



# GUÍA PARA EL DIRIGENTE DE TROPA



## **Tabla de contenido**

### **Prefacio**

#### **Capítulo 0: Bienvenido al equipo**

#### **Capítulo 1: Conociendo a los y las Scouts de 11 a 14 años**

- 1.1 Cuando el cuerpo empieza a hablar**
- 1.2 La mente que empieza a cuestionar**
- 1.3 Un corazón lleno de emociones**
- 1.4 La patrulla: su mundo en miniatura**
- 1.5 Entre pantallas y redes: su vida digital**
- 1.6 Preguntas más grandes que ellos mismos**
- 1.7 Lo que los jóvenes dicen que esperan**
- 1.8 La Colombia en la que crecen**
- 1.9 Lo que necesita saber un dirigente**

#### **Capítulo 2: El Método Scout en la Tropa**

- 2.1 Generalidades del Método Scout**
- 2.2 La autoeducación progresiva: el corazón del método**
- 2.3 Los elementos del Método Scout: explicación y comprensión**
- 2.4 El Método como un sistema**
- 2.5 La interacción de los elementos: un sistema vivo**

#### **Capítulo 3: La Ley y La Promesa Scout**

#### **Capítulo 4: Aprender Haciendo**

- 4.1 El Proceso Educativo: Del "qué" al "cómo" en las actividades.**
- 4.2 La Práctica: Diseñando actividades que generen experiencias significativas.**
- 4.3 El Juego: Herramienta Pedagógica en la Adolescencia Temprana**
  - 4.3.1 Evolución del juego en la edad de Tropa**
  - 4.3.2 Tipos de juegos efectivos para Tropa**
  - 4.3.4 Facilitación del juego en Tropa**

- 4.4.4 El equilibrio entre diversión y crecimiento**
- 4.4.5 El Rol del Dirigente como Facilitador**
- 4.4.6 Consideraciones especiales para la edad de Tropa**

## **Capítulo 5. El Sistema de Equipos en la Tropa Scout**

- 5.1 El corazón del trabajo en la tropa: ¿qué es el sistema de equipos?**
- 5.2 La vida de grupo: identidad, cohesión y pertenencia**
- 5.3 Liderazgo: una escuela para servir**
- 5.4 Trabajo colaborativo: la experiencia de aprender juntos**
- 5.5 Ámbitos de participación juvenil: educar para la autonomía y la democracia**
- 5.6 La unidad como red de equipos**
- 5.7 Dimensión simbólica y expresiva del sistema de equipos**
- 5.8 El rol del dirigente: garante del método y del aprendizaje**
- 5.9 Educar desde lo pequeño para transformar lo grande**

## **Capítulo 6: El Marco Simbólico**

- 6.1 El poder del símbolo: ¿qué es el marco simbólico?**
- 6.2 Identidad de la rama: vivir la aventura como experiencia educativa**
- 6.3 La aventura como referencia de inspiración**
- 6.4 Historias y tradiciones: el alma viva de la tropa**
- 6.5 Ceremonias: momentos donde la aventura se vuelve trascendente**
- 6.6 Educar a través de la aventura**

## **Capítulo 7: La Naturaleza**

- 7.1 La naturaleza: más que un escenario, una maestra**
- 7.2 Conexión y aprendizaje: crecer en el aire libre**
- 7.3 Habilidades de vida al aire libre: aprender para la vida**
- 7.4 Conciencia ambiental: de la aventura a la responsabilidad**
- 7.5 Scouts y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

## **Capítulo 8: La Progresión Personal**

**8.1 Definición de concepto: progresión personal**

**8.2 El Territorio de la Aventura**

**8.3 Características de la Progresión en la Tropa**

**8.4 Perfil de egreso: Perfil de egreso y competencias intermedias.**

**8.5 Competencias Intermedias para Scouts (11-14 años)**

**8.6 Estructura del Sistema en la Tropa Scout**

***8.6.1 Insignias de Áreas de Crecimiento***

***8.6.2 Insignias de Progresión Territorial***

***8.7 Criterios de Avance***

**8.8 Oportunidades de Aprendizaje: Cómo proyectar, leer y entender el avance de los Jóvenes.**

***8.8.1 El Ciclo Educativo Scout***

***8.8.2 Tipos de Oportunidades***

***8.8.3 Proyectando el Avance***

***8.8.4 Leyendo las Evidencias Observables***

**8.9 Apoyo, Acompañamiento y Enlace: Cómo guiar y motivar a cada joven en su crecimiento personal.**

***8.9.1 Los Tres Roles del Dirigente***

**8.10 Reconocimiento: Ceremonias y formas de reconocer los logros de manera personal.**

**8.10.1 Ceremonias en la Tropa Scout: Celebrar es parte fundamental de la vida en una Unidad Scout**

**8.10.2 Estructura y elementos de una ceremonia Scout**

**8.10.3 El valor de la ceremonia**

**8.10.4 Cualidades de una Ceremonia Scout**

**8.11 La etapa de transición entre ramas: puentes para el crecimiento scout**

**8.11.1. Educar en el tránsito, no en el salto**

**8.11.2. De la Manada a la Tropa: el inicio de una nueva aventura**

**8.11.3. De la Tropa de Scouts a la Comunidad de Nómadas Scout: descubrir un nuevo sentido**

**8.11.4. El papel del dirigente: tejer continuidad**

**8.11.5. La continuidad como principio educativo**

## **Capítulo 9: Involucramiento Comunitario en la Rama Scout**

**9.1 Participar para transformar**

**9.2 La comunidad como espacio educativo**

**9.3 El servicio: trascender a través de la acción**

**9.4 Buena acción y voluntariado: del gesto cotidiano al compromiso sostenido**

**9.5 Proyectos con propósito**

**9.6 La participación como eje del involucramiento comunitario**

**9.7 El papel del dirigente: acompañar para impactar**

**Capítulo 10: La Relación de Protagonista de Programa y el Dirigente**

**10.1 La Figura del Adulto: El educador Scout como facilitador, no como jefe.**

**10.2 Comunicación: Estrategias para una comunicación efectiva con los jóvenes y sus familias**

**Capítulo 11: El Ciclo de Programa**

**11.1 El Ciclo de Programa en la Tropa**

**11.2 Las Fases del Ciclo de Programa: una herramienta de mejora continua**

**11.3 Duración del Ciclo de Programa en la Tropa Scout**

**11.4 Estructura del ciclo**

**11.5 Propósitos educativos**

**11.6 Ciclo tras ciclo: mejora continua**

**11.7 Protagonismo juvenil**

**Capítulo 12: La Administración de la Rama**

**12.1 Administración de la Tropa**

**12.2 Documentos esenciales**

**12.2.1 Protagonistas de programa y familias**

**12.3 Programa de Jóvenes - Planeación del ciclo de programa.**

**12.3.1 Calendario de Tropa**

**12.3.2 Planeación de reuniones y actividades**

**12.4 Registro de permanencia**

**12.5 Registro de progresión personal**

**12.6 Buenas prácticas administrativas**

**12.6.1 Actas del equipo de Dirigente**

**12.6.2 Memoria de la Tropa**

**12.6.3 Inventario de materiales de campamento**

**12.6.4 Lecciones aprendidas y plan de mejora**

**12.6.5 Evaluación del Equipo de Dirigentes**

**12.6.6 Herramientas Digitales**

**Capítulo 13: A salvo del peligro y Gestión del Riesgo: Guía básica sobre el cuidado y protección de los jóvenes.**

**13.1 A salvo del Peligro**

**13.2 Gestión del Riesgo**

**13.2.1 Elementos centrales de la gestión del riesgo**

**Referencias bibliográficas**

**Bibliografía Sugerida**

## Prefacio

Esta guía nace para acompañarte en lo esencial: **educar desde el escultismo con sentido, método y corazón**. No es un manual de recetas ni una lista interminable de actividades. Es, más bien, un mapa de navegación para que tu servicio como dirigente cobre profundidad pedagógica y coherencia con el Modelo de Aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes.

Aquí encontrarás criterios claros, lenguaje común y herramientas prácticas. El resto —el brillo, la vida, el pulso de la aventura scout— lo ponen los scouts con sus patrullas y tú con tu acompañamiento como dirigente.

En la **Tropa de Scouts**, la educación sucede entre desafíos, proyectos, excursiones, fogatas, decisiones tomadas en el Consejo de Patrulla y aprendizajes que nacen al vivir juntos la aventura. Esta guía busca ayudarte a que cada una de esas experiencias tenga intención educativa, coherencia con el Método Scout y sentido dentro del proceso de progresión personal de cada joven.

El escultismo en Colombia es diverso, vibrante y exigente. Niños, niñas, adolescentes y jóvenes llegan con historias distintas, ritmos distintos y entornos distintos. Por eso esta guía se pensó para todas las ramas (Familia de Cachorros, Manada de Lobatos, Tropa de Scouts, Comunidad de Nómadas Scout y Clan de Rovers) con un cuerpo pedagógico transversal que unifica criterios educativos, y con espacios abiertos para que cada equipo de rama aterrice lo propio de su marco simbólico, su realidad territorial y las decisiones que toman los jóvenes dentro de su sección.

