia Feliz en la Menor, el Sistema de Patrullas en Scouts y Raiders y el Sistema de Equipos en la Sección Rover).

#### 4.4 Organización (técnicas útiles)

Es imprescindible organizarse bien. Sin ello, se fracasa. Una buena organización no sólo permite alcanzar los resultados esperados sino también minimizar los recursos consumidos para ello.

Veremos tres herramientas útiles para organizarse mejor: importante/urgente, diagrama de Gantt y clasificación ABC. Existen también muchas otras.

##### IMPORTANTE/URGENTE



Cuando hay muchas tareas para realizar o temas para tratar en una reunión, servirá trazar ejes cartesianos ubicando la importancia creciente en ordenadas y la urgencia creciente en abscisas (o al revés, el orden no importa). Luego, distribuir

las diferentes tareas en los cuadrantes que corresponda. Por ejemplo en el I° cuadrante irán los quehaceres importantes y urgentes, en el II° irán los que son importantes pero no son urgentes, en el III° los que ni son importantes, ni son urgentes, y por último en el IV° se ubicarán las tareas urgentes pero no importantes. Este diagrama no permanece estático en el tiempo, por tanto, habrá que ocuparse de los items del I° y IV° sector. Al día siguiente, o a la semana siguiente, cuando rehagamos el diagrama, algunas tareas de los cuadrantes izquierdos habrán pasado hacia la derecha. Debe prestarse atención a que las tareas del II° cuadrante no se estanquen esperando ser realizadas, relegadas por las del IV°.

Una manera más sencilla que también puede usarse, es simplemente separar los temas o tareas pendientes en IMPORTANTES y URGENTES. Algo así:

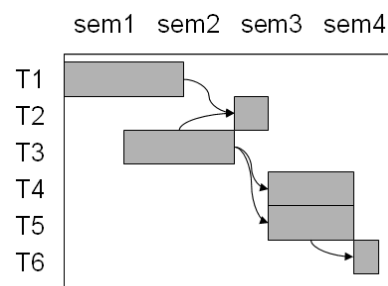
IMPORTANTE	URGENTE
<ul style="list-style-type: none"> <li>● revisar Carta de Clan</li> <li>● conseguir un local para el Kraal</li> <li>● planificar la Travesía de fin de año</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● tapar goteras campanario</li> <li>● designar cocineros para el evento del sábado</li> <li>● reunirse con Pirulito que pidió hablar en la Asamblea de la Ruta</li> </ul>

O bien tildar los temas IMPORTANTES / URGENTES y ordenarlos por urgencia y luego importancia...

TEMA	URG	IMP
Promesa Scout de Pirulito	<b>X</b>	<b>X</b>
Feria del plato del jueves	<b>X</b>	
Revisar presupuesto de Clan		<b>X</b>
Contactar clanes de otras provincias y de otros países, para armar un Moot		<b>X</b>

A veces las “urgencias” son unas más urgentes que otras; digamos que pueden ordenarse por fecha. Pero el eje de esto, es no dejar que las cosas *urgentes*, desplacen a las *importantes*.

### DIAGRAMA DE GANTT



El *diagrama de Gantt* o diagrama de tiempos, es muy usado en los trabajos. Permite organizar tareas secuenciales y no secuenciales en el tiempo, y acomodar los recursos disponibles a la realización de esas tareas.

En el eje vertical se ubican una a una las tareas. En el horizontal van los tiempos; en este caso se pusieron semanas (depende del proyecto, servicio o empresa). Dentro del diagrama se van pintando barritas horizontales para indicar cuando se planea que comience y finalice cada tarea. Algunas necesitarán que haya terminado otra para comenzar, lo que se indica con una flecha. También puede pasar que haya tareas que comiencen cuando termine otra, pero no por ser forzosamente secuenciales, sino porque los recursos disponibles (horas hombre) no alcanzan para llevar a cabo ambas. El tema de recursos ocupados en cada momento puede revisarse en cualquier corte vertical que se haga del diagrama. Es útil anotar en cada barrita cuántos recursos requiere, escribiendo el número o haciendo más gruesa la barra y/o empleando colores para diferenciar el tipo de recursos (scouts, sinodales, rovers, dirigentes, etc.).

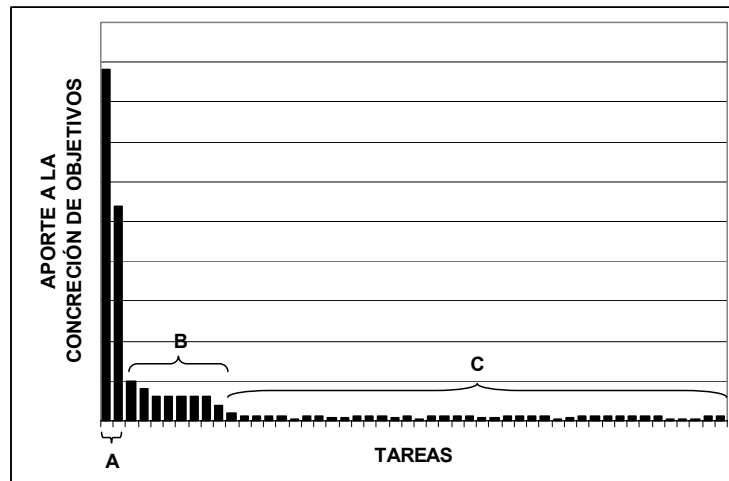


## CLASIFICACIÓN ABC

Si tenemos muchas tareas de qué ocuparnos, supongamos unas 100 tareas para alcanzar determinados objetivos, habrá sólo unas pocas, muy pocas, que llevándolas a cabo nos permitirán alcanzar un 80 ó 90% de aquellos objetivos. Un puñado más permitirá casi llegar al resultado esperado, quizás a un 99% del mismo. Y el resto de tareas, muchas, muchas de ellas, tan sólo aportarán un 1 ó 2% a la concreción.

A las que más aportan se las identifica como tareas “A”, al puñado que permite llegar al 99% de realización de objetivos (luego de efectuadas las tareas “A”), se las identifica como “B”. Y al resto se las llama “C”.

Si hiciésemos un gráfico, quedaría como éste:



Es llamativo como esta distribución refleja tan acertadamente la realidad de la mayoría de situaciones a las que nos enfrentamos.

La tarea consiste en identificar las tareas “A” y ocuparse de ellas primero, después de las “B” y por último de las “C”, o acercarse lo más posible a ese plan de acción.

## 4.5 Modelo del arquitecto para enseñar

El libro “Scouts”, de Gilcraft, compara la actividad scout con la construcción de un edificio, comenzando por los cimientos y terminando por la mampostería y los detalles finales.

Desde chicos, vamos aprendiendo cosas, sobre las que luego se apoyan otros aprendizajes, y otros, y otros... se va poniendo ladrillo sobre ladrillo.

Cuando tenemos que explicar a un scout cierto tema, puede que a él le falten algunos ladrillos sobre los que se soporta la explicación que intentamos dar.

También puede ocurrir que al comenzar nuestra explicación, intentemos colocar algunos ladrillos abajo, suponiendo que no están allí, pero nos encontremos con que sí están; entonces deberemos buscar sitios más altos, donde aún no se haya construido.

El *modelo del arquitecto* consiste en adaptar el nivel de complejidad de la explicación, moviéndose entre los cimientos y los detalles constructivos del edificio.

Para hacerlo bien, conviene recordar lo que uno aprendió, cómo lo aprendió, dudas que le surgieron, etc. sin olvidar lo aprendido en el tema *Human Dynamics* (los diferentes caminos que las diferentes personas empleamos para comprender la realidad y procesarla).



## Reunión N°5

### Temas

- 5.1. Entrenamiento de la respuesta ante emergencias
- 5.2. Estrategia de surfear sobre la ola actual y entrar en resonancia hacia los objetivos buscados
- 5.3. Estrategia de apuntar hacia el objetivo vs. estrategia de compensar el viento
- 5.4. Estrategia dueño del negocio vs. estrategia constructor del negocio

### 5.1 Entrenamiento de la respuesta ante emergencias

Los scouts nos entrenamos para estar “siempre listos”. Ello requiere “practicar” mucho. La práctica es indispensable para que podamos responder adecuadamente en circunstancias de “emergencia”, cuando la adrenalina, las emociones fuertes, la realidad imprevista se presentan de repente.

Lo que se aprende “en teoría” para actuar en una emergencia, requiere indefectiblemente la práctica. Sin ella, no sirve; porque la reacción ante este tipo de situaciones es conducida principalmente por el “inconciente”.

El instinto de supervivencia animal, que está en nosotros como en otros seres vivos, emplea las herramientas más veloces cuando hace falta, cuando un milisegundo de acción puede ser la diferencia entre la vida y la muerte. Y como sabemos, el inconciente es mucho más rápido, preciso y poderoso que el conciente.

Incluso hay otras herramientas con las que cuenta nuestro cerebro, más basales aún que el inconciente (amígdala, tálamo, etc.).

Esas herramientas se ubican físicamente en el interior del cerebro, porque evolutivamente son las primeras con las que contábamos. Reciben directamente los estímulos captados por los sentidos, sin procesarlos con la materia gris (digamos la parte de afuera del cerebro) y emiten órdenes rapidísimas de acción.

El sentido que más rápido usa este sistema, es el olfato. Los olores a depredadores, a potenciales parejas, etc. son captados por los animales (entre los que estamos nosotros). También entran en juego, por supuesto, las señales captadas por oído, tacto, vista y gusto. *Practicar los juegos de Kim, de adiestramiento de los sentidos, puede resultar más importante de lo que nos imaginamos...*

Hacer un fuego, orientarse para regresar al campamento base, construir un refugio de sauces, habérselas solo o con la propia patrulla en circunstancias complicadas a campo traviesa, asistir a un compañero herido con los primeros auxilios, planificar rallys y otra infinidad de circunstancias comunes en los campamentos scouts, nos ayudan a mejorar nuestro desempeño para enfrentar situaciones de supervivencia, que muchas veces son de por sí o pueden transformarse en **emergencias**, llamando de esa forma a los momentos en que el común de la gente se siente desbordada, a situaciones que se salen de control e involucran peligro, muchas veces peligro de vida.

Además del entrenamiento en técnicas específicas (por ejemplo practicar el as de guía al cuerpo para ser rescatado con una soga), es necesario hacer **simulacros de emergencia**.

Los simulacros deben diseñarse de manera que, sin ser realmente riesgosos para los scouts, recreen lo mejor posible la situación de emergencia deseada.

Conviene comenzar por simulacros “con aviso”, preparándonos directamente para enfrentarlos antes de la puesta en práctica, sabiendo más o menos lo que sucederá en ellos. Y es bueno repetirlos tanto como haga falta.

El paso siguiente es enfrentarnos a simulacros en los que no sabemos a priori con qué nos encontraremos, aunque manteniendo la pauta de que sean “con aviso”.

Por último, el entrenamiento se completa y mejora con los simulacros “sin aviso”.

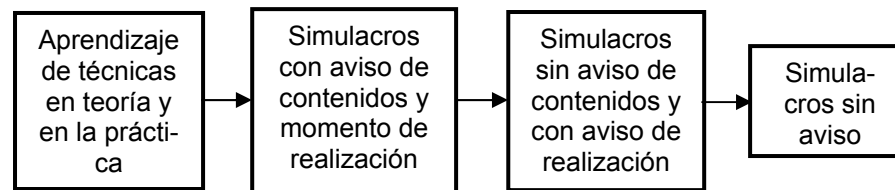
Debe cuidarse que se mantenga una actitud responsable para resolver los problemas planteados en el simulacro, evitando que la asiduidad de las prácticas (muchos simulacros) desvíe la conducta de los scouts hacia tomárselos “medio en broma”. Hay que pensar que puede llegar a confundirse cualquier situación de emergencia real con un simulacro y si no se actúa lo mejor posible, las consecuencias pueden resultar tremendamente trágicas.