En el caso de la **Tropa**, ese aterrizaje se vive especialmente a través del **Sistema de Patrullas**, donde los scouts aprenden a organizarse, liderar, asumir responsabilidades y tomar decisiones colectivas. Aquí la aventura no es sólo un juego: es el escenario donde se forman el carácter, la autonomía y el sentido de comunidad.

### Para qué sirve esta guía

- Para alinear tu práctica diaria con el marco nacional: Proyecto Educativo, Política Nacional de Programa y Modelo de Aplicación.
- Para comprender cómo se articula la **progresión personal (Exploro, Aplico, Profundizo)** con las Oportunidades de Aprendizaje y las Competencias Educativas. en la Tropa, estos 3 niveles se denominan **Descubro, Construyo, Conquisto**
- Para ejercer con claridad tu rol de adulto en la Tropa: **apoyar, acompañar y enlazar**, respetando el liderazgo de los jóvenes dentro del sistema de patrullas.
- Para fortalecer la vida de la Tropa a través de experiencias de aventura, servicio, exploración y trabajo en equipo.
- Para tejer comunidad con familias, aliados y redes territoriales que amplían las oportunidades educativas de los scouts.
- Para medir con sencillez lo que importa: **experiencias significativas, crecimiento personal y aprendizaje vivido**.

### Cómo leerla y aprovecharla

No es necesario recorrerla de principio a fin en una sola lectura. Úsala como herramienta de trabajo:

- **Empieza por el corazón:** Repasa los fundamentos pedagógicos y el sentido del territorio como marco integrador. Eso te dará lentes para comprender el propósito educativo de la aventura scout.
- **Aterrizas en tu realidad:** Contrasta las orientaciones con tu Tropa, tus patrullas, tu calendario y tu equipo de dirigentes. ¿Qué funciona tal cual? ¿Qué necesita adaptación?
- **Planifica con el ciclo de programa:** Diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación. Verás que la guía dialoga constantemente con este ciclo y te ayuda a convertir las ideas de las patrullas en experiencias educativas bien organizadas.
- **Vuelve a ella después de cada salida o campamento:** Las experiencias intensas —excursiones, proyectos de patrulla, competencias, servicios— se convierten en aprendizaje cuando se reflexionan. Aquí encontrarás preguntas y herramientas para hacerlo.
- **Evalúa sin ahogar:** Observa, registra lo esencial y conversa con los scouts. La progresión personal se acompaña con paciencia; no se acelera ni se empuja a empujones.

### El marco que nos sostiene

Tres ideas atraviesan la guía de principio a fin:

#### Territorio

No es sólo el lugar físico donde ocurre la aventura. Es el entramado de relaciones, símbolos y desafíos donde la experiencia se vuelve aprendizaje. En la Tropa, el territorio se vive como **exploración, descubrimiento y vida al aire libre**.

#### Oportunidades de Aprendizaje

Experiencias internas o externas que, cuando se reconocen y se reflexionan con intención, alimentan la progresión personal. Un campamento, una competencia entre patrullas, un proyecto de servicio o una expedición pueden convertirse en verdaderos hitos educativos.

#### Progresión Personal

Un camino personalizado y no lineal. Cada scout avanza explorando, aplicando y profundizando, a su ritmo y según sus intereses, acompañado por su patrulla y por el equipo de dirigentes.

### Tu rol como adulto: apoyar, acompañar, enlazar

En la Tropa, los jóvenes son protagonistas. Tu rol no es dirigir cada paso, sino **crear las condiciones para que aprendan liderando y tomando decisiones**.

- **Apoyar (en la exploración):** Crear condiciones seguras, proponer desafíos y despertar curiosidad.
- **Acompañar (en la aplicación):** Observar, orientar, retroalimentar y ayudar a organizar cuando las patrullas lo necesitan.
- **Enlazar (en la profundización):** Abrir puertas hacia nuevas experiencias: proyectos comunitarios, aliados externos, actividades que amplían el mundo de los scouts.

Tu autoridad se vuelve creíble cuando es pedagógica: escucha atenta, límites claros, expectativas altas y un liderazgo que modela la Ley y la Promesa con coherencia.

## Experiencias que dejan huella

No toda actividad se convierte en aprendizaje. Se vuelve aprendizaje cuando alguien ayuda a **darle significado**.

En la Tropa esto ocurre después de una caminata desafiante, una competencia de patrullas, un proyecto de servicio o un campamento donde algo importante sucedió.

Por eso encontrarás herramientas para:

- Identificar experiencias significativas.
- Formular preguntas que abren reflexión.
- Conectar la experiencia con competencias educativas.
- Registrar lo esencial sin burocracia.
- Reconocer el avance con sentido educativo.

## Familia y comunidad: aliados en la aventura

Las familias acompañan el crecimiento de los scouts y forman parte del proceso educativo. Mantener una relación cercana, transparente y respetuosa fortalece la confianza y el sentido de comunidad.

La Tropa también mira hacia afuera: escuelas, organizaciones comunitarias, instituciones públicas y redes juveniles. En ese tejido aparecen nuevos retos, oportunidades de servicio y experiencias que amplían el horizonte de los jóvenes.

## Diversidad, coeducación e inclusión

El escultismo es una propuesta educativa para todas las personas. Eso exige consciencia, diseño inclusivo y actitudes que respeten la dignidad de cada joven.

La coeducación se vive en lo cotidiano: en el trabajo de patrulla, en el respeto mutuo, en el liderazgo compartido y en la construcción de comunidad.

## Seguridad y buen trato

La aventura nunca puede poner en riesgo la integridad de quienes participan. Planificar con responsabilidad, anticipar riesgos y promover una cultura del cuidado son condiciones básicas para cualquier actividad scout.

Un ambiente seguro no sólo protege: **también educa**.

## Medir para mejorar (sin perder el alma)

El seguimiento no busca llenar informes, sino **aprender a educar mejor**.

Indicadores sencillos permiten observar avances en la progresión personal y en la calidad del programa. Lo cuantitativo orienta; lo cualitativo ilumina.

### **Ceremonias con propósito**

Las ceremonias son momentos de símbolo, pertenencia y memoria. En ellas la Tropa reconoce logros, celebra avances y fortalece su identidad.

Más que repetir rituales, se trata de crear momentos significativos que conecten con la historia y la cultura del grupo.

### **Transición entre secciones**

El paso a la siguiente rama es un proceso educativo. Implica conversaciones, preparación y reconocimiento del camino recorrido.

Cuando la transición se vive con cuidado, el scout llega a su nuevo territorio con confianza, entusiasmo y sentido de continuidad.

### **Una palabra final**

Educar en la Tropa Scout es acompañar a los jóvenes en una aventura de crecimiento. Confiamos en su deseo de aprender, en su capacidad de asumir desafíos y en el poder educativo del Sistema de Patrullas.

Y confiamos en ti, dirigente, que eliges dedicar tiempo, energía y cuidado para que esa aventura sea posible.

Abre esta guía. Subráyala. Llévala a la Corte de Honor, al campamento, a las reuniones con tu equipo y a las conversaciones con las familias. Hazla vivir.

Cuando la pedagogía se encarna en experiencias reales —desafíos superados, proyectos compartidos, servicio a la comunidad— el escultismo brilla. Y, paso a paso, la progresión personal se convierte en una historia colectiva: **jóvenes íntegros, ciudadanos activos y patrullas que dejan huella en su comunidad.**

## Capítulo 0: Bienvenido al equipo

Elegiste ser parte de algo más grande que tú mismo. Unirte al voluntariado Scout no es simplemente asumir un cargo: es comprometerte con el desarrollo de niños, niñas y jóvenes que necesitan adultos significativos en su camino. Como futuro jefe de Tropa, vas a acompañar a adolescentes en una de las etapas más intensas y decisivas de su vida, y por eso tu preparación importa tanto como tu vocación. Los pasos que encontrarás a continuación no son obstáculos burocráticos — son el camino que te convierte oficialmente en parte de esta gran familia.

### Formaliza tu presencia institucional

Tu primer paso es hacerte visible dentro de la estructura de la Asociación Scouts de Colombia. Registra tu hoja de vida completa — incluyendo fotografía — en la plataforma Talento 360, e inscríbete en SISCOUT, el sistema oficial de registro de la Asociación. Estas plataformas no solo te identifican: son el respaldo que garantiza que tu labor esté reconocida, organizada y protegida desde el primer día.

### Formaliza tu compromiso

Ser dirigente Scout implica un compromiso formal y recíproco. Diligencia el acuerdo mutuo de servicio voluntario, gestiona tu solicitud de registro e inscripción y asegúrate de contar con un nombramiento oficial por parte de tu jefe inmediato. Estos documentos son la base legal y ética de tu vinculación — y también son la expresión tangible de que la Asociación te reconoce y te respalda.

### Conoce tu rol

Antes de liderar una Tropa, necesitas comprender con claridad qué se espera de ti. Lee con atención el manual de cargos, perfiles y funciones por competencias correspondiente a tu cargo. Allí encontrarás no solo las responsabilidades del jefe de Tropa, sino también las competencias que irás desarrollando a lo largo de tu trayectoria como dirigente.

### Fórmate antes de empezar

La formación no es un trámite: es la base desde la que vas a ejercer con seguridad y convicción. Realiza el curso de inducción general disponible en la plataforma Universidad Scout y descarga tu certificado para entregarlo a tu jefe inmediato. Este curso te dará una visión integral del Movimiento Scout en Colombia y de cómo funciona la Asociación.

### Protege a los jóvenes — y protégete tú

Trabajar con menores de edad implica una responsabilidad ética que no admite improvisación. Por eso, completa los cuatro módulos del programa *A salvo del peligro*: aprendizajes esenciales, procedimientos institucionales, seguridad en línea y el módulo complementario de la Asociación. Descarga cada certificado y entrégales a tu jefe inmediato. Estos cursos no son opcionales — son el compromiso mínimo que todo dirigente Scout adquiere con los jóvenes que acompaña. No olvides leer a profundidad la Política Nacional A Salvo del Peligro como guía para tu actuar en todo momento

## Elige a tu asesor personal

No tienes que recorrer este camino solo. Uno de los pasos más importantes de tu inicio es elegir un asesor personal: un dirigente con experiencia que te acompañará en el desarrollo de tus competencias, te ayudará a construir tu Plan Personal de Desarrollo y será tu referente en los momentos de duda. Formaliza esta relación con el formato de aval de aceptación de asesoría y agenda cuanto antes tu primera reunión de acercamiento.

## Valora dónde estás para saber hacia dónde vas

Una vez tengas tu asesor, el siguiente paso es realizar tu valoración inicial de competencias en la plataforma Talento 360. Esta evaluación no es un examen — es una fotografía honesta de tu punto de partida, desde la cual construirás tu crecimiento como dirigente. Con esa base, tú y tu asesor podrán trazar juntos un plan de desarrollo realista y motivador.

## Cuenta con tu jefe inmediato

Durante los primeros tres meses, tu jefe inmediato estará pendiente de ti — no para vigilarte, sino para orientarte, resolver tus dudas y asegurarse de que tu experiencia sea tan enriquecedora para ti como para los jóvenes que vas a acompañar. Al final de este periodo harán juntos una reflexión sobre tu desempeño y tus próximos pasos.

## Documentos que debes conocer

Ser jefe de Tropa implica conocer el marco que da sentido y estructura a tu labor. Dentro del Movimiento Scout, los principios y valores son la parte fundamental del desarrollo, no solo de nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes, sino también de todos los adultos voluntarios que pertenecen al mismo. Por eso, es indispensable que leas y te familiarices con el *Código de Honor, Disciplinario y de Conducta* de la Asociación — un documento que define los estándares éticos que guían el comportamiento de todo dirigente Scout.

Una vez que domines esa base institucional, es momento de profundizar en el corazón de tu rol: el **Programa de Jóvenes**. Aquí es donde tu labor cobra vida, y conocer los documentos que lo soportan no es opcional — es la diferencia entre aplicar actividades y ejercer una verdadera acción educativa. Asegúrate de leer y comprender la *Política Nacional de Programa de Jóvenes*, la *Política Nacional de Participación Juvenil*, la *Política de Diversidad e Inclusión*, el *Manual de Implementación del Marco Mundo Mejor* y el *Proyecto Educativo* de la Asociación. Cada uno de estos documentos te dará perspectiva, criterio y fundamento para tomar mejores decisiones en tu día a día con la Tropa.

## Lecturas recomendadas

Un buen jefe de Tropa nunca deja de aprender. La tradición Scout ha producido una bibliografía rica y variada que te acompañará a lo largo de toda tu trayectoria. Te recomendamos comenzar por estas obras fundamentales:

*Escultismo para Muchachos* (Robert Baden-Powell, 1908) es el texto fundacional del Movimiento Scout y lectura obligatoria para cualquier dirigente. Complementa con *Guía para el Jefe de Tropa* (Baden-Powell, 1919), el manual clásico escrito específicamente para quienes lideran una Tropa, y con *Lecciones de la Escuela de la Vida* (Baden-Powell, 1933), una colección de reflexiones educativas que siguen siendo profundamente vigentes.

Para comprender el corazón metodológico de la Tropa — el sistema de patrullas — son indispensables *El Sistema de Patrullas* (Roland Philipps, 1913) y *El Espíritu de Patrulla* (Philipps, 1917), dos obras que exploran con profundidad la cohesión grupal y el liderazgo juvenil. En la misma línea práctica, *Siempre Listos* (William Hillcourt, 1936) y *El Manual del Scoutmaster* (Hillcourt, década de 1930) ofrecen herramientas concretas para la formación y el liderazgo cotidiano de una Tropa.

Desde una perspectiva más filosófica y motivacional, *El Gran Juego* (Aristegui, década de 1930) invita a reflexionar sobre el sentido educativo profundo del Escultismo. Para el día a día del trabajo con jóvenes, *Charlas Scouts*, *Los Cinco Minutos del Jefe de Tropa* y *100 Ideas para Reuniones de Tropa* son recursos prácticos e inspiradores que todo jefe de Tropa debería tener a la mano. Finalmente, el *Manual del Jefe Scout* y *Cómo Dirigir una Tropa*, ambos publicados por la Asociación Scouts, constituyen la referencia oficial que orientará tu práctica institucional.

Bienvenido. El Movimiento Scout te necesita, y tú también vas a necesitar al Movimiento Scout.

## Capítulo 1: Conociendo a los y las Scouts de 11 a 14 años

La Tropa Scout es un espacio único, donde niños y niñas de 11 a 14 años viven una etapa de grandes cambios. Este es un tiempo de descubrimientos, dudas, energía desbordante y búsqueda de identidad. Comprender quiénes son y qué los caracteriza es la clave para que el dirigente pueda acompañarlos de manera significativa, convirtiéndose en guía, referente y cómplice en su aventura de crecimiento.

### 1.1 Cuando el cuerpo empieza a hablar

Entre los 11 y los 14 años, el cuerpo de los jóvenes comienza a transformarse de manera acelerada. El estirón, la voz que cambia, los músculos que crecen o la llegada de la pubertad son señales de que están dejando la niñez atrás. Algunos avanzan rápido en este proceso, otros más despacio: en una misma tropa puede haber scouts con apariencia infantil y otros que ya parecen jóvenes mayores.

Estos cambios generan a veces orgullo, otras veces inseguridad. Compararse con los demás es natural, pero puede afectar su autoestima. Por eso, el dirigente debe estar atento: un comentario mal hecho puede herir, mientras que una palabra de apoyo puede marcar la diferencia. La actividad física, los juegos al aire libre y los desafíos deportivos son ideales para canalizar su energía y fortalecer su confianza.

### 1.2 La mente que empieza a cuestionar

En esta edad, los Protagonistas de Programa de 11 a 14 años pasan de un pensamiento más concreto a uno capaz de **imaginar, cuestionar y anticipar**. Les gusta resolver acertijos, hacer preguntas “difíciles” y poner a prueba las respuestas de los adultos. Pueden razonar con lógica, pero también tomar decisiones impulsivas o contradictorias: son aprendices en el arte de pensar.

Un dirigente atento puede aprovechar esta curiosidad proponiendo actividades que los retan: construir un puente con cuerdas, planear una excursión, discutir sobre el cuidado del planeta o diseñar un proyecto de servicio, los juegos con claves les encantarán. Lo importante no es darles todas las respuestas, sino enseñarles a **buscar soluciones, evaluar opciones y aprender de los errores**.

### 1.3 Un corazón lleno de emociones

Si algo caracteriza a los adolescentes de tropa es la intensidad con la que sienten. Pueden pasar de la risa al llanto en minutos, sentirse inseguros y al mismo tiempo valientes, reclamar independencia y luego buscar consuelo. Están en la búsqueda de **quiénes son y cuánto valen**.

En este viaje necesitan adultos que escuchen más que juzguen, que los reconozcan por lo que son y no solo por lo que hacen. En la tropa, el dirigente puede ofrecer pequeños gestos que hacen la diferencia: dar la palabra en consejo, felicitar un logro personal, acompañar en un momento difícil. Cada experiencia emocional bien acompañada se convierte en un **aprendizaje de vida**.