Cuando se llevan a cabo simulacros, debe informarse claramente a las personas externas al mismo, que se trata de un “simulacro”:

- Avisar previamente
- Demarcar el sector del simulacro con la correcta señalización
- Disponer de personal observador externo (DS/RS, scouts, ...) durante el simulacro para informar al público que pueda acercarse
- De ser necesario por la magnitud del simulacro, dar aviso previo a la comisaría más cercana

Los principios de supervivencia basados en “CALMA” (ver [www.scoutsanpatricio.com.ar/supervivencia/principios.asp](http://www.scoutsanpatricio.com.ar/supervivencia/principios.asp)) son de mucha utilidad, así como las pautas de acción correspondientes al mismo tema “supervivencia”.

Haciendo un racconto general, la secuencia aconsejada sería la siguiente...



Como sucede con otras actividades de riesgo, para los simulacros deben preverse válvulas de control (por ejemplo: *si alguien dice “lechuga submarina” se interrumpe el simulacro*).

Siempre hay puntos muy importantes para observar durante el simulacro, charlarlos luego y trabajar para mejorarlos:

- Psicología de la emergencia (cómo va reaccionando cada uno)
- Empleo de las herramientas técnicas (usar las herramientas adecuadas y de la manera adecuada)
- Toma de decisiones (análisis teórico y modelización de los casos practicados)
- Visualización global de las situaciones de emergencia
- Respeto de los procedimientos acordados

El sistema de patrullas es herramienta valiosísima para actuar ante emergencias.

## 5.2 Estrategia de surfear sobre la ola actual y entrar en resonancia hacia los objetivos buscados

Existe una normal *resistencia al cambio*.

Cualquier realidad nueva, desconocida, genera cierto *miedo* y el instinto de supervivencia nos indica entonces *evitar el cambio*.

Si tironeás rápido del cinturón de seguridad, se traba y no avanza. Si en cambio, tironeas lentamente se des-plaza con libertad.

Ambos efectos suelen combinarse en las personas y generar *resistencia al aprendizaje*.

Si un scout usa la forma “a” para hacer algo y el DS/RS le quiere enseñar a usar otra forma “b”, porque sabe que es mucho mejor que la “a”, puede comenzar acompañando esa forma “a” hasta estar en suficiente sintonía con el muchacho/chica y entonces enseñar la forma “b”.

Esto aplica a personas y a organizaciones (constituidas por personas).

El uso de esta herramienta, suele ser útil para interactuar con scouts nuevos que, o bien llevan hábitos insanos de vida en distintos aspectos, o sencillamente se han desarrollado hasta ese momento en entornos muy diferentes a los scouts.

Un ejemplo fácil y cotidiano: “ingresa Tomasito a los scouts. Tomasito viene de una vida distribuida entre *play-station* 50%, *televisión* 10% y *colegio* 40%. Naturaleza 0%. ¿Prender un fuego de campamento...? seguramente con *CTRL+F* (de Fuego) o viendo *Discovery Channel* o buscando en *Internet*. O superando algún nivel del juego *Prehistoric Times*.

Entonces puede costarle a Tomasito, pasar de una cotidianeidad demasiado ‘virtual’, a otra ‘práctica, rasposa, táctil...’. Incluso puede no interesarle para nada (recordar lo visto en ‘*usar la llave adecuada para abrir cada puerta*’).

La habilidad del DS/RS para **surfear sobre la realidad actual** de Tomasito, e ir ayudándolo a descubrir otras realidades hasta **entrar en resonancia** con ellas cuando Tomasito descubra lo geniales que son, es la que le abrirá a Tomás las puertas del escultismo.”

Cuando algo entra en resonancia crece y crece, va más y más fuerte... como una hamaca empujada repetidas veces en el momento justo, o un bombo legüero construido del tamaño adecuado para potenciar los sonidos graves que se generan al golpear su membrana de cuero.

*Surfear sobre la ola actual y entrar en resonancia hacia los objetivos buscados*, disminuye la resistencia al cambio y permite comenzar el camino desde la realidad del scout en ese momento (desde su propio punto de vista).

## 5.3 Estrategia de apuntar hacia el objetivo vs. estrategia de compensar el viento

Cuando un avión viaja en dirección al sur, si el viento sopla hacia el oeste, el piloto apuntará su avión como si quisiese ir hacia el sureste, para “compensar el viento”.

Lo mismo ocurre si se intenta atravesar un río de costa a costa perpendicularmente: deberemos nadar en diagonal para compensar la corriente.

Lo difícil de esto es que “hay que apuntar a otro lado” y avanzar hacia allí para llegar al destino deseado.

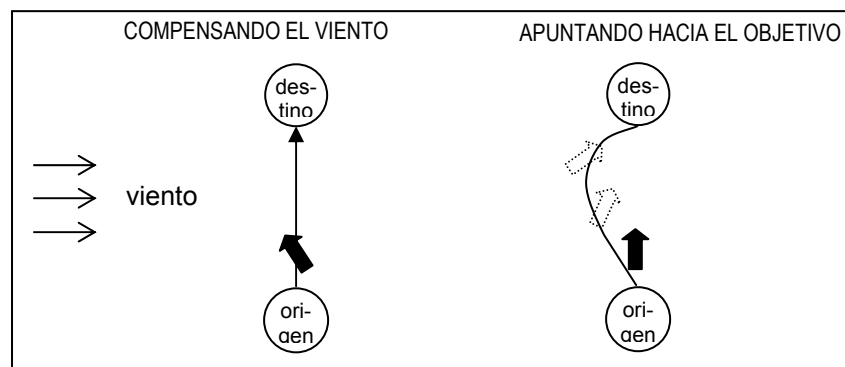
Esta realidad del viento y la corriente de agua, aparece también, de manera más abstracta, en muchas situaciones de la vida.

Si las situaciones son a largo plazo es más difícil aún “compensar el viento” que cuando los plazos son menores, porque debemos permanecer demasiado tiempo apuntando “hacia otro lado” y no hacia donde realmente vamos.

Jugar al truco, al TEG, etc. plantea algunas mini-situaciones como las mencionadas. Sobre todo el TEG.

Pero también se puede apuntar directamente hacia el objetivo, e ir corrigiendo a cada instante el rumbo.

Veamos una estrategia frente a la otra ¿cómo sería?...



- El camino es más corto compensando el viento.
- El viaje es más transparente para todos apuntando hacia el objetivo.

Aunque la primera estrategia parece mejor a simple vista porque se recorre menos camino, se plantean ambas porque según la situación, servirá emplear una u otra.

Y la elección dependerá no sólo de la situación, sino también del piloto; de cómo se sienta más cómodo para volar y en definitiva, de cómo sepa él o ella que logrará el mejor viaje, conociéndose y conociendo la situación (evaluando cómo sopla de fuerte el aire, en qué dirección, etc.).

Pongamos un ejemplo con los scouts...

*“El Guía de Patrulla descubre que Tomasito tiene una habilidad especial para hacer nudos. ¿Lo alienta para que prepare su especialidad de cabuyería... o le va dando tareas donde deba usar nudos y amarres, hasta que el mismo Tomasito se de cuenta que puede preparar su especialidad...?”*

*Depende de cómo ande Tomasito entonces, del cómo se sienta el Guía con esa situación, de cómo esté integrada la Patrulla, de las actividades previstas por la Tropa y de otro montón de factores que pueden hacer que una u otra opción sea la mejor.”*

## 5.4 Estrategia dueño del negocio vs. estrategia constructor del negocio \*

Para crear nuevas empresas, es útil “compartir”. Muchos casos gestionados *sin compartir* crecen “un poco”. Y muchos otros gestionados *compartiendo*, crecen “mucho”.

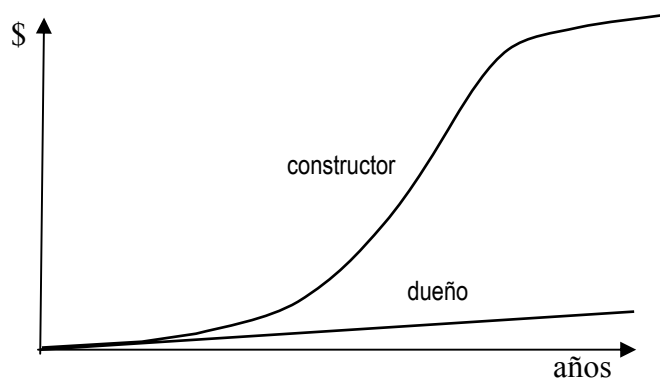
En términos de capital, si yo hago una empresa, me quedo con el 100% de la misma y la empresa crece hasta ganar \$ 1.000.000, tendré un millón de pesos.

\* adaptado del curso para formación de emprendedores dictado por el Ing. Daniel Míguez, ITBA

Pero si yo comienzo la misma empresa, voy asociándome con personas que se encarguen de diferentes aspectos de la misma y me quedo con el 10% del total (el resto va repartido entre los socios), es de esperar que el mayor *capital humano* comprometido con la empresa, le permita crecer mucho más. Supongamos que crece hasta alcanzar los \$ 100.000.000; tendré entonces el diez por ciento de ello, o sea diez millones de pesos (nueve millones más que de la otra forma).

La primera estrategia se basa en ser el dueño de todo, tener el control de todo, y se conoce como “estrategia dueño del negocio”.

La segunda estrategia, que aprovecha la riqueza de los equipos con compromiso y entusiasmo por lo que hacen, se basa en generar una empresa, hacerla crecer mucho y dejarla en esas vías. Luego crear otra empresa y otra... no importa que el emprendedor vaya “saliéndose” de sus empresas. Éstas quedan encarriladas, siguen creciendo mucho y el emprendedor, al vender su parte, gana mucho dinero (lo que vale su parte). Éste modelo se conoce como “estrategia constructor del negocio”.



En el gráfico de arriba se compara la evolución de los dos tipos de modelo.

¿Y esto puede aplicarse a los scouts?

Pues sí, por supuesto. El correcto uso del sistema de patrullas, con la distribución “real” de funciones y de tareas valiosas, tiene que ver con la estrategia “constructor del negocio”...

Un Servicio Rover fruto de la creación de muchos, del trabajo de muchos y no de uno o dos, hace que cada uno sea realmente parte del mismo. Eso tiene que ver también con la estrategia mencionada.

Se crece más en equipo que solos.

Cuando estás de novio/a, si la relación es buena, podés crecer mucho más, extender tus horizontes a dimensiones impensadas..

El entusiasmo de uno solo es buenísimo, es como una llama que ilumina. El mismo entusiasmo brotando de muchas personas, es también buenísimo e ilumina aún más lejos.



## Reunión N°6

### Temas

- 6.1. Técnicas para favorecer la creatividad
- 6.2. Herramientas para resolución de conflictos

### 6.1 Técnicas para favorecer la creatividad

La creatividad es buena en muchos órdenes de la vida. Como DS/RS, servirá para generar actividades valiosas y adecuadas.

¿Recuerdas el tema *conocimientos, habilidades y actitudes*? ¿En qué clasificación entraría la “creatividad”?

No es un *conocimiento*... tiene aspecto de *habilidad*, pero lo más acertado sería ubicarla con las *actitudes*. Todas las personas tenemos la posibilidad de ser creativas. Tengamos entonces una “actitud creativa”.

Hay técnicas diversas y divertidas, que pueden usarse a veces para ayudarnos a generar nuevas ideas, a encontrar soluciones útiles para problemas que se nos presentan, a inventar lo que necesitamos.