## 1.4 La patrulla: su mundo en miniatura

A los 11 a 14 años, los amigos son una de las cosas más importantes. La patrulla de scouts se convierte en su **pequeña sociedad**, donde prueban roles, construyen amistades, se enfrentan a conflictos y aprenden a convivir. Aquí experimentan lo que significa **liderar y ser liderados**, compartir responsabilidades y descubrir que juntos logran más que solos.

También es la etapa de cuestionar la autoridad adulta. No es rebeldía gratuita: es la necesidad de ganar autonomía y comprobar que su voz cuenta. El dirigente debe responder con reglas claras, pero también con escucha y flexibilidad, creando espacios donde los jóvenes puedan decidir y asumir las consecuencias de sus decisiones.

## 1.5 Entre pantallas y redes: su vida digital

Los scouts de 11 a 14 años crecen en un mundo atravesado por la tecnología. Para ellos, las **redes sociales, los videojuegos y el internet** son espacios cotidianos de relación, aprendizaje y entretenimiento. Según el DANE (2023), la mayoría de los adolescentes en este rango accede a internet desde el celular, y en la Encuesta de Opinión en Educación (2024) expresan que valoran la tecnología cuando mejora su aprendizaje, pero también reconocen preocupaciones por el exceso de pantallas y la salud mental.

Este entorno trae **oportunidades y riesgos**: fortalece la creatividad, la comunicación y el acceso a información, pero también expone a desinformación, presión social, ciberacoso y pérdida de privacidad.

Para el dirigente de tropa, el reto es acompañar con equilibrio:

- **Reconocer** que lo digital es parte de su vida y usarlo de manera positiva en la tropa.
- **Educar** en el uso crítico y seguro de la información.
- **Ofrecer alternativas**: experiencias al aire libre, servicio y convivencia real que contrarresten la dependencia de la pantalla.

El Programa Scout tiene aquí un papel clave: mostrarles que, además de sus mundos virtuales, existen experiencias auténticas y significativas que fortalecen su identidad y bienestar.

## 1.6 Preguntas más grandes que ellos mismos

En la tropa, los jóvenes empiezan a interesarse por lo **trascendente**: el sentido de la vida, la justicia, la solidaridad o el respeto por la naturaleza. No siempre lo expresan con palabras elaboradas, pero lo muestran en sus gestos: indignación ante una injusticia, deseo de ayudar, preguntas sobre Dios o la espiritualidad.

El Programa Scout les ofrece un terreno fértil: proyectos de servicio, campamentos, contacto con la naturaleza y símbolos cargados de sentido. Cada promesa, cada punto de la ley vivido en la práctica, los ayuda a ir formando su brújula moral y espiritual. Aquí, el dirigente no impone respuestas, sino que propone experiencias y facilita oportunidades de aprendizaje que conecten con lo profundo y significativo.

## 1.7 Lo que los jóvenes dicen que esperan

Según la **Encuesta de Opinión en Educación (2024)**, los adolescentes de este rango piden algo muy claro:

- Que los escuchen y los tomen en serio.
- Que lo que aprenden tenga sentido para su vida.
- Que se cuide su salud mental y haya confianza en los adultos que los acompañan.

Estas expectativas coinciden con lo que vemos en la tropa: quieren un espacio donde puedan opinar, equivocarse sin miedo, divertirse y, al mismo tiempo, aprender cosas que realmente les sirvan para el presente y el futuro.

## 1.8 La Colombia en la que crecen

De acuerdo con el **Panorama Sociodemográfico de la Juventud (DANE, 2023)**, los adolescentes de 11 a 14 años en Colombia enfrentan una realidad diversa. La mayoría está en el sistema educativo, pero aún hay riesgos de deserción, sobre todo en zonas rurales o en contextos de desigualdad. Además, la pertenencia a comunidades étnicas o la condición socioeconómica influyen en sus oportunidades.

Esto significa que cada tropa es un mosaico de historias: jóvenes de diferentes orígenes, con distintas fortalezas y necesidades. Para el dirigente, la clave es **reconocer y valorar esa diversidad**, construyendo un programa inclusivo que permita a todos crecer y brillar.

## 1.9 Lo que necesita saber un dirigente

- **Cada joven es distinto:** algunos maduran más rápido que otros, y todos tienen derecho a ser respetados en su ritmo.
- **Necesitan retos, no recetas:** ofréceles actividades que los desafíen en lo físico, lo mental y lo social.
- **Escucha más, habla menos:** los adolescentes valoran a los adultos que los escuchan sin juzgar.
- **Fortalece la patrulla:** ahí aprenden a cooperar, liderar y convivir.
- **Vive los valores con ellos:** más que discursos, lo que convence es el ejemplo y la coherencia.

Trabajar con niños y niñas de **11 a 14 años** es entrar en un mundo de cambios, preguntas y descubrimientos. Son curiosos, sensibles, inquietos y llenos de potencial. El dirigente de tropa que comprende sus características no solo facilita actividades: acompaña procesos de vida, siembra valores y abre caminos. En esta etapa, el escultismo se convierte en una **escuela de carácter y libertad**, donde cada joven empieza a construir la persona que quiere llegar a ser.

## Capítulo 2: El Método Scout en la Tropa

### 2.1 Generalidades del Método Scout

Desde sus inicios, Baden-Powell concibió el escultismo como una propuesta educativa distinta a la escuela tradicional. El **Método Scout** es “el cómo” del Programa de Jóvenes: un sistema de **autoeducación progresiva** en el que los jóvenes son protagonistas de su propio desarrollo, guiados por la experiencia, la reflexión y la vida en pequeños grupos.

No se trata de aplicar técnicas aisladas, sino de comprender el Método como un sistema cohesivo, en el que todos sus elementos interactúan de forma equilibrada para generar experiencias educativas significativas, divertidas y seguras. En la tropa, el Método se concreta en la vida de patrulla, donde cada Scout asume responsabilidades, vive la Ley y la Promesa, y se reta a crecer en todas las dimensiones de su vida.

### 2.2 La autoeducación progresiva: el corazón del método

El escultismo parte de una convicción sencilla pero profunda: **cada joven tiene dentro de sí el potencial para crecer, aprender y transformarse**. El dirigente no “enseña” en el sentido tradicional; más bien, crea experiencias y ambientes donde los chicos y chicas puedan **descubrir por sí mismos** quiénes son, qué les apasiona y cómo pueden aportar a los demás.

Esta idea se llama **autoeducación**. Significa que el scout es protagonista de su propio proceso. Aprende porque se involucra, porque hace, porque reflexiona y porque toma decisiones. El dirigente no es un transmisor de contenidos, sino un **facilitador de oportunidades de aprendizaje**.

La autoeducación también es **progresiva**: se adapta al ritmo y a las capacidades de cada Scout. Nadie avanza igual que otro, y eso está bien. El sistema de progresión personal, los proyectos de patrulla y las actividades de tropa están pensados para que cada joven pueda **ponerse metas, superarse y celebrar sus avances**.

En la tropa, la autoeducación se hace visible en pequeñas escenas:

- Una patrulla que aprende a organizar su campamento sin que un adulto lo dirija todo.
- Un Scout que supera el miedo a hablar frente a los demás porque se le confió un rol.
- Una salida en la que los jóvenes reflexionan sobre sus errores y deciden juntos cómo mejorar.

Cada una de estas experiencias enseña más que una charla. Por eso, comprender la autoeducación es clave: el dirigente no debe buscar formar scouts que repitan lo que se les dice, sino **personas autónomas, críticas y comprometidas con su propio crecimiento**.

### 2.3 Los elementos del Método Scout: explicación y comprensión

El Método Scout se compone de **ocho elementos** que, en conjunto, generan la experiencia educativa para el Protagonista de Programa. En la tropa, estos elementos se viven en cada reunión, campamento, proyecto o actividad.

## 1. La Promesa y la Ley Scout

Son el corazón de toda la propuesta educativa. No son simples palabras, sino un **código de vida** que guía las decisiones diarias de cada scout. La Promesa, hecha de manera voluntaria y pública, es un compromiso personal y social. La Ley se convierte en el referente para la convivencia en la patrulla y la tropa, marcando un estilo de vida basado en valores como la honestidad, la solidaridad y el respeto.

## 2. Aprender haciendo

En la tropa se aprende principalmente a través de la **acción**. Construir un campamento, planear una salida, liderar una patrulla o resolver un problema real son oportunidades para experimentar, equivocarse, reflexionar y crecer. Este enfoque mantiene a los scouts motivados porque el aprendizaje está ligado a la aventura, la práctica y la vida real.

## 3. Progresión personal

Cada Scout avanza a su propio ritmo, planteándose retos que le permiten descubrir y desarrollar nuevas habilidades. El sistema de insignias, etapas de progresión y especialidades son herramientas que reconocen ese camino, pero el verdadero valor está en el **viaje de crecimiento y desarrollo personal** y en la satisfacción de asumir desafíos que fortalecen la autonomía.

## 4. Sistema de equipos (la vida de patrulla)

La patrulla es la célula básica de la tropa. Allí, un grupo de 6 a 8 scouts organiza su vida, toma decisiones y comparte responsabilidades. La patrulla es un espacio de amistad, liderazgo y corresponsabilidad, donde cada miembro aporta sus talentos y se siente parte de un proyecto común. El sistema de patrullas canaliza la influencia natural de los pares hacia una **experiencia constructiva de cooperación y liderazgo compartido**.

## 5. Apoyo de adultos

El dirigente de tropa no es un jefe que manda, sino un **facilitador** que acompaña, inspira y asegura que las experiencias sean educativas y seguras. Su rol es orientar, brindar herramientas y abrir caminos para que los scouts sean protagonistas. En la tropa, el adulto es guía y referente, pero siempre respetando la autonomía y el protagonismo juvenil.

## 6. Marco simbólico

La tropa tiene un universo simbólico propio que despierta la imaginación y refuerza la identidad Scout: las patrullas con sus nombres y banderines, los rituales de apertura y cierre, las insignias de progresión, el uniforme. Estos símbolos conectan a los scouts con la aventura y los valores del escultismo, dando sentido a cada experiencia.

## 7. Naturaleza

El contacto con la naturaleza es parte esencial de la tropa. Los campamentos, caminatas y actividades al aire libre son escenarios privilegiados para el aprendizaje, la aventura y la espiritualidad. La naturaleza no solo es un

lugar para divertirse: es también un **maestro** que enseña sobre sostenibilidad, resiliencia y pertenencia al mundo.

## 8. Participación en la comunidad

El escultismo busca formar **ciudadanos activos**. Por eso, cada proyecto o servicio de la tropa tiene un impacto en la comunidad: desde limpiar un parque hasta apoyar una causa en su comunidad más cercana. Así, los Scouts aprenden que su crecimiento personal está ligado al compromiso social y al deseo de construir un mundo mejor.

### 2.4 El Método como un sistema

El **Método Scout** no es un conjunto de piezas sueltas que se aplican según la ocasión. Es un **sistema integrado**, donde cada elemento cumple una función educativa específica y se potencia en interacción con los demás.

Por eso hablamos de “Método” en singular. Si uno de los elementos se deja de lado, la experiencia se empobrece. Por ejemplo, una tropa puede organizar muchas salidas a la naturaleza, pero si no se vive la Promesa y la Ley, o no hay progresión personal, se pierde la riqueza educativa. Del mismo modo, la patrulla no tiene sentido sin apoyo adulto, y el marco simbólico pierde fuerza sin relación con la vida comunitaria.

Para el dirigente de tropa, comprender el método como sistema significa **planear actividades donde los ocho elementos estén presentes en equilibrio**, aunque algunos se noten más que otros en diferentes momentos. Lo importante es que, al mirar en conjunto, los scouts tengan una experiencia educativa integral que combine valores, acción, reflexión y servicio.



### 2.5 La interacción de los elementos: un sistema vivo

Ninguno de los elementos del Método funciona de manera aislada. Solo cuando todos se entrelazan surge la verdadera experiencia Scout. Por ejemplo, en un campamento de patrulla:

- La **Promesa y la Ley** orientan la convivencia.
- El **aprender haciendo** se vive al armar carpas o cocinar.
- La **progresión personal** se refleja en los retos individuales.
- El **sistema de patrullas** permite organizarse y liderar.
- El **apoyo del adulto** asegura seguridad y aprendizaje.

- El **marco simbólico** da identidad a la actividad.
- La **naturaleza** es el escenario educativo.
- La **participación comunitaria** aparece al dejar el lugar mejor de lo que se encontró.

Así, cada actividad, más que un fin en sí misma, se convierte en una **oportunidad de aprendizaje integral**. El reto del dirigente de tropa es aplicar de manera consciente y equilibrada estos elementos, adaptándolos a la realidad de los Protagonistas de Programa y asegurando que el programa no pierda ni su esencia educativa ni su carácter lúdico.

## Capítulo 3: La Ley y La Promesa Scout

### Ley y promesa

El Scout a través de una manifestación voluntaria, individual y acorde a su nivel de comprensión y madurez, expresa libremente su decisión de adherirse a los principios fundamentales del Movimiento Scout. Al hacerlo, acepta el compromiso de vivir conforme a la Ley Scout, la cual constituye un instrumento educativo que refleja y promueve dichos principios en su vida cotidiana.

### Ley Scout

1. El Scout cifra su honor en ser digno de confianza
2. El Scout es leal.
3. El Scout es útil y ayuda a los demás sin esperar recompensa.
4. El Scout es amigo de todos y hermano de cualquier Scout sin distinción de credo, raza, nacionalidad o clase social.
5. El Scout es cortés y respeta las convicciones de los demás.
6. El Scout ve en la naturaleza la obra de Dios procura su conservación y progreso.
7. El Scout es obediente, responsable y ordenado.
8. El Scout sonríe y canta en sus dificultades.
9. El Scout es económico, trabajador y cuidadoso del bien ajeno.
10. El Scout es limpio y sano, puro en pensamientos, palabras y acciones

### Promesa Scout

Yo, \_\_\_\_\_ Por mi honor y con la gracia de Dios, prometo hacer todo cuanto de mí dependa para: cumplir mis deberes para con Dios y con la patria, ayudar al prójimo en toda circunstancia y cumplir fielmente la ley Scout.

Puedes proponerle al scout de acuerdo con sus creencias y su visión espiritual, esta opción:

Yo, \_\_\_\_\_ Por mi honor prometo hacer todo cuanto de mí dependa para cumplir mis deberes para conmigo, para con los demás y para con mi espiritualidad, ayudando a mi prójimo en toda circunstancia y cumpliendo fielmente la Ley Scout

### El significado de la Promesa y la Ley para la rama.

La Promesa representa un **acto de compromiso personal y voluntario**. Es un paso consciente hacia una vida de servicio, valores, y crecimiento personal.

La Ley actúa como una **guía moral y ética**. Proporciona una estructura de principios que ayudan a formar el carácter del scout, impulsándolo a ser una mejor persona y ciudadano.

## Capítulo 4: Aprender Haciendo

"Aprender haciendo" es uno de los ocho elementos fundamentales del Método Scout, definido como "el uso de acciones prácticas (experiencias de la vida real) y reflexión para facilitar el aprendizaje y desarrollo continuos". Para los scouts de Tropa (11-14 años), este elemento cobra especial relevancia debido a las características propias de esta etapa de desarrollo.

En esta edad, los adolescentes experimentan cambios físicos, cognitivos y emocionales significativos. Su pensamiento evoluciona hacia formas más abstractas, pero aún necesitan experiencias concretas para comprender conceptos complejos. El "aprender haciendo" responde perfectamente a esta necesidad, permitiendo que los jóvenes construyan conocimiento a partir de experiencias directas y tangibles.

Este enfoque no es simplemente "hacer por hacer", sino un proceso intencional donde la acción genera reflexión, y la reflexión produce aprendizaje significativo que se transfiere a nuevas situaciones.

### 4.1 El Proceso Educativo: Del "qué" al "cómo" en las actividades.

En el modelo tradicional de educación, el énfasis se coloca en el "qué" se debe enseñar: contenidos, conceptos y datos que deben ser transmitidos. Sin embargo, el Método Scout invierte esta perspectiva, priorizando el "cómo" se aprende y se vive la experiencia educativa. El proceso educativo Scout sigue un ciclo continuo de cuatro etapas:

1. Oportunidad de Aprendizaje (Experiencia Concreta) Son situaciones educativas, intencionalmente diseñadas o espontáneas, que se materializan a través de los elementos del Método Scout y generan experiencias significativas. Para los scouts de Tropa, estas pueden incluir:

- ❖ Campamentos y actividades al aire libre
- ❖ Proyectos de servicio comunitario
- ❖ Vida en patrullas
- ❖ Juegos y desafíos
- ❖ Empresas y aventuras
- ❖ Ceremonias y tradiciones

2. Experiencia Significativa (Observación Reflexiva) Es la vivencia interna personal que cada joven extrae de la oportunidad de aprendizaje. En esta etapa, los adolescentes procesan internamente lo vivido, enfrentan retos y toman decisiones. Los dirigentes deben promover espacios de reflexión para facilitar este procesamiento.

3. Aprendizaje (Conceptualización Abstracta) Aquí emerge el verdadero aprendizaje: la interiorización de saberes, comprensión de conceptos y fortalecimiento de habilidades. Los scouts dejan de ser receptores pasivos para convertirse en protagonistas de su desarrollo personal.

4. Desarrollo de Competencias (Experimentación Activa) El ciclo culmina con la capacidad de transferir lo aprendido a situaciones nuevas, actuando con autonomía, ética y eficacia. Las competencias se construyen gradualmente a través de múltiples oportunidades variadas.