Se trata sólo de herramientas, por lo que tenemos aquí una completa colección de ellas, para llevarlas en la mochila y echarles mano cuando queramos.

El primero ya lo vimos, pero lo recordaremos aquí.

### LA PUERTA Y EL BOSQUE

El modelo de la puerta y el bosque es una manera de pensar que ayuda a salir de estancamientos creativos. Hay un bosque inmenso y diversísimo, con fantásticos árboles de las más variadas especies, que representa la infinidad de diseños posibles. Y nosotros estamos detrás de una puerta que da a ese bosque, observando por el orificio de la cerradura, que representa los objetivos del diseño. A veces se torna complicado encontrar algún árbol útil para los objetivos buscados; el orificio es pequeño y la tarea ardua.

Pero hay otra cosa que podemos hacer. ¡Abramos la puerta! Andemos por ese maravilloso bosque y escojamos cualquier árbol. Sí, cualquier árbol. Y luego tomemos lo que nos sirva de él, adaptémoslo a nuestros objetivos.

Es impresionante cómo la aplicación de esta manera de pensar, destraba fluidamente las situaciones de mayor estancamiento.

---

**TORMENTA DE IDEAS (BRAINSTORMING)**      **ALEX OSBORN**


---

Es la técnica más extendida y usada \*. Puede emplearse en grupo o individualmente, pero resulta más valiosa en grupo. Consiste en expresar palabras o ideas de cualquier índole, alocadas o no, con o sin relación al problema que se trata de resolver, sin poner absolutamente ninguna restricción. Todas las ideas se anotan. Puede hacerse en silencio, cada uno anotando lo que le viene a la mente, o en voz alta, con un secretario que escriba las ideas que van surgiendo. Para esta generación de ideas se dispone un tiempo, puede ser de dos minutos, o más o menos. Luego se ponen en común todas las cosas que fueron surgiendo, o se revisan si el proceso de generación fue en voz alta, y se analiza qué puede servir para resolver el problema planteado. Algunas ideas se descartan, otras tal vez produzcan risa y un grupo de ellas resultará de utilidad, a veces tal cual surgieron, la mayoría de las veces adaptándolas, o combinándolas con otras, hasta puede suceder que del análisis de esas ideas surja otra novedosa que cumpla con lo que se busca.

El *brainstorming* puede orientarse mediante la visualización de objetos, imágenes, la realización de actividades previas, etc.

---

**ENTRADAS ALEATORIAS**      **EDWARD DE BONO**


---

Permite aprovechar la capacidad de autoorganización de ideas del cerebro, activando algunas de sus millones de conexiones inter-temáticas. Consiste en escoger

---

\* Algunos autores emplean erradamente la denominación *brainstorming* para referirse a todas las técnicas creativas.

una palabra tomada al azar de un libro, del diario, abstraída de una imagen o de cualquier referencia que esté a mano y luego analizar las relaciones que tiene esa palabra con el problema que debo solucionar. Es importante utilizar la primera palabra que escojo y no otra.

---

**LISTADO DE ATRIBUTOS**      **R.P. CRAWFORD**


---

Consiste en anotar los atributos o características del problema a solucionar y revisar posibilidades sobre cada atributo por separado, haciéndole cambios, adaptaciones, etc.

---

**RELACIONES FORZADAS**      **CHARLES S. WHITING**


---

Se descompone el problema enfrentado en las partes que lo componen (pueden ser sus piezas, materiales, conflictos, etc.) como en el *LISTADO DE ATRIBUTOS*. Luego se escoge una palabra con el método de *ENTRADAS ALEATORIAS* o por *BRAINSTORMING* y se analizan las relaciones de cada parte con la palabra. Realizando este ejercicio en forma completa, se irán generando posibles soluciones.

---

**LA HOJA EN BLANCO**


---

Se usa principalmente para la narrativa, pero es extensible a otros campos. Consiste en sentarse frente a una hoja en blanco, con algo para escribir en mano, y simplemente observar el vacío del papel. De a poco, sin hacer esfuerzo, la mente podrá sentir la necesidad de ese vacío por ser llenado.



## MAPAS MENTALES

TONY BUZAN

Se basa en el pensamiento irradiante (de una idea central ir a ideas conexas). Puede usarse individualmente o en grupo. Consiste en tomar una hoja en blanco, escribir en el medio la idea principal del asunto con una palabra, unas pocas o gráficamente. Luego ir anotando los temas principales que hacen al problema central, uniéndolos al centro con líneas. Por último irradiar de cada tema algunas palabras clave o imágenes, escribiéndolas en el papel. Pueden hacerse nuevas relaciones y/o aprovechar el simple análisis de lo volcado en la hoja para estudiar una solución al problema, que se vislumbrará con mayor claridad. Es importante aclarar que la irradiación desde los temas es libre, no tiene por qué estar explícitamente relacionada al problema que nos ocupa, pero sí al tema desde el que se irradia.

## EL ARTE DE PREGUNTAR

ALEX OSBORN

Consiste en hacer una serie de preguntas prefijadas aplicándolas al problema que se desea resolver y responderlas. Luego de ello, se tendrán más puntos de vista disponibles y podrá diseñarse una solución con mayor facilidad.

El listado de preguntas tipo es el siguiente (si no se tiene el listado a mano, puede escribirse otro parecido en el momento):

- ¿Cuándo? ¿Qué clase de? ¿Con qué?
- ¿Por qué? ¿Cuáles? ¿En qué?
- ¿Qué? ¿Para cuál? ¿Acerca de qué?
- ¿Por medio de qué? ¿Con quién? ¿De qué?
- ¿Qué clase de? ¿De dónde? ¿Hacia dónde?

- ¿Para qué? ¿Por qué causa? ¿Por cuánto tiempo?
- ¿A quién? ¿De quién? ¿Más?
- ¿Para quién? ¿Cómo? ¿Más a menudo?
- ¿Quién? ¿En qué medida? ¿Menos?
- ¿Todos? ¿Cuánto?
- ¿No todos? ¿A qué distancia? ¿Para qué?
- ¿Importante? ¿Dónde? ¿De dónde?
- ¿Otra vez? ¿En qué otro lugar? ¿Más difícil?
- ¿Cuántas veces?

## SCAMPER

ALEX OSBORN Y BOB EBERLE

Es similar al ARTE DE PREGUNTAR. La sigla SCAMPER son las iniciales de una serie de acciones. Sobre cada acción se deberán formular variadas preguntas del tipo ¿qué pasaría si...? Luego responderlas y aprovechar ese análisis para generar la solución al problema planteado. Las siglas corresponden a: Sustituir - Combinar - Adaptar - Modificar - utilizar Para otros usos - Eliminar o reducir al mínimo - Reordenar o invertir.

## ANALOGÍAS

GORDON

Consiste en intentar resolver un problema no directamente, sino solucionando otro problema análogo, que pertenezca tal vez a otro campo diferente. No es muy difícil encontrar similitudes entre situaciones totalmente dispares. Una vez definido el problema análogo, se procede a razonar directamente sobre él. De esta forma, podrán luego adaptarse los resultados.

Un caso particular de analogías, muy valioso por cierto, son las que se hacen con la Naturaleza. El Dr. Ricardo Marín denomina *BIÓNICA* a este proceso.

#### ENTRE SUEÑOS (SLEEPWRITING)

Es una técnica que aprovecha semi-directamente el potencial inconsciente. Consiste en trabajar sobre un tema antes de dormir. Al despertar, tomar papel y lápiz y anotar las ideas que surgen o hayan ya surgido como posibles caminos para solucionar el problema.

#### MÉTODO DELFOS (ADAPTADO)

RAND CORPORATION

Se requiere de un coordinador y un grupo de personas preferentemente no reunidas en el mismo sitio. Se lleva a cabo una reunión previa donde el coordinador informa claramente del problema a solucionar a los concurrentes (si no es un problema ya conocido por todos de antemano) y asigna a cada uno un punto de vista particular desde el que deberá enfocar su análisis. Los puntos de vista corresponderán normalmente a diferentes profesiones (no importa que las personas no tengan esas profesiones, lo importante es que se ubiquen mentalmente en el punto de vista respectivo, como si realmente desempeñasen la especialidad indicada por el coordinador). Luego los individuos se separan y van revisando el problema desde su nuevo punto de vista. El coordinador va visitando a cada uno, anota sus ideas, planteos, soluciones propuestas y luego los entrega a otro especialista en forma anónima (sin decirle quién generó esas ideas). El coordinador va escogiendo las diferentes combinaciones, pudiendo también entregar alguna idea a muchas personas, junto con otras que haya recogido. Cada experto utiliza el material que recibe para analizarlo desde su

punto de vista y adaptarlo, rechazarlo o generar nuevas soluciones.

El coordinador debe ir llevando un resumen de las soluciones que van surgiendo y él mismo acotarlas hacia la opción escogida. Por último, corresponde una nueva reunión final del grupo para informar los resultados y tal vez hacer nuevos aportes.

#### ANÁLISIS MORFOLÓGICO

FRITZ ZWICKY

Consiste en identificar los atributos de un problema como en el *LISTADO DE ATRIBUTOS*, luego armar una tabla de doble entrada poniendo como título de las columnas los atributos y anotar una serie de variantes (de opciones) para cada uno en los casilleros que tiene debajo. Puede limitarse la tabla a diez filas o menos. El paso siguiente es combinar aleatoriamente un elemento tomado de cada columna y analizar esa combinación de variantes. De esta forma podrán generarse nuevas ideas que sirvan para solucionar el problema planteado.

#### IMÁGENES SENSORIALES

Consiste en favorecer la creatividad recurriendo a percepción de diferentes señales a través de los cinco sentidos. Una vez planteado el problema, despreocuparse del mismo y prestar atención a diferentes imágenes visuales, olfativas, auditivas, táctiles y gustativas. Para ello será necesario reunir cierta cantidad de elementos y tenerlos a mano. En cualquier instante del proceso, puede retornarse a pensar sobre el problema, luego volver a despejarse, usar lo sentidos y experimentar con este procedimiento hasta alcanzar la solución deseada.

CONVERGENCIA PAUTADA (4X4X4)

NEURONILLA.COM

Reunirse en grupo y plantear el problema a solucionar. Cada uno individualmente escribir los cuatro aspectos que considere principales del problema. Luego reunirse de a pares. Cada par debe poner en común lo escrito y decidir cuáles son los cuatro aspectos que entre ambos consideran como principales. Luego se reúnen de a cuatro personas y acuerdan cuáles son los cuatro aspectos principales. Así se sigue hasta acordar con todo el grupo. Los aspectos definidos en cada caso, no tienen por qué salir estrictamente de lo que está escrito, pueden surgir ideas nuevas en cada mini-reunión.

Hecho este trabajo de análisis, normalmente los miembros de todo el equipo habrán asimilado más fuertemente el problema y puede facilitarse el llegar a una solución.

TÉCNICA DE DA VINCI

MICHAEL MICHALKO

Aprovecha de forma semi-directa el potencial inconsciente. Consiste en revisar el problema a solucionar, luego despreocuparse del mismo y ponerse a dibujar con la mano menos hábil. Dibujar lo que a cada uno le venga en gana. Pueden hacerse varios dibujos en diferentes hojas, si se desea. Hecho esto, viendo cada dibujo ir anotando la primera palabra que surja al observarlo. Estas palabras se emplean luego como focos para desarrollar la solución necesaria.

LOS SEIS SOMBREROS

EDWARD DE BONO

Se emplean seis sombreros imaginarios para enfocar el problema desde seis puntos de vista diferentes. Es una técnica que favorece el pensamiento lateral.