Los protagonistas de programa de 11 a 14 años aprenden mejor cuando:

- ❖ Pueden experimentar físicamente los conceptos
- ❖ Trabajan en grupos pequeños (patrullas)
- ❖ Tienen desafíos apropiados para su nivel
- ❖ Pueden ver aplicaciones prácticas inmediatas
- ❖ Reciben retroalimentación constante
- ❖ Participan en la toma de decisiones

#### **4.2 La Práctica: Diseñando actividades que generen experiencias significativas.**

##### Principios para el Diseño

Para generar verdaderas experiencias significativas en jóvenes de Tropa, las oportunidades de aprendizaje deben estar cuidadosamente diseñadas considerando:

- **Conexión con la realidad adolescente:** Las actividades deben relacionarse con los intereses, preocupaciones y desafíos propios de la adolescencia temprana.
- **Progresión apropiada:** Deben presentar un nivel de complejidad que evolucione gradualmente, respetando el desarrollo cognitivo de esta edad.
- **Autonomía creciente:** Los jóvenes de Tropa buscan mayor independencia, por lo que las actividades deben ofrecer espacios para la toma de decisiones y el liderazgo juvenil.
- **Aprendizaje social:** Esta edad se caracteriza por la importancia del grupo de pares, haciendo esencial el trabajo colaborativo en patrullas.

Una oportunidad de aprendizaje efectiva para jóvenes de Tropa debe ser:

- **Desafiante pero alcanzable:** Apropia para la edad y nivel de desarrollo
- **Voluntaria y atractiva:** Que despierte el interés genuino de los adolescentes
- **Orientada por valores:** Que promueva la Ley y Promesa Scout
- **Inclusiva:** Que permita diferentes niveles de participación
- **Contextualizada:** Conectada con la realidad y necesidades locales
- **Evaluable:** Que permita reconocer el crecimiento y aprendizaje logrado

##### Criterios DURASIL: características de una actividad Scout efectiva

Las actividades Scout deben cumplir con los criterios DURASILD para ser verdaderamente educativas. Estos ocho atributos no son requisitos independientes sino cualidades que se potencian mutuamente, definiendo el estándar de calidad de cualquier oportunidad de aprendizaje en la Tropa.

**Desafiantes:** Presentan retos apropiados que impulsan a los scouts a superar sus límites actuales. Para la edad de Tropa, los desafíos deben equilibrar la dificultad con la posibilidad de éxito, evitando tanto el aburrimiento como la frustración excesiva. Un reto bien calibrado activa la motivación intrínseca: el scout no participa porque

le toca, sino porque quiere descubrir si puede lograrlo. El dirigente debe conocer el nivel real de cada patrulla para ajustar la exigencia sin que nadie quede rezagado ni sin estímulo.

**Útiles:** Contribuyen al desarrollo de competencias valiosas para la vida. En esta edad, es crucial que los scouts perciban la utilidad práctica de lo que aprenden, conectándolo con sus proyectos de vida emergentes. Un scout de Tropa que no entiende para qué sirve lo que hace difícilmente se compromete a fondo. Por eso, el dirigente debe hacer explícita la conexión entre la actividad y las habilidades reales que desarrolla: orientación, primeros auxilios, trabajo en equipo, resolución de conflictos o comunicación efectiva son competencias que los jóvenes reconocen como relevantes cuando las viven en contextos concretos.

**Recompensantes:** Generan satisfacción y sentido de logro. Los adolescentes necesitan reconocimiento tanto de pares como de adultos, y las actividades deben proporcionar múltiples oportunidades para experimentar el éxito. Esto no significa eliminar la dificultad, sino diseñar hitos intermedios donde cada scout pueda celebrar avances. En Tropa, donde la comparación con los pares es constante, es importante que el reconocimiento no sea solo para quienes terminan primero o mejor, sino para quienes persisten, colaboran, aprenden de los errores o apoyan a otros.

**Atractivas:** Captan y mantienen el interés utilizando metodologías dinámicas y temas relevantes. Para scouts de Tropa, esto significa incorporar elementos de aventura, tecnología, competencia sana y creatividad. Una actividad atractiva no depende únicamente del tema elegido, sino de cómo está presentada: el misterio de un desafío por descubrir, la narrativa de una misión, la estética del campamento o la energía del dirigente al proponerla son factores que determinan si los jóvenes se enganchan desde el primer momento o participan por inercia.

**Seguras:** Garantizan la seguridad física, emocional y psicológica. En la adolescencia temprana, donde la autoestima puede ser frágil, es esencial crear ambientes de confianza y respeto. La seguridad física implica evaluación de riesgos, equipos adecuados y protocolos claros. Pero la seguridad emocional es igualmente crítica: un scout que teme ser ridiculizado por equivocarse no se atreve a intentar cosas nuevas. El dirigente es el principal garante de que el grupo construya una cultura donde el error sea parte del aprendizaje y no motivo de burla.

**Lúdicas:** Incorporan elementos de juego y diversión. Aunque los scouts de Tropa buscan actividades más "serias", el elemento lúdico sigue siendo fundamental para el aprendizaje efectivo. El juego no es un premio al final de la actividad real: es en sí mismo una estrategia pedagógica que reduce la ansiedad, favorece la experimentación y genera vínculos entre pares. Un dirigente que sabe introducir lo lúdico con intención —no como relleno sino como método— logra que los scouts aprendan más y recuerden más, precisamente porque lo vivieron con disfrute.

**Incluyentes:** Permiten que todas las personas participen plenamente, independientemente de sus habilidades, condiciones o circunstancias. Una actividad incluyente no se limita a reconocer que las personas son distintas, sino que procura generar las condiciones concretas para que todas puedan estar, aportar y aprender en igualdad de dignidad y posibilidades. Esto exige flexibilidad metodológica, ajustes razonables y adaptaciones creativas que eviten exclusiones y hagan posible una participación real. En la Tropa, esto es especialmente importante porque en esta etapa se hacen más evidentes las diferencias en ritmos, intereses, formas de vincularse con el grupo y maneras de aprender.

**Diversas:** Parten del reconocimiento de las singularidades de las personas. Una actividad diversa comprende que cada scout llega con intereses, talentos, experiencias, contextos y formas de comprender el mundo que no son idénticas, y asume esa pluralidad como una riqueza educativa. Por eso, no reproduce siempre el mismo formato, sino que incorpora variedad de metodologías, contextos y estilos de aprendizaje, alternando dinámicas individuales y colectivas, actividades al aire libre e interiores, retos físicos e intelectuales, ejercicios de expresión artística y momentos de análisis crítico. Para la Tropa, esto resulta especialmente valioso, pues es una etapa en la que emergen con fuerza las diferencias individuales; así, una patrulla urbana y una rural deben poder vivir experiencias igualmente significativas, y un scout con habilidades artísticas y otro con habilidades técnicas deben encontrar caminos distintos para vincularse a un mismo aprendizaje.

### **4.3 El Juego: Herramienta Pedagógica en la Adolescencia Temprana**

#### **4.3.1 Evolución del juego en la edad de Tropa**

Los protagonistas de programa de 11 a 14 años experimentan una transición en su relación con el juego. Mientras que pueden considerar "infantiles" algunos juegos de la infancia, siguen valorando actividades lúdicas que:

- Incluyen elementos de competencia
- Permiten demostrar habilidades
- Incorporan desafíos intelectuales
- Facilitan la interacción social
- Conectan con sus intereses actuales

#### **4.3.2 Tipos de juegos efectivos para Tropa**

- *Juegos de estrategia y resolución de problemas:* Desarrollan el pensamiento lógico y la capacidad de planificación, habilidades que están emergiendo en esta edad.
- *Juegos de roles y simulación:* Permiten explorar diferentes identidades y situaciones, algo especialmente valioso durante la formación de la identidad adolescente.
- *Juegos cooperativos con elementos competitivos:* Equilibran la necesidad de colaboración con el deseo natural de competencia de esta edad.
- *Juegos que incorporan tecnología:* Conectan con los intereses digitales de los scouts mientras mantienen objetivos educativos claros.

#### **4.3.4 Facilitación del juego en Tropa**

El dirigente de Tropa debe:

- Respetar la madurez creciente: Adaptar la facilitación para tratar a los scouts como adolescentes, no como niños
- Permitir mayor autonomía: Dar espacio para que los scouts modifiquen reglas y tomen decisiones durante el juego
- Conectar con objetivos claros: Ayudar a los scouts a ver cómo el juego contribuye a su desarrollo personal
- Facilitar la reflexión: Crear espacios para procesar las experiencias y extraer aprendizajes significativos

#### **4.4.4 El equilibrio entre diversión y crecimiento**

En la edad de Tropa, es crucial mantener el equilibrio entre la diversión y los objetivos de desarrollo. Los Protagonistas de Programa necesitan sentir que las actividades son relevantes y apropiadas para su edad, mientras experimentan la alegría del aprendizaje compartido.

#### **4.4.5 El Rol del Dirigente como Facilitador**

El dirigente de Tropa actúa como facilitador de oportunidades de aprendizaje, adaptando su estilo a las necesidades específicas de los adolescentes:

- Observar las necesidades e intereses cambiantes de los scouts.
- Diseñar situaciones que respondan a su búsqueda de autonomía e identidad.
- Acompañar sin sobreproteger, permitiendo el aprendizaje a través de errores.
- Evaluar el impacto considerando el desarrollo integral de cada scout.
- Ajustar las oportunidades según la evolución del grupo y las necesidades individuales.

#### **4.4.6 Consideraciones especiales para la edad de Tropa**

- Respetar la necesidad de pertenencia: Los scouts de esta edad valoran enormemente la aceptación del grupo
- Reconocer la variabilidad en el desarrollo: Dentro del mismo grupo pueden existir diferencias significativas en madurez física, cognitiva y emocional
- Facilitar la transición hacia mayor responsabilidad: Gradualmente transferir más responsabilidades a los scouts
- Mantener altas expectativas: Los adolescentes responden positivamente cuando se confía en sus capacidades

El "aprender haciendo" en la Tropa Scout no es solo una metodología educativa, sino una filosofía que reconoce y respeta la forma natural en que los adolescentes construyen su comprensión del mundo. A través de oportunidades de aprendizaje cuidadosamente diseñadas, experiencias significativas y reflexión consciente, los Protagonistas de Programa de 11 a 14 años desarrollan las competencias necesarias para convertirse en ciudadanos activos, comprometidos con la construcción de un mundo mejor.

## Capítulo 5. El Sistema de Equipos en la Tropa Scout

### 5.1 El corazón del trabajo en la tropa: ¿qué es el sistema de equipos?

El Sistema de Equipos (o Sistema de Patrullas) es el eje sobre el cual se construye la vida de la tropa y una de las expresiones más puras del Método Scout. No es solo una manera de organizar a los jóvenes, sino un modelo educativo de convivencia y liderazgo, que enseña a vivir la Ley y la Promesa en la práctica diaria.

Baden-Powell lo llamó “la columna vertebral de la tropa”, porque en él los adolescentes aprenden a actuar de manera autónoma, a decidir en grupo y a asumir las consecuencias de sus actos. En un tiempo donde muchas decisiones se imponen desde los adultos, el sistema de equipos ofrece un entorno donde los jóvenes pueden protagonizar su propio crecimiento, aprender por experiencia y descubrir el valor de la cooperación.

Cada patrulla, compuesta idealmente por seis a ocho scouts, es una comunidad de aprendizaje en sí misma. Allí los scouts planean, ejecutan y evalúan sus actividades; desarrollan habilidades, practican valores y construyen identidad. El conjunto de patrullas forma la unidad scout, una red de pequeños grupos que se complementan, interactúan y crecen juntos bajo la guía del dirigente.

### 5.2 La vida de grupo: identidad, cohesión y pertenencia

Entre los 11 y 14 años, la necesidad de pertenecer es vital. En la patrulla, los jóvenes encuentran un espacio de amistad, reconocimiento y cooperación que les permite expresarse libremente, sentirse aceptados y aprender a convivir.

Cada patrulla posee elementos que refuerzan su identidad:

- Nombre y símbolo: que suelen representar un animal característico, un valor o una cualidad inspiradora.
- Banderín: su emblema distintivo, que simboliza el espíritu del grupo.
- Lema o grito: expresión de su entusiasmo y unidad.
- Colores, historia y tradiciones propias.

Estos elementos no son decorativos; son instrumentos pedagógicos que consolidan la cohesión, la disciplina y el sentido de pertenencia. A través de ellos, los jóvenes se reconocen como parte de una comunidad y desarrollan un vínculo afectivo con su patrulla y su tropa.

El dirigente debe cuidar que cada grupo conserve su mística, celebrando sus logros y ritos sin imponer uniformidad. La diversidad de patrullas dentro de la unidad fortalece la vida de tropa y alimenta la riqueza de experiencias compartidas.

### 5.3 Liderazgo: una escuela para servir

El sistema de equipos es, ante todo, una escuela de liderazgo y corresponsabilidad. En la patrulla, el liderazgo se aprende practicándolo y viviéndolo, no recibiendo órdenes.

El guía de patrulla es elegido por sus compañeros, no por el dirigente. Su liderazgo se fundamenta en la confianza, el ejemplo y el servicio. Su tarea es orientar, animar y cuidar la armonía del grupo. Junto a él, el subguía apoya y reemplaza cuando es necesario, compartiendo responsabilidades.

Los demás miembros también cumplen roles definidos: guardián de leyendas, cocinero, intendente, tesorero, entre otros. Cada cargo ofrece a los scouts diferentes oportunidades para desarrollar autonomía, responsabilidad y sentido del deber.

El dirigente, por su parte, es un formador de líderes, no un sustituto de ellos. Su función es acompañar el proceso, ofrecer espacios de capacitación, retroalimentar y, sobre todo, confiar. Un sistema de equipos sólido no depende del control del adulto, sino de su capacidad para educar a través de la confianza y la orientación.

#### **5.4 Trabajo colaborativo: la experiencia de aprender juntos**

La patrulla enseña a los jóvenes que nadie logra nada importante solo. Las metas se alcanzan en equipo, combinando esfuerzos y talentos diversos. Uno lidera, otro anima, otro cuida los detalles; y cada tarea, por pequeña que sea, tiene valor.

El sistema de equipos permite que los scouts aprendan a colaborar, tomar decisiones conjuntas y resolver conflictos de manera pacífica. En este proceso, el dirigente promueve dinámicas que les ayuden a reflexionar sobre lo vivido y a transformar la experiencia en aprendizaje.

El trabajo colaborativo en la patrulla se convierte así en una escuela práctica de ciudadanía: enseña a respetar las diferencias, a ejercer la responsabilidad compartida y a valorar la participación de todos en el logro común.

#### **5.5 Ámbitos de participación juvenil: educar para la autonomía y la democracia**

El escultismo busca formar ciudadanos activos y responsables, y el sistema de equipos ofrece los espacios ideales para ejercitar la participación y la toma de decisiones:

- Consejo de Patrulla: donde los jóvenes planifican, distribuyen tareas, revisan acuerdos y evalúan sus actividades.
- Corte de Honor: espacio donde los guías y el equipo de dirigentes coordinan la vida de tropa, promueven los valores de la Ley Scout y reconocen los avances individuales y colectivos.
- Espacios conjuntos de Tropa: reunión general donde se comparten decisiones, se proyectan actividades comunes y se fortalecen los lazos entre patrullas.

Estos espacios aseguran que los scouts sean protagonistas activos, y no simples ejecutores de decisiones adultas. Participar, opinar y decidir son experiencias que consolidan su madurez y su sentido de responsabilidad social

#### **5.6 La unidad como red de equipos**

La tropa es el entorno donde las patrullas interactúan, cooperan y comparten objetivos mayores. Cada patrulla mantiene su autonomía, pero trabaja dentro de un proyecto común que da sentido a la vida de unidad.

El dirigente debe propiciar el equilibrio entre la autonomía de las patrullas y la unidad de propósito, evitando rivalidades negativas o comparaciones. La cooperación entre patrullas, los juegos intergrupales y los proyectos conjuntos refuerzan el espíritu de fraternidad y pertenencia al movimiento.

#### **5.7 Dimensión simbólica y expresiva del sistema de equipos**

El sistema de equipos no solo enseña a organizarse: construye cultura y sentido. La simbología, los ritos y las tradiciones de cada patrulla son parte esencial del proceso educativo.

Los elementos materiales —como el bordón, el banderín o los colores— tienen una función simbólica que conecta a los jóvenes con la historia del escultismo y con los valores que encarnan. Las ceremonias de patrulla, los compromisos, las celebraciones y los cantos son experiencias emocionales que consolidan el espíritu de grupo y dan profundidad a la vivencia scout.

Cuando estos elementos se viven con autenticidad y no como formalidades, ayudan a que los jóvenes internalicen valores, construyan identidad y comprendan el sentido del servicio y la cooperación.

### **5.8 El rol del dirigente: garante del método y del aprendizaje**

El jefe de tropa es el custodio del sistema de equipos. Su papel no es dirigir las patrullas, sino garantizar que el método se viva plenamente dentro de ellas.

Su labor consiste en:

- Favorecer el protagonismo juvenil y la autogestión de los equipos.
- Acompañar los procesos con observación, preguntas y reflexión.
- Formar y sostener a los guías, ayudándoles a descubrir su propio estilo de liderazgo.
- Facilitar espacios de evaluación y crecimiento para cada patrulla.
- Conectar las experiencias cotidianas de la vida en patrulla con los objetivos educativos del programa y las oportunidades de aprendizaje.

El dirigente que entiende el sistema de equipos como el motor pedagógico de la tropa logra que cada actividad, proyecto o campamento se transforme en una experiencia educativa integral, donde los jóvenes crecen en autonomía, responsabilidad y compromiso con los demás.