- El *sombreo blanco* es informativo; debemos centrarnos en los datos, la información.
- El *sombrero rojo* es emocional; usamos la intuición, las emociones, los sentimientos, sin necesidad de justificar nada.
- El *sombrero negro* es pesimista; se emplean el juicio, la cautela, los aspectos negativos del problema.
- El *sombrero amarillo* es optimista; se ven los aspectos positivos, los posibles beneficios.
- El *sombrero verde* es creativo; se usa la imaginación, aunque surjan ideas alocadas.
- El *sombrero azul* es ejecutivo; se emplea para resumir los aportes y llegar a las conclusiones prácticas.

PROVOCACIÓN

EDWARD DE BONO

Favorece el pensamiento lateral. Consiste en plantear una idea estúpida, *realmente estúpida*, y luego trabajar para justificarla y adaptarla para que sea realizable, aplicándola para solucionar el problema en cuestión.

El aceptar la idea estúpida ayuda a salirse de los patrones estándares de razonamiento.

DESMITIFICACIÓN

Es un método para emplear explícitamente el pensamiento lateral. Consiste en analizar cada trozo del problema planteado, incluyendo su totalidad, buscando supuestos que se hayan aceptando sin notarlo y derribándolos, negándolos, pensando qué otras opciones existen para ese supuesto. Este proceso permitirá entrar en caminos impensados y favorecerá llegar a una solución.

---

REVERSIÓN DEL PROBLEMACHARLES THOMPSON

---

Consiste en plantear los opuestos al problema original, para lograr diversos puntos de vista e ideas. Una forma es analizar maneras de potenciar el problema (en vez de solucionarlo); otra es pensar en opciones no imitadas, que nadie ha hecho o contrarias a lo que otros han hecho; y otro camino es buscar las ventajas aprovechables del problema no solucionado.

---

FUSIÓN MENTAL (CONCENTRACIÓN)

El método requiere de una vela encendida. Analizar el problema. Luego despreocuparse, sentarse cómodamente en algún ambiente aislado y observar la llama de la vela, con la mente en blanco, sólo la llama. En unos minutos se comenzará a ver diferente todo lo que no sea la vela. Cuando logre dominio de esa situación, vaya pensando de a poco en soluciones al problema.

---

PRUEBA ÁCIDA (PENSAMIENTO CRÍTICO)

Consiste en hallar una solución cualquiera y criticarla sin tapujos, pero con objetividad, abiertamente, sin necesidad de que se trate de una crítica constructiva, sino intentando encontrar las falencias de la solución planteada. Con ello irán surgiendo nuevas ideas, que también se criticarán sin miedo, hasta llegar a la mejor.

---

DIAGRAMAS DE FLUJO

Una opción para resolver problemas es diagramar las soluciones que se van ocurriendo o el problema mismo, en forma de diagramas de flujo como los utilizados en programación de computadoras, para graficar lazos

de control, etc. Esto ayudará a entrar en la lógica de la situación.

---

HACER UN ÍNDICE O TABLA DE CONTENIDOS

Suele ser útil armar una lista de cuáles serían los componentes de una solución, aunque la solución no se nos haya ocurrido aún, pero pensándola desde el problema y los aspectos importantes que deberán ser resueltos.

Este proceso se emplea también para escribir textos técnicos o de otra clase.

---

ARMAR LA ORACIÓN (APLICADO A ARMAR LA SOLUCIÓN)

Se emplea con un grupo de personas. Lo primero es asegurar que todos estén al tanto del problema que debe solucionarse. Luego comienza alguien de la ronda (deben estar en ronda), esbozando el principio de la explicación de lo que será, con suerte, la solución buscada. Puede decir una palabra sola o alguna frase muy escueta. Todos anotan. Su compañero de la derecha (o de la izquierda, como se decida), debe agregar un trozo a lo que comenzó a explicar su antecesor. Todos anotan y así sigue. En algunos puntos conviene releer toda la explicación y luego agregarle el nuevo trozo. Si la explicación se desvía y se nota que no sirve, la explicación se descarta y la última persona que habló comienza con una nueva solución.

---

Las siguientes fuentes de información, fueron valiosas para armar el presente compendio:

**[www.neuronilla.com](http://www.neuronilla.com) y [www.ozemail.com.au](http://www.ozemail.com.au)**

## 6.2 Herramientas para la resolución de conflictos\*

El conflicto se suscita cuando aparecen intereses contrapuestos, que no es posible satisfacer conjuntamente de la forma en que están planteados.

A veces esos conflictos pueden incluirnos como partícipes del mismo y otras tantas veces siendo DS/RS, podremos ayudar a resolver conflictos de nuestros scouts.

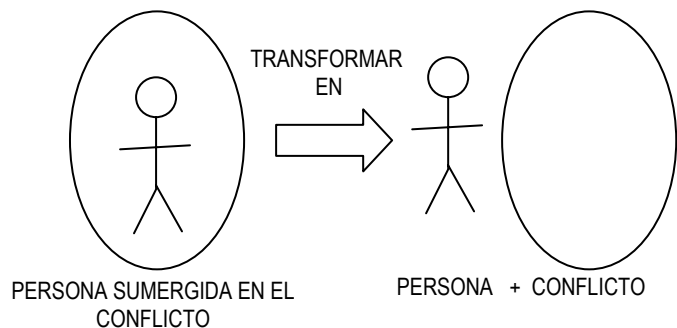
Revisaremos 14 herramientas útiles para facilitar la resolución de conflictos.

### CENTRARSE EN LA PERSONA

Debe separarse “persona” y “conflicto”. Y manejarse teniendo bien en claro, que lo central es la “persona”.

La entidad valiosa a socorrer es la persona, no el conflicto suscitado.

Algunas veces, la persona se sumerge en el problema y se presenta como parte del mismo (*soy la mamá del drogadicto*). En esos casos, hay que ayudarla a “salirse” del conflicto, a separar persona y conflicto (*soy María Josefa –en vez de lo anterior-*).



\* adaptado del curso para Resolución de Conflictos, brindado por la Lic. María Isabel Villar de Amor, Scouts de Argentina

Hay que cuidar también de no sumergirse uno mismo, sin darse cuenta, en el problema donde está sumergida la persona que queremos ayudar. Así, en vez de socorrerla, empeoraríamos las cosas.

### EL OTRO TIENE RAZÓN

Esto significa “el otro tiene sus razones”. Siempre hay que tenerlo en claro.

Así como yo tengo mis razones para defender mi postura, el otro tiene las suyas (el asunto no parte de estar en desacuerdo conmigo, sino de estar de acuerdo con lo que él piensa).

### ACOMPASAR

Usar al principio un comportamiento analógico similar al de la otra persona.

Se trata de una herramienta análoga a la estrategia de surfear sobre la ola actual y entrar en resonancia hacia los objetivos buscados, que ya vimos. Aunque en este caso se usa a muy corto plazo, como *táctica* más que como *estrategia*.

### LEGITIMAR

No hay posibilidad de solucionar un conflicto, si no se legitiman el conflicto y la persona.

Legitimar, consiste en dar valor al conflicto planteado y a la persona involucrada.

**ENCUADRAR**

Poner las reglas de juego, poner el marco, fijar los límites.

En una reunión para solucionar un conflicto, conviene comenzar con el encuadre (aclarar para qué nos reunimos, cuánto tiempo y las normas de la reunión).

Poner los “para qué” y no los “por qué”.

Si durante la reunión se *descuadra*, volver a encuadrar.

**ESCUCHAR EN FORMA ACTIVA**

Escuchar con atención, dando señales de que se escucha e invitando a hablar.

**PARAFRASEAR**

Repetir con las mismas palabras lo central de lo escuchado, sacándole las agresiones e inculpaciones al otro.

Se trata de hacer un resumen neutro, en lenguaje neutro [*...a ver si te entendí, lo que quisiste decir es...*].

Separar hechos de sentimientos. Quitar la culpa o connotación negativa.

Tener especial cuidado cuando se parafrasea un sentimiento expresado por otra persona: emplear la misma frase o nombre usado por la persona para describir su sentimiento.

No acompañar cuando la persona expresa sentimientos negativos (*cara de póker*).

**PREGUNTAR**

Hay que preguntar. No hay que conformarse con “suponer” la respuesta a todo lo que no sabemos. Ésa cuestión, suponer cosas, genera gran cantidad de conflictos.

Tratar de que las preguntas sean lo más abiertas posible, sin avanzar sobre la intimidad.

Esta técnica sirve también para “ampliar el problema”, cuando el enunciado del conflicto no tiene salida.

No mirar hacia atrás, sino mirar hacia adelante; que no vuelva a suceder [*...para qué querés...*]

Las preguntas deben permitir a cada persona mostrar más claramente lo que piensa, su posición, sus fundamentos.

**CONNOTAR POSITIVAMENTE**

Señalar como positivo, algo que la otra persona vive como negativo o bien como muy importante.

Esto está centrado en la persona y no en el hecho.

**CLARIFICAR**

Pedir el significado de términos aunque sean conocidos, porque pueden tener otra significación para quien los dice.

Tener en cuenta que “yo no sé nada”, entonces: ¡¡preguntar!! Lo que significa para una persona algo que expresa, no es lo mismo que significa para otra.

**TEMPORALIZAR**

Acotar el tiempo para que la persona sepa qué esperar. Lograr el entendimiento de que la situación pasará.

El camino conocido parece más corto que el camino desconocido. El efecto a buscar, es pasar de extensión desconocida en el tiempo a extensión conocida.

**NORMALIZAR**

Generalizar con situaciones similares [*...esto es normal..., ...lo que pasa a mucha gente..., etc.*]

Ayuda a sacar a la persona del conflicto, cuando está sumergida en él.

**REDEFINIR**

Dar un nuevo planteo al problema, “ampliar el problema” de modo que puedan existir alternativas de solución.

Esto puede hacerse luego de “preguntar”, especialmente sobre los intereses de las personas.

Lograr que las personas se “revaloricen” entre sí.

No hacer falsas preguntas. Es preferible decir claramente lo que quiero expresar.

Hay que “legitimar” a las personas en conflicto, respetando a cada uno, respetando lo que expresan.

**REDACTAR**

Escribir un informe o acta, que de cuenta de “proceso de solución”, con un proyecto de trabajo para...



Suricata y Yará  
con el mágico sombrero  
Kinganguli



Tiburón y Camaleón  
posando para la foto



## Reunión N°7

### Temas

- 7.1. Tipos de grupos
- 7.2. Características de los grupos pequeños
- 7.3. El espíritu de grupo: una supraentidad
- 7.4. Comentarios para grupos laborales

### 7.1 Tipos de grupos\*

Existen grupos grandes y pequeños. Algunos grupos pueden estar constituidos por otros grupos (o subgrupos) y seguir siendo un grupo en sí. Puede haber grupos que se solapen entre ellos (o tengan intersecciones, a partir de la pertenencia simultánea de sus elementos a otros grupos).

Según Sartre† podemos clasificar a los grupos de personas en cinco categorías generales: grupos primarios, bandas, agrupamientos, grupos secundarios y muchedumbres. Los grupos primarios están en el extremo de los grupos pequeños y las muchedumbres en el extremo de los grupos grandes. Un *grupo primario* puede ser una familia, con relaciones humanas muy ricas; una *banda* es por ejemplo es una pandilla; como *agrupamiento* identificamos a una tropa de treinta soldados con sus suboficiales y oficial a cargo; la categoría de *grupo secundario* aplica por ejemplo a una organización o al conjunto

\* Tomado del libro Introducción a la Ingeniería (de Elefante, 2007) y a su vez en base al libro “La dinámica de los grupos pequeños”, de Didier Anzieu y Jaques-Yves Martin, Editorial Kapelusz, 1992

† Jean-Paul Sartre, filósofo y escritor francés (1905-1980)

de empleados trabajando en una fábrica, donde las interrelaciones son más que nada funcionales; y *muchedumbre* refiere a masas\* de personas, reunidas siempre en gran número.

Las **muchedumbres**, como puede ser el grupo de clientes de un hipermercado ante una evacuación, la hinchada en una cancha de fútbol, una manifestación obrera de protesta enfrentada con la policía o los asistentes a un mega-recital de rock, se comportan de manera diferente a los grupos pequeños. Los *fenómenos de grupo* de las muchedumbres no se aprenderán aquí (si te interesan, te quedan para investigarlos).

### 7.2 Características de los grupos pequeños†

Para los **grupos pequeños** y medianos, Anzieu y Martin‡ identifican siete fenómenos o características principales, a saber: *redes de afinidades y moral, esquema dinámico de funcionamiento, comunicaciones, autoridad e influencia, toma de decisión, resistencia al cambio y roles y actitudes*. Mencionaremos algunos detalles útiles de cada característica grupal...

**Redes de afinidades y moral:** es interesante estudiar cómo se llevan entre sí los integrantes de un equipo, respondiendo preguntas a cerca de *con quién me llevo bien y quién pienso que se lleva bien conmigo*. Estas **afinidades**

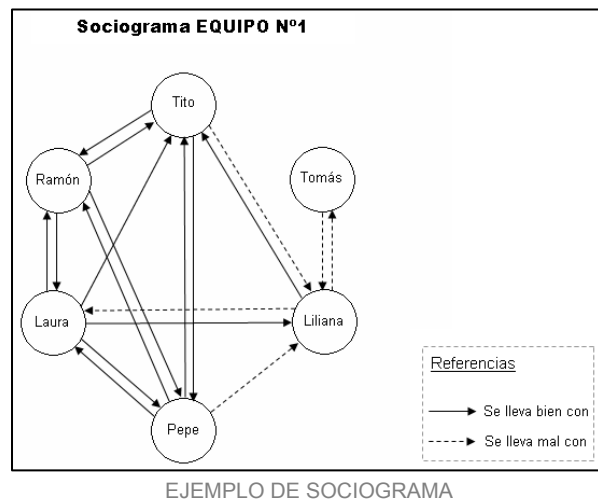
\* Algunos autores diferencian *masa* de *muchedumbre*, en cuanto a que la primera posee un objetivo claro en común y la segunda sólo es circunstancial y no está reunida en pos de un objetivo.

† Tomado del libro Introducción a la Ingeniería (de Elefante, 2007) y a su vez en base al libro “La dinámica de los grupos pequeños”, de Didier Anzieu y Jaques-Yves Martin, Editorial Kapelusz, 1992

‡ *La dinámica de los grupos pequeños*, Editorial Kapelusz, 1992



pueden graficarse en un *sociograma* e identificar así líderes informales, individuos aislados, grupúsculos, etc.



En el ejemplo se puede ver con bastante claridad que **Tito** es posiblemente un líder natural del equipo; **Tomás** está aislado; **Liliana** es bastante rechazada por sus compañeros; **Ramón, Laura y Pepe** forman un grupúsculo con afinidades mutuas, aunque no están aislados del resto (si lo estuvieran sería dañino).

La *moral* de un grupo refiere a eso que conocemos como “espíritu de equipo” o espíritu de cuerpo y está relacionado con la existencia o no de una red de afinidades adecuada (sin individuos aislados ni grupúsculos aislados, sin personas rechazadas, con un líder aceptado por todos, etc.). La moral de un equipo es sinónimo de su cohesión, de compartir objetivos y resultados, de cooperación, del sentimiento de imprescindibilidad por parte de cada miembro.

**Esquema dinámico de funcionamiento:** la *energía* total disponible en una reunión o en el quehacer diario de un equipo de trabajo, podemos considerarla formada por energía utilizable y energía latente.

$$\mathcal{E} = \mathcal{E}_{ut} + \mathcal{E}_{lat}$$

Y la energía utilizable será la suma de la que se emplea para concretar el objetivo de la reunión (energía de producción) y la que se utiliza para cultivar las relaciones personales (energía de mantenimiento).

$$\mathcal{E}_{ut} = \mathcal{E}_{PROD} + \mathcal{E}_{MANT}$$

El equilibrio o no entre ambas energías jugará a favor o en contra del desenvolvimiento del equipo.

*Cartwright y Zander\** interpretan el funcionamiento de un grupo como la sucesiva resolución de *sistemas de tensión*, no sólo dentro del grupo sino también entre el grupo o sus individuos con el medio en que están insertos; esto se conoce como *locomoción* del grupo. Los sistemas de tensión pueden ser *positivos*, si requieren energía de producción para ser resueltos, o *negativos†*, si necesitan energía de mantenimiento para su resolución. Desde este punto de vista, puede ser interesante encargarse de favorecer la aparición de uno u otro sistema de tensión, generarlos tal vez, para motorizar así el desenvolvimiento del equipo.

**Comunicaciones:** la importancia de este punto es tal, que deberíamos escribir un libro entero sobre el te-

\* *Group dynamics: Research and theory* - Evanston, Row, Peterson - 1953

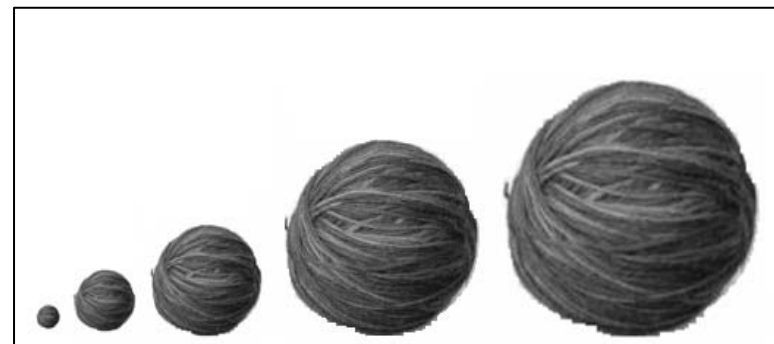
† Negativos no significa “malos”, es sólo una denominación.

ma\*. Es tal vez el fenómeno más crítico en un grupo, siendo necesario revisar periódicamente que las *vías* de comunicación entre cada uno de los integrantes existan, estén facilitadas y favorecidas. El equipo puede pensarse como un sistema de engranajes, que requiere estar interconectado para funcionar. Si hay engranajes sueltos o falta lubricación, directamente no tendremos equipo. Sin comunicación, el equipo no existe.

También suele ocurrir que las vías están, pero se generan *obstáculos*, a veces por la jerarquía formal, a veces por diferencias culturales, idiomáticas, de interpretación, etc. El DS/RS debe mantenerse atento para remover esos obstáculos.

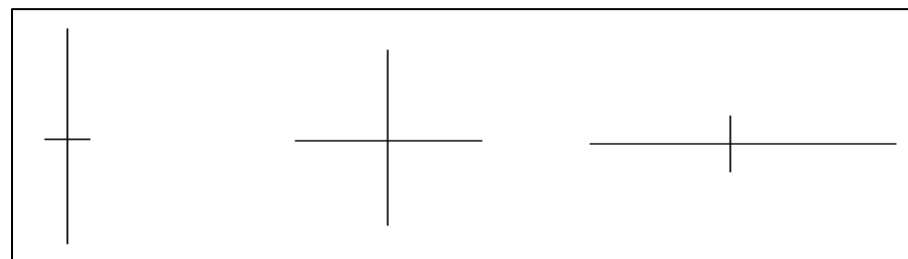
Los problemas más graves suelen ocurrir cuando las vías de comunicación existen y son transitables, pero el ruido generado en el medio, o las diferencias de entendimiento entre quienes se comunican son tales, que el mensaje se recibe *distorsionado*, como sucede en el juego del “teléfono descompuesto”. También hay que encargarse de minimizar estas distorsiones.

Cualquier inconveniente suscitado en un equipo con buena comunicación, alcanzará prontamente su resolución. En cambio, si la comunicación es defectuosa, un problema del diámetro de una semilla irá creciendo hasta dimensiones planetarias y normalmente terminará aplastando al propio equipo y trayendo consecuencias nefastas aún mayores. Esto es lo que se conoce como *efecto bola de nieve*.



SI LA COMUNICACIÓN ES MALA, LOS PROBLEMAS SE HARÁN CADA

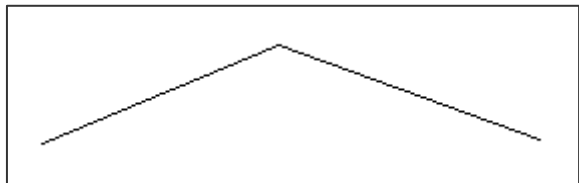
**Autoridad e influencia:** en el desenvolvimiento de un grupo suelen coexistir una **estructura** vertical y otra horizontal. La vertical corresponde a subordinación jerárquica y la horizontal a desempeño funcional. Según la clase de equipo, sus tareas y las circunstancias en que se encuentre, será favorable un estado de equilibrio con predominio de una u otra estructura. La verticalidad favorece la velocidad del grupo para resolver problemas y la horizontalidad favorece la excelencia de los resultados alcanzados en el proceso.



DIFERENTES COMBINACIONES DE ESTRUCTURAS VERTICAL Y HORIZONTAL EN

Para tomar como pauta general, en muchos equipos es útil usar un esquema como el tercero, con fuerte predominio de la horizontalidad y la existencia de la vertica-

lidad necesaria para desempeñarse de manera ejecutiva. El resultado de esta superposición de estructuras, termina formando ese dibujo que emplean muchos pájaros para volar en grupo:



EL ESQUEMA ÓPTIMO, EN ANALOGÍA AL VUELO DE LOS PÁJAROS

La Naturaleza suele brindarnos analogías muy valiosas.

La *distribución de la autoridad* en un equipo puede considerarse como la combinación lineal de tres modalidades: *autocracia*, *democracia* y *laisser-faire*. El clima de trabajo será consecuencia de esa combinación. Puede hacerse el análisis del esquema de autoridad de un grupo empleando para ello un diagrama triangular, en el que los vértices representan el 100% de una u otra modalidad.

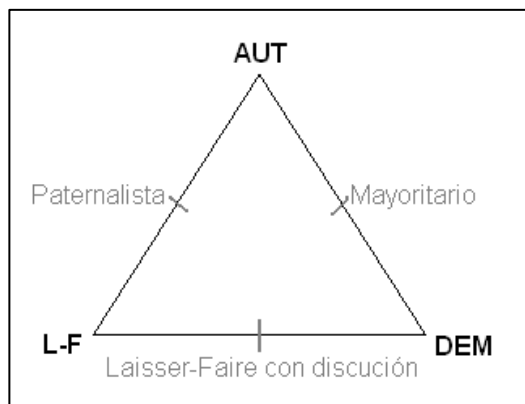


DIAGRAMA TRIANGULAR DE AUTORIDAD

En los lados del triángulo, como combinaciones de a dos modalidades (50 y 50), aparecen las formas paternalista (AUT=0,5 y LF=0,5), mayoritaria (AUT=0,5 y DEM=0,5) y *laisser-faire* con discusión (LF=0,5 y DEM=0,5).

La situación del grupo puede ubicarse en cualquier punto interior del triángulo, incluyendo sus lados y los vértices respectivos. La fórmula general de la combinación lineal sería entonces:

$$1 = \text{AUT} + \text{LF} + \text{DEM}$$

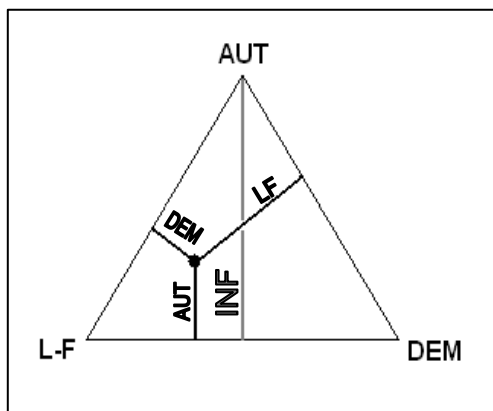
Donde las variables AUT, LF y DEM son números entre 0 y 1 que representan la cercanía a cada uno de los vértices.

La *influencia* de un líder sobre su equipo para realizar una tarea puede efectivizarse de manera *directa* o *indirecta*. La influencia directa se da por la participación del líder en la ejecución de la tarea y la indirecta depende de la acción ejercida por el líder sobre su equipo para que la tarea se lleve a cabo. La suma de ambas influencias dará la influencia total. Pero esta influencia total no tiene por qué ser igual a 1, sino que puede tener cualquier tamaño. Habrá líderes con mayor y menor influencia en cada equipo. Podríamos interpretar esta variable como el tamaño del triángulo (o el valor que le demos al mismo). De esta manera, la fórmula para representar el esquema de autoridad en un grupo pasaría a ser la siguiente:

$$\text{INF} = \text{AUT} + \text{LF} + \text{DEM}$$

Donde INF representa el grado de influencia y puede variar entre 0 y un valor muy grande, según defi-

namos la escala de influencia\*. Para hacer la correlación geométrica adecuada, observemos que en un triángulo equilátero, la suma de los segmentos perpendiculares a cada uno de los tres lados, es igual a su altura. Esa altura vendría a ser la influencia.



CORRESPONDENCIA GEOMÉTRICA ENTRE EL ESQUEMA DE AUTORIDAD

**Toma de decisión:** el proceso de toma de decisión está íntimamente relacionado al esquema de autoridad con que trabaje el equipo. Una vez tomada la decisión, el éxito de la misma dependerá en gran manera de cuán involucrados estén los miembros del grupo con ella. Esto se relaciona con el nivel de *consenso* obtenido, con la *confianza* entre los miembros del equipo y en especial hacia su líder y con la claridad de objetivos y cuán *hechos carne* están los mismos en el grupo. Muchos de estos aspectos se ven reflejados en la moral del equipo.

\* Podríamos pensar que 0 corresponde a ninguna influencia y 10 al máximo posible.

**Resistencia al cambio:** cualquier acción que vaya a modificar el estado de equilibrio estacionario en que se encuentra un grupo, tiende a provocar fuerzas que se oponen a ella. La resistencia al cambio se debe a factores como el miedo a lo desconocido, el apego afectivo a tradiciones, la inercia de la rutina, etc.

Resulta provechoso generar una cultura de equipo dinámica, que minimice la resistencia al cambio. También está íntimamente relacionado al clima de confianza existente.

**Roles y actitudes:** en cualquier reunión o espacio de trabajo en equipo, pueden identificarse diferentes roles desempeñados por los participantes.

Aparecen *roles positivos* y pueden aparecer también *roles negativos*.

Entre los **roles positivos** tenemos algunos centrados en la tarea (el que aclara objetivos, el que analiza dificultades, el memorioso, el que propone soluciones, ...) y otros dedicados a mantener la cohesión (el que hace participar a sus compañeros, el conciliador, el que alienta, el que explica, el que lleva los tiempos de la reunión, el que da la palabra o coordina, el gracioso, ...).

Entre los **roles negativos** están los que buscan satisfacer necesidades individuales contrarias a los objetivos del grupo (el parcialista que divide el grupo, el que se quiere ir pronto, el indiferente, el que desvía el rumbo de la reunión, el disperso, el irrespetuoso, ...).

Los roles no son desempeñados exclusivamente por una persona, sino que pueden ir rotando y/o tener más de un referente. El importante rol de liderazgo también puede ser rotativo, por ejemplo cuando cada especialista

va tomando las riendas de la reunión en el momento que se tocan temas de su incumbencia particular.

La *actitud* \*refiere a la predisposición con la que se encara y luego se efectiviza una relación entre personas. En una reunión de equipo podemos identificar actitudes como sugerir, evaluar, ayudar, apoyar, profundizar, interpretar, etc. Las diferentes actitudes forjan el clima de la reunión y juegan a favor o en contra de su efectividad.

### 7.3 El espíritu de grupo: una supraentidad

Mencionamos este punto en particular, relacionado al primer fenómeno de grupo ("redes de afinidades y moral"), porque merece un análisis especial.

El poderoso "sistema de patrullas" normalmente permite fuertes aprendizajes durante la etapa scout y si el raiderismo se hace bien, lleva a alcanzar la plenitud en la vida de patrulla en esa etapa.

¿Recuerdas ese fuego que mantiene encendidos los leños, que se compara al *espíritu de patrulla*? Ese espíritu da cohesión y orgullo de ser parte. Permite avanzar como equipo ante la adversidad. Puede haber un poco de espíritu, bastante o mucho...

Pero cuando una patrulla o cualquier equipo de personas, logra funcionar coordinadamente, con entusiasmo "compartido", aquel *espíritu de equipo* cobra semejante envergadura que puede diferenciarse como una "supraentidad". El equipo es mucho más que la suma de

---

\* Lo que aquí se denominó "*actitudes*" tiene su paralelo con algunas de las "*herramientas para resolución de conflictos*" presentadas anteriormente.

sus elementos. La supraentidad "equipo" tiene su cerebro propio, con capacidades enormes.

Desempeñarse en un equipo de estas características, genera una importante sensación de bienestar, de alegría. Puede ser un equipo deportivo, una patrulla, el Consejo de Grupo, el Clan o uno de sus propios equipos!

### 7.4 Comentarios para grupos laborales\*

Aquí hay un listado de 12 comentarios pensados para grupos de trabajo en el ámbito laboral. Se incluyen en el entrenamiento de RS porque muchos aspectos mencionados son aprovechables tal cual o adaptándolos un poco.

#### o Liderazgo formal e informal (muy valioso si coinciden)

Los grupos laborales (y otros grupos) presentan una estructura formal y otra informal. La formal suele ser impuesta y la informal nace naturalmente. El líder formal de un equipo de trabajo es el designado por la compañía. Los miembros de su grupo se subordinan a él por aceptación de las reglas de juego, para conservar su empleo. El líder informal es aquél que cuenta con la subordinación voluntaria de sus compañeros, a quien respetan por su ejemplo, por su experiencia, por su coherencia de vida, su carisma, lo justo de sus actos, etc.

Ahora bien, si un equipo de trabajo cuenta con un líder formal que también es el líder informal del grupo, entonces funcionará excepcionalmente bien.

---

\* Tomado del libro Introducción a la Ingeniería (de Elefante, 2007)

○ **Encarar el liderazgo desde abajo, sosteniendo al equipo (en vez de desde arriba)**

Los organigramas suelen dibujarse con las personas que ocupan puestos de liderazgo en la parte superior y sus subordinados debajo, de manera que se va formando una pirámide\*. Pues resulta mucho más provechoso para encarar correctamente el liderazgo, construir el organigrama con el líder abajo “sosteniendo” al resto de su equipo.

El comprender el liderazgo como actitud de “servicio” es una herramienta clave. Entre otros muchos beneficios, traerá aparejada la tendencia a hacer coincidir en los hechos las estructuras formal e informal del equipo.

○ **Reducir la intimidación para aprovechar las opiniones de todos**

No siempre es fácil hablar claramente con el jefe. Por temor a equivocarse, por evitar un enfrentamiento de posturas, por esa *bronca automática* hacia *quien debo obedecer* que es común que aparezca, etc.

Estas realidades inherentes a las relaciones jerárquicas, sumadas a factores actitudinales del jefe como puede ser un trato demasiado formal, la interposición de barreras de comunicación cerrando las vías directas, etc., llevan a no poder aprovechar la inmensa riqueza del trabajo en equipo. Riqueza de ideas, de observaciones, de alertas a tiempo, de críticas útiles.

Por ello, es muy importante crear el ambiente propicio para que cada uno se exprese libremente con el

\* O un triángulo con el vértice hacia arriba.

jefe. Un grupo que sólo tiene “sís” para su líder, puede en cualquier momento caer al precipicio.

○ **Buscar potenciar las aptitudes de los miembros del equipo**

La función del líder consiste en potenciar las aptitudes y habilidades de sus compañeros y lograr así un equipo cada día mejor, formado por personas felices y satisfechas con su labor, incluyéndolo a él mismo.

Una de las mejores maneras de lograrlo es *depositando la confianza* en los miembros del equipo. Pueden aparecer algunas traiciones al principio, pero si se manejan con justeza y sin tomar una actitud de defensa, normalmente el equipo irá robusteciéndose y pasará a defender al propio líder y alinearse tras él.

○ **El bien de cada uno redunda en el bien del equipo**

El liderazgo que busca el éxito del equipo a través del éxito de sus integrantes, es el más saludable y poderoso.

○ **Lograr que cada miembro se concientice del impacto de su tarea en el producto terminado**

Es importante cultivar el sentimiento de “imprescindibilidad” en cada integrante del grupo de trabajo, con respecto al impacto de sus tareas en el producto terminado. Esto aplica a absolutamente todas las personas del equipo; a las que intervienen en el proceso de manera directa y a las que no (administrativos, mantenimiento, limpieza, etc.).

○ **Equilibrar la energía de producción y la de mantenimiento**

Pensemos en una reunión de estudio, de trabajo, etc. Ya mencionamos que existe una cantidad total de

energía disponible para la acción (para hablar, moverse, pensar, etc.). Parte de esa energía se aprovechará para concretar los objetivos de la reunión (estudiar un tema, evaluar un diseño, ...) y otra parte para mantener y fortalecer las relaciones personales en el grupo, para distraerse, para jorobar, etc. Al primer tipo de energía la identificamos como “energía de producción” y al segundo como “energía de mantenimiento”.

En cualquier equipo es importante conservar un equilibrio entre ambas energías.

Si el grupo se maneja puramente con energía de producción, no tendrá futuro, ya que pronto se irán desgastando las relaciones interpersonales; reunirse con el grupo será aburrido; la cohesión que pudo surgir entre los miembros por compartir objetivos comunes, desaparecerá.

En el extremo opuesto, si un grupo se excede en el aprovechamiento de su energía como energía de mantenimiento, las primeras veces tal vez la pasen bien, pero pronto irá haciéndose patente la realidad de que no se cumplen los objetivos, aparecerán sensaciones de fracaso personal y grupal, y esto irá quebrando los lazos formados y terminará por destruir la cohesión del equipo.

Es muy valioso corregir el rumbo de las reuniones cuando notamos un desequilibrio marcado hacia uno u otro extremo.

#### ○ **Aprovechar la interdisciplinaridad**

Un problema enfocado desde un único punto de vista tiene muchas menos posibilidades de ser resuelto satisfactoriamente que otro enfocado desde diez

puntos de vista diferentes. Las distintas aptitudes personales, los intereses y conocimientos diversos de los miembros de un verdadero “equipo”, deben poder coordinarse adecuadamente e interactuar como sistema. Si un equipo funciona realmente como tal, aparece una *supraentidad*\* “equipo” que logra aquello de “el todo es mayor que la suma de las partes”.

#### ○ **Poner objetivos claros y compartidos por el equipo**

El objetivo o los objetivos que movilizan la reunión de un equipo ya existente o bien la constitución de un nuevo grupo de trabajo, deben ser explícitos y comprendidos por todos.

Para tareas prolongadas en el tiempo (meses o años), es útil que todos los miembros del equipo no sólo sepan y entiendan, sino también *memoricen* sus objetivos. Ello permitirá tenerlos mucho más presentes y evitará que mueran en el papel.

Existen diferentes formas de estructurar los objetivos (a largo, mediano y corto plazo; vectoriales, direccionales y operacionales; objetivo general y objetivos específicos; metas y objetivos; visión, misión y objetivos; objetivos libres; etc.). Pero cualquiera sea la forma empleada, hay que asegurarse que los objetivos no caigan en ser un inservible requisito burocrático, sino usarlos como la poderosa y flexible herramienta que realmente constituyen.

#### ○ **Buscar el consenso en la adopción de decisiones**

Siempre que sea posible debe buscarse el consenso. Muchas veces ocurre que la decisión tomada por

---

\* lo visto en el párrafo previo.

consenso es la mejor opción posible para el equipo. Las personas no se alinean de la misma forma tras un objetivo impuesto que detrás de otro que sienten como decidido por el razonamiento de todos.

- **Aprovechar la riqueza de la heterogeneidad de miembros**

Un equipo integrado por personas de diferentes culturas, sexos, edades, profesiones, ideologías, etc. será mucho más activo y productivo que otro achataado por la homogeneidad.

Cualquiera de los aspectos nombrados contribuyen a la heterogeneidad (no es necesario reunirlos todos).

- **Evitar roles destructivos (ponerse en tercera persona y analizarse desde fuera)**

La práctica de ponerse en tercera persona, o sea salir mentalmente de una reunión de la que se participa activamente y observar “desde fuera” cómo está funcionando el grupo, es extremadamente valiosa. Nos permitirá autoevaluarnos y evaluar a todo el equipo, revisar los roles que está desempeñando cada uno, identificar roles “destructivos” y poder actuar para encausarlos.

- **Evaluación continua**

La actitud de evaluación continua, sin necesidad de generarse el espacio formal para realizarla en conjunto, sino llevando a cabo individualmente la revisión paulatina de “cómo vamos”, utilizando la práctica de ponerse en tercera persona junto con el claro conocimiento de objetivos, es de gran valor para el funcionamiento adecuado de un grupo.



Nico, Coyote y Tigre  
machete, hacha de tumbo y machete





## Reunión N°8

### Temas

- 8.1. Demora en los procesos reales
- 8.2. Foco vocacional
- 8.3. El sistema de especialidades
- 8.4. Foco positivo

### 8.1 Demora en los procesos reales\*

Todos los procesos reales tienen demora. El gran problema es no reconocerla.

La cultura digital, la inmediatez de internet, incrementan una falsa sensación sobre la ausencia de demoras.

Veamos a qué nos referimos con esto de la demora... *siembro una semilla; la riego diariamente; la semilla tarda a veces bastante en emerger y mucho más en convertirse definitivamente en árbol.*

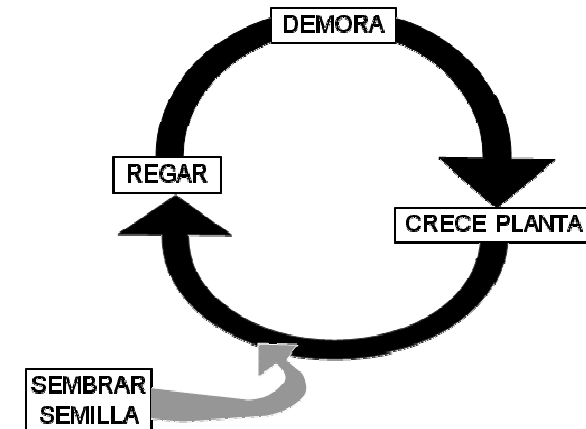
*Si no entiendo que existe esa demora, interpretaré que regar no sirve e intentaré otra cosa (tal vez soplarle, echarle azúcar, cantarle, ...) y habré dejado de hacer lo que realmente iba a lograr que la semilla se convirtiese en árbol: darle agua.*

Cuando se toma determinada acción sobre algo (regar la semilla), se espera observar una respuesta -o *feedback*- y, según cómo sea esa respuesta, se continua con la misma acción o se modifica.

\* Basado en el libro *La quinta disciplina*, de Peter Senge.

Pero en el caso de la semilla (y en muchísimos otros), la respuesta que esperábamos tarda en llegar (porque hay "demora"). Llegará, pero luego de varios días o semanas, si se insiste con la acción adecuada (regar).

Cuando en el ejemplo de la semilla sembrada, cambiamos la acción porque nos parece que no funciona, estamos cayendo en una trampa muy común: *la respuesta es mal interpretada porque se desconoce la demora.*



Hay una acción iniciadora (sembrar semilla) y luego el proceso se mueve en el ciclo *regar, demora, crece planta, regar, demora, ...*

El esquema corresponde a uno de los "tipos generales" de proceso real. Existen varios tipos generales más (están explicados en el libro *La quinta disciplina*). Todos ellos poseen demora.

El consejo pues es sencillo: recordar siempre que los procesos reales tienen demora y saber reconocerla para no malinterpretar las respuestas obtenidas.

¿Cómo aplicar esto en los scouts? Empleándolo en tu tarea de DS/RS y también enseñándolo a los muchachos y chicas.

Por ejemplo, el aprendizaje de los scouts lleva tiempo, sobre todo cuando se trata de desarrollar o mejorar “actitudes”. Como sabés, el aprendizaje es un proceso real y tiene demora. Por lo tanto, no hay que dejar de *regar*...

## 8.2 Foco vocacional

Es esencial conocerse; conocerse bien. Un aspecto de ese conocimiento consiste en descubrir el propio foco vocacional.

La persona que entiende y aplica este tema, ha dado un trascendental paso para ser feliz en su vida. El no darlo lleva a la infelicidad.

¿Qué te gusta? ¿Qué es lo que más plena y profundamente te hace feliz?

No tiene por qué ser una actividad en particular; puede ser algún objetivo claro y sencillo.

Pondré mi ejemplo propio, para explicar un foco vocacional posible: a mí me gusta “*hacer el bien*”, principalmente hacer el bien a la gente.

¿A vos, qué te gusta?

Es posible que sólo necesites “sentir”, pensar con libertad, sin ningún miedo ni prejuicio, para lograr “ver” tu foco vocacional.

Seguramente luego de que lo encuentres, te darás cuenta que ya lo conocías, pero te faltaba definirlo como tal.

Una vez que halles tu foco vocacional, lo que debes hacer es jatacarlo de lleno! Encontrarás varias tareas, varias profesiones, que trabajan directamente sobre tu foco vocacional. Otras también estarán relacionadas, pero de forma indirecta...

Conviene entonces prepararse para trabajar lo más “directamente” posible sobre el foco vocacional.

Por ejemplo... *si te gusta cuidar el planeta, estudiá Ciencias Ambientales, o Biología orientada a Ecología, o hacé los cursos para ser Guardaparque, o juntate con amigos y armá una organización ambientalista, o varias de esas cosas, u otras tantas que también atacan “directamente” ése foco.*

¡Adelante!

Y esto debes intentar aclarárselo a tus scouts.

El *Sistema de Especialidades* es una herramienta útil para que los scouts diferencien su foco vocacional. No es imprescindible ¡pero ayuda!

## 8.3 El sistema de especialidades \*

Es Sistema de Especialidades se emplea junto con el de Progresiones para lograr la formación íntegra de cada scout. También complementan la tarea el Sistema de Cargos y el de Funciones.

Los objetivos básicos del Sistema de Especialidades son dos:

---

\* Tomado del Libro de Especialidades de SanPa (documento F08)

- Ayudar al scout a descubrir su vocación, probando un poco de cada plato y sabiendo realmente qué es lo que le gusta
- Lograr de cada scout una persona hábil y útil en diversos campos

Las especialidades se agrupan en seis campos (para todas las ramas). Esos campos son: C - Comunidad, N - Naturaleza, T - Técnica, R - Religión, A - Arte, D - Deporte.

Dentro de cada campo, puede haber infinitas especialidades, ya que las temáticas y materias que nos rodean son diversísimas, así como pueden serlo los intereses y dones que el Gran Jefe haya dado a cada scout.

Las exigencias para lograr una especialidad determinada, son menores cuanto más joven es el scout. Por ejemplo un Lobato que presenta su especialidad de *Primeros Auxilios*, deberá saber cómo atender los casos simples y más comunes, en cambio un Rover con esa especialidad, cumplirá seguramente servicios como miembro de la Cruz Roja Argentina, quizá estudie medicina o enfermería, realice periódicamente cursos sobre el tema, brinde capacitación a los scouts del Grupo, etc. Así y todo, la especialidad no debe ser difícilísima ni facilísima, sino estar guiada por el sentido común hacia un equilibrio óptimo en cuanto a sus exigencias.

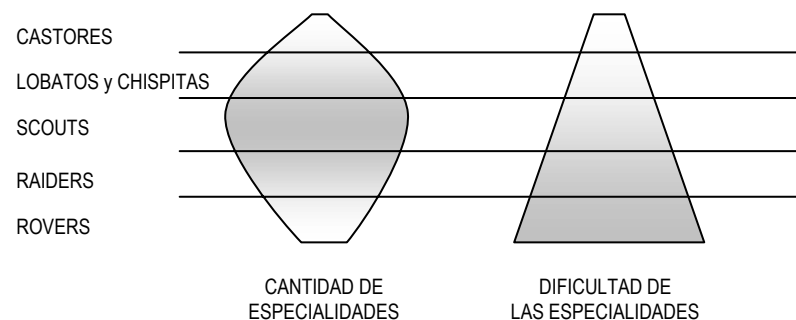
Toda especialidad identifica a quien la porta como scout siempre listo a prestar servicio en su materia. El dirigente, el Guía de Patrulla o Seisenero y el mismo scout, deben buscar oportunidades para poner en práctica las especialidades. Así, cuando la patrulla se pierde, aprovecha la ocasión para poner al frente a uno de sus scouts con la especialidad de *Orientación*, cuando hay que pre-

parar el mangrullo para las guardias nocturnas, se llama a los que tienen la especialidad de *Pioneros* para diseñarlo y guiar su construcción, el *Químico* prestará sus valiosos servicios al momento de encender un fuego de colores, etc., etc.

La cantidad de especialidades que suelen prepararse en cada rama -pese a que es muy variable- puede seguir un esquema que resulta de superponer los siguientes efectos:

- Las especialidades son más fáciles cuando el scout es más pequeño
- Los campos vocacionales suelen estar menos acotados cuando el scout es pequeño
- Si el scout es demasiado pequeño suele tener una menor visión de su entorno y con ello es más difícil que tome conciencia de inmenso abanico de especialidades posibles
- Las ocupaciones extra-scouts suelen ser menores cuando los scouts son más chicos
- La habilidad para preparar especialidades aumenta cuando el scout crece

El resultado es un esquema como éste:



Como ejemplo, un Castor quizá obtenga 1 ó 2 especialidades, un Lobato ó Chispita 4, un Scout 10, un Raider 4 y un Rover 2. Teniendo en cuenta que éstos son sólo ejemplos. Por citar un caso, Caballo Íntegro aprobó 25 especialidades siendo Scout.

La decisión a cerca de en qué campo ubicar determinada especialidad, se realiza teniendo en cuenta el listado de especialidades ya existentes en cada campo. Sería muy difícil repartir con un criterio único la infinita gama de especialidades que pueden existir; en algunos casos se verá que cierta especialidad puede ir en uno u otro campo, o que ninguno pareciera contenerla con precisión; pese a ello, todas deben asignarse a alguno de los seis campos, aprovechando el aprendizaje que brinda la agrupación de elementos distintos en conjuntos preestablecidos, a partir de la identificación de características comunes.

Las progresiones pueden o no incluir el requisito de aprobación de cierta cantidad y/o variedad de especialidades. En algunos países, el sistema de progresión se basa casi exclusivamente en la preparación de especialidades, o sea que se aprovechan éstas para distribuir las temáticas de autoaprendizaje.

El Sistema de Especialidades cuenta con otras herramientas para incentivar al scout a preparar más y diversas especialidades. Así existen dos tipos de insignias muy valiosas y respetadas: *Especialista en Campo*, que apunta a la profunda especialización en un campo determinado; y *Especialista*, que apunta a que el scout pruebe de todos los platos para descubrir con mayor certeza qué es lo que más le gusta (su vocación).

La insignia de Especialista de Campo se obtiene al preparar varias especialidades en un mismo campo. La cantidad necesaria depende de la rama, y es como sigue:

Castores	2 especialidades
Lobatos y chispitas	3 especialidades
Scouts	4 especialidades
Raiders	3 especialidades
Rovers	2 especialidades

La insignia de Especialista se obtiene al haber aprobado especialidades en todos los campos.

En cuanto a las exigencias definidas para cada especialidad, debe tenerse en cuenta que pueden no ser siempre las mismas, ya que dependerán de la persona que las prepara y del enfoque con que lo haga. Normalmente la presentación de una especialidad tiene su parte teórica (escrita) y su parte práctica.

En las distintas ramas hay organismos que tienen a su cargo la aprobación de las especialidades -como ser la Corte de Honor-. Estos organismos definirán si una especialidad nueva puede presentarse o no, y verán con el scout los requisitos a cumplimentar. Cuando la especialidad no es nueva, o sea que ya existe en el listado, los requisitos serán los exigidos normalmente, salvo decisión en contrario del organismo respectivo.

El tiempo para preparar una especialidad, debería estar entre el mes y los seis meses, según la rama y los conocimientos previos que ya tenga el scout sobre el tema. Así en los Castores, uno o dos meses debería ser suficiente, en los Lobatos/Chispitas podemos andar en dos a tres meses, y de ahí en adelante tendremos tiempos variables, que no debiesen superar los seis meses ni ser menores al mes. Esto va de la mano con la profundidad exigida en el conocimiento de los temas, la habilidad del scout para

especializarse y la conveniencia de metas no demasiado lejanas y concretas.

Para preparar y poder evaluar muchas especialidades, es necesario contar con los conocimientos generosos de un *Sinodal*. El sinodal es una persona, scout o no scout, que es ducho en la materia de una especialidad, tiene la generosidad de compartirlos con un scout para que éste pueda capacitarse y es una persona sana y correcta. Puede ser que el scout conozca ya a determinado sinodal, a veces un familiar o amigo, y directamente se contacte con él para que lo ayude a preparar su especialidad. En otro caso, el dirigente deberá tratar de conseguir algún sinodal idóneo. Es importante que el dirigente se asegure siempre de la idoneidad de los sinodales que se consiguen para preparar a un scout. El dirigente y el sinodal deben mantenerse en contacto para poder juzgar los avances del scout.

La planificación sobre qué especialidades se prepararán, forma parte del PAP de cada scout, en lo que comúnmente llamamos “objetivos scouts”.

Cuando aprueba una especialidad, el scout recibe la insignia del campo correspondiente y el diploma. En caso de ya tener especialidades en el campo en cuestión, sólo recibe el diploma. También existen diplomas para Especialista en Campo y para Especialista.

Pueden prepararse también Especialidades de Patrulla, de Unidad, etc. Una especialidad ostentada por determinado equipo de personas, asegura que todos los miembros del mismo la han aprobado.

Una especialidad de patrulla, por ejemplo, se aprueba cuando todos los scouts de la misma tienen la especialidad. Si entra un scout nuevo a la patrulla, deberá preparar esa especialidad en los dos meses posteriores a su

Promesa Scout, y si ya tiene Promesa lo hará en los dos meses posteriores a su ingreso en la patrulla. Si pasados esos dos meses, no ha aprobado la especialidad, la patrulla perderá su insignia.

La insignia de especialidad de patrulla se coloca en el banderín de patrulla, además de la que cada scout lleva en el brazo. Si el caso es el de una unidad, la insignia va en la bandera de la unidad.

Las mismas reglas aplicables a las insignias de especialistas en capos y de especialista, rigen para las especialidades por equipo.

El tiempo para que los scouts nuevos de una unidad preparen la especialidad de unidad y lograr que ésta mantenga su insignia es de tres meses luego de su Promesa, o bien desde su ingreso si ya tienen Promesa.

#### 8.4 Foco positivo\*

Normalmente en los scouts se pone el acento en “hacer las cosas bien” y no en “no hacer las cosas mal”. De eso se trata lo de “foco positivo”.

Donde ponés tu energía, construís. Entonces poné tu energía en lo que “sí” querés y no en lo que “no” querés.

*Cuando los niños están aprendiendo a andar en bicicleta y se les aproxima una persona caminando en sentido contrario, suelen concentrarse en no atropellarla y la mayoría de las veces ¡la atropellan!*

*Si en vez de ello se concentran en el camino que quieren seguir, desaparece esa especie de atracción magné-*

---

\* Basado en el libro *El poder de la intención*, de Wayne Dyer

*tica del objeto que no quieren embestir (la persona), y pasan junto a ella sin problemas.*

Hay que concentrarse en lo que uno “quiere” lograr y no preocuparse por lo que “no quiere” lograr. Pues al preocuparse en ello, se pone allí la energía y a consecuencia se construye en ése camino, aunque sea el camino “no deseado”.

Es sencillo: hacé foco en lo que querés. Toda tu energía y anhelos ponelos allí. Rezar en positivo, soñar en positivo, pensar de esa manera, todo ello sirve para manejar-te en la vida con “foco positivo”.

En su libro “*El poder de la intención*”, Wayne Dyer habla de esto con mayor profundidad, por si te interesa leerlo (igual es tan sencillo como lo que ya explicamos).

Enseñale lo del foco positivo a tus scouts (con tu propio ejemplo es la mejor manera de hacerlo).

Siempre listo

Elefante Sincero



Coyote Sabio con los Guías de la Tropa Scout San Vicente Pallotti



Los Rovers comiendo pizzas



Pañuelo Rover y calada (Tucán Apasionada)



El Clan de Travesía

## 9. Comentarios finales

Quizás, la sección SCOUT es la más importante, porque allí se forma el sistema de patrullas; la sección RAIDER es la mejor, porque allí se vive el sistema de patrullas ya desarrollado; y la sección ROVER es la más poderosa, porque se trata de los scouts grandes y entrenados, con más posibilidades de hacer cosas que sus hermanos menores.

El Roverismo debe permitir a quienes lo practican, levantar vuelo mucho más alto de lo esperado.

Si un grupo scout cuenta con buenos *Rovers en Servicio*, su futuro cercano es prometedor. Y si tiene *Rovers en Servicio* geniales, alcanzará aquella estrella con la que BP nos indicaba “apuntad alto”.

El Clan Rover es ejemplo para todo el grupo. Lleva a todos. Su espíritu se transmite hasta Lobatos, Chispitas y Castores.

El Raider observa al Rover, el Scout al Raider, el Lobato/Chispita al Scout, el Castor al Lobato/Chispita... y así funciona.

Yo tengo la enorme gracia de contar con Rovers GENIALES. A cada uno de ellos debo agradecer la energía, el entusiasmo, el espíritu, la amistad.

El Clan Rover San Miguel Arcángel está integrado por estos días como sigue (a la derecha se indica la progresión rover de cada uno):

Gacela Tenaz (Vero Salonia)	<i>Mensajera de la luz</i>
Carla Rempel (Carli)	<i>Mensajera de la luz</i>
Lucía Alvite (Lu)	<i>Mensajera de la luz</i>
Tigre Noble (Lucas Cabaña)	<i>Compañero</i>
Nicolás Álvarez Olmedo (Nico)	<i>Compañero</i>
Tucán Apasionada (Nati Riofrío)	<i>Guardiana de la luz</i>
Suricata Mágica (Mica D'Ambrosio)	<i>Guardiana de la luz</i>
Yarará Indómita (Irene Kören)	<i>Guardiana de la luz</i>
Tiburón Perceptivo (Lisandro Castañeda)	<i>Escudero</i>
Coyote Sabio (Mariano Mendizábal)	<i>Escudero</i>
Serval Firme (Francisco Chichizola)	<i>Escudero</i>
Belén Otero (Belu)	<i>Promesada</i>
Camaleón Ocurrente (Bruno Rossi)	<i>Promesado</i>
Antonella Bertana (Anto)	<i>Promesada</i>
Melisa Gareis (Meli)	<i>Promesada</i>
Vanesa Rodríguez (Vane)	<i>Promesada</i>
María Sol Guerrieri (Sol)	<i>Promesada</i>
Manuel Otero (Manu)	<i>Promesado</i>
Clara Fernández Febré (Clari)	<i>Promesada</i>
Constanza Labat (Coti)	<i>Promesada</i>
Jéssica García (Jesi)	<i>Promesada</i>
Milagros Pacheco (Mili)	<i>Promesada</i>
Milagros Sendot (Mili)	<i>Promesada</i>
Ignacio González Marinsalda (Nacho)	<i>Promesado</i>
Alejandro Lázzaris (Ale)	<i>Promesado</i>
Ignacio Ramírez Fini (Nacho)	<i>Promesado</i>

### **Rovers activos en el CRo San Miguel Arcángel marzo 2011**

Ellos veintiséis están activos; hay otros tantos que vienen de vez en cuando y otros muuuuuchísimos que han sido parte de este Clan, en algún momento de la historia.

## Rovers de Partida del Clan San Miguel Arcángel

Aguará Guazú Laboriosa (Mara Lougedo)  
Águila Abnegado (Andrés Secchi)  
Águila Apasionada (Paola Ontano)  
Águila Luchador (Fabián Silva)  
Ciervo Puro (Nicolás Del Ponte)  
Cisne Decidida (Cecilia Muñoz)  
Cóndor Tenaz (Natalia Russo)  
Conejo Feliz (Matías Flores)  
Delfín Dedicada (Belén Pacheco)  
Delfín Inquieta (Valeria Alexander)  
Gaviota Señera (Mechi Ferrando)  
Germán Wies  
Gisela Dávila  
Guepardo Honesto (Gonzalo Tomás)  
Halcón Hábil (Fernando González)  
Heliana Pereyra  
Jaguar Guía (Alejandro Santo Domingo)  
León Místico (Federico Del Ponte)  
Lince Intrépido (Sebastián Chaar)  
Luciérnaga Alegre (Nadina Mikati)  
Mandrill Tenaz (Diego Cusa)  
Mapache Leal (Francisco Frangella)  
Mara Observadora (Julia Diluca)  
María Agustina Valeije Poulet  
María Belén Sierra  
María Candela Sierra  
Mariposa Cariñosa (Inés Frangella)  
Orca Servicial (Nacho Abate)  
Paloma Maternal (Agustina Pacheco)  
Panda Entusiasta (Silvana Giunta)  
Pantera Negra Correcto (Gustavo González)  
Perro Afable (Rodrigo Quiñoy Woods)  
Perro Sereno (Alejandro Del Ponte)  
Picaflor Humilde (Mechi Pacheco)  
Tatiana Lizza  
Tiburón Fiel (Alejandro Labal)  
Tigre Perseverante (Gonzalo Bidart)  
Tigre Previsor (Leonardo Aimeta)  
Zorro Reflexivo (Guillermo Sánchez)



Impreso en Argentina  
año 2011

Son *Rovers de Partida* quienes completan su etapa en el Clan y quienes siendo rovers, son llamados para ser DS.