### **5.9 Educar desde lo pequeño para transformar lo grande**

El Sistema de Equipos es el reflejo más fiel del espíritu del escultismo: educar haciendo, convivir sirviendo y crecer compartiendo. No siempre es el camino más rápido ni el más sencillo, pero sí el más transformador.

Cada patrulla que se consolida, cada guía que aprende a servir, cada joven que descubre su lugar en el grupo, representa una victoria educativa. Allí donde los adultos confían, acompañan y permiten que los jóvenes sean protagonistas, florece el verdadero escultismo.

Sostener el sistema de equipos es creer que, a través de la vida en pequeños grupos, los adolescentes aprenden a construir un mundo mejor: uno donde la cooperación, el respeto y la solidaridad son más que palabras; son una forma de vida.

## Capítulo 6: El Marco Simbólico

### La Aventura como Marco Simbólico de la Tropa Scout

#### 6.1 El poder del símbolo: ¿qué es el marco simbólico?

En la Tropa Scout, **la aventura** no es solo una palabra bonita para describir las actividades al aire libre: es el marco simbólico que inspira y da sentido a todo lo que se vive.

El marco simbólico es el conjunto de símbolos, historias, tradiciones y ceremonias que crean un ambiente educativo cargado de significado, donde los jóvenes aprenden a interpretar su realidad, a reconocerse en un grupo y a conectar con los valores del escultismo.

Como lo plantea el Marco Conceptual del Método Guía y Scout (Asociación de Guías y Scouts de Chile, 2010), estos elementos existen únicamente en la medida en que tienen sentido para los jóvenes y contribuyen a su crecimiento personal. En la rama scout, ese sentido se encuentra en la aventura: explorar, descubrir, intentar, fallar, volver a intentar... y, sobre todo, hacerlo juntos.

Así, el marco simbólico no se “agrega” a las actividades: es la forma en que se vive el programa, un lenguaje común que transforma una caminata en una expedición, un juego en una misión y un campamento en una hazaña compartida.

#### 6.2 Identidad de la rama: vivir la aventura como experiencia educativa

Entre los 11 y 14 años, los jóvenes sienten la necesidad de pertenecer, descubrir y afirmar su identidad. El marco simbólico de la tropa —la aventura— responde directamente a esas búsquedas naturales.

En este rango de edad, el escultismo convierte la curiosidad en exploración, el deseo de independencia en liderazgo compartido y la imaginación en una herramienta para aprender.

El ambiente de aventura:

- Despierta la imaginación y la creatividad, invitando a los jóvenes a salir de lo cotidiano.
- Refuerza el sentido de pertenencia a la patrulla y a la tropa, creando una identidad común alrededor de la exploración y el descubrimiento.
- Permite presentar valores scouts como la cooperación, la honestidad y la responsabilidad, de manera atractiva y significativa.
- Da coherencia a la vida de tropa: cada campamento, salida o actividad es parte de una gran historia colectiva.
- Motiva el progreso personal, ayudando a cada joven a superar sus propios límites.

El marco simbólico de la aventura se apoya en tres dinámicas que definen la etapa scout:

1. El gusto por explorar —los scouts buscan nuevos caminos, tanto en la naturaleza como en sí mismos.
2. El interés por apropiarse de un territorio —quieren espacios propios: su rincón de patrulla, su carpa, su insignia, su bandera.
3. La pertenencia a un grupo de amigos —la patrulla se convierte en su tripulación, su equipo de aventuras, su familia elegida.

En la tropa, la aventura se convierte en un laboratorio de vida donde cada experiencia refuerza la confianza, la autonomía y el sentido de propósito.

### **6.3 La aventura como referencia de inspiración**

El marco simbólico de la aventura no busca apartar a los jóvenes de la realidad, sino ayudarles a comprenderla y transformarla. A través de la metáfora de la exploración, el escultismo propone un camino de descubrimiento personal y colectivo:

Cada salida es una expedición hacia lo desconocido, cada reto una montaña por escalar, cada error una oportunidad para aprender.

El dirigente debe comprender que la aventura es más que un escenario físico; es una actitud frente a la vida. El scout es un explorador que busca nuevos horizontes, que se atreve a equivocarse, que confía en su grupo y que, al final, regresa transformado para compartir lo aprendido.

Las historias de aventuras reales, leyendas, cómics, videojuegos o novelas policíacas son fuentes naturales de inspiración. Permiten que los jóvenes conecten sus propias vivencias con relatos universales de exploradores, pioneros y héroes cotidianos.

El dirigente puede aprovechar esas narrativas para alimentar la imaginación y reforzar los valores del movimiento: coraje, curiosidad, perseverancia y servicio.

*“Explorar no solo es partir: el regreso también es parte de la aventura.”*

*—Adaptado de Escultismo para muchachos.*

### **6.4 Historias y tradiciones: el alma viva de la tropa**

Cada tropa tiene sus propios relatos de hazañas, anécdotas y tradiciones.

Estas historias son más que recuerdos: son vínculos emocionales que fortalecen la identidad y el sentido de pertenencia.

En la patrulla, los símbolos (el nombre, el banderín, el grito, los colores) y las tradiciones (las celebraciones, los retos, las ceremonias de bienvenida) son parte de su mitología particular.

Cuando los scouts gritan su lema o portan con orgullo su banderín, no solo expresan entusiasmo: afirman su lugar en la historia compartida.

El dirigente debe cuidar y revitalizar estas tradiciones, integrándolas con la narrativa de la aventura.

Cada campamento puede ser “la gran expedición”, cada proyecto “una misión”, cada ceremonia “el cierre de un viaje”. Así, la aventura se convierte en el hilo conductor que da continuidad y emoción a todo lo que se vive en la tropa.

### **6.5 Ceremonias: momentos donde la aventura se vuelve trascendente**

Las ceremonias scouts son momentos simbólicos que marcan hitos en la vida personal y grupal. En ellas, la aventura adquiere un carácter profundo: lo vivido se convierte en aprendizaje, el logro en compromiso, y el grupo en comunidad.

Una ceremonia de promesa es la declaración del propio viaje interior; una investidura es el inicio de una nueva etapa de exploración; una entrega de insignia de progresión es la celebración de lo conquistado. Cada ceremonia debe ser significativa, cercana y coherente con la realidad de la tropa.

La ceremonia propia de la Tropa es la Promesa al Guía en la que los scouts de la patrulla lo reconocen como tal con el siguiente texto:

*Yo \_\_\_\_\_ Prometo obedecerte como guía, quererte como hermano mayor, ser leal a mi patrulla \_\_\_\_\_ y no desanimarme jamás.*

Otras ceremonias como las de tomemización y las que la patrulla proponga en su interior, hacen parte de este marco simbólico que envuelve la Tropa Scout.

El dirigente no impone las ceremonias: las facilita y las vive con los jóvenes. Debe cuidar el lenguaje, la ambientación y la participación para que el símbolo no sea solo forma, sino experiencia emocional y espiritual. Cuando los scouts entienden el sentido de lo que hacen, la aventura se transforma en crecimiento personal.

### 6.6 Educar a través de la aventura

El marco simbólico de la Tropa Scout —la aventura— es el corazón que da vida al método. A través de él, los jóvenes descubren el mundo, se descubren a sí mismos y aprenden a actuar con propósito.

El dirigente tiene la misión de mantener viva la llama de la aventura, integrando los símbolos, historias y ceremonias en la experiencia educativa.

De esta forma, la tropa se convierte en un espacio donde cada joven puede decir con orgullo: “Esta es mi historia, esta es mi aventura.”

RAMA/UNIDAD	MARCO SIMBÓLICO	FONDO MOTIVADOR	AMBIENTE DE REFERENCIA
<p>Rama Scout</p> <p>Unidad: Tropa</p>	<p><b>La aventura</b></p> <p>Explorar nuevos territorios con un grupo de amigos</p>	<p><b>No aplica para la rama</b></p>	<p><b>Historias de Aventuras</b></p> <p>Historias Reales</p> <p>Novelas Policiacas</p> <p>Comics</p> <p>Juegos de Video</p> <p>Leyendas ...</p>

## Capítulo 7: La Naturaleza

### 7.1 La naturaleza: más que un escenario, una maestra

En el programa de jóvenes, la naturaleza no es solo el lugar donde suceden las actividades, es parte esencial del Método Scout y uno de sus elementos más característicos. Desde Baden-Powell hasta nuestros días, los Scouts han visto en ella un aula abierta, una compañera de aventuras y un camino hacia el descubrimiento personal.

De acuerdo con las *Características Esenciales del Movimiento Scout* (OMMS, 2017), la vida en la naturaleza permite a los jóvenes experimentar libertad, sencillez y fraternidad. En ella descubren que no son dueños del mundo, sino parte de él; que su bienestar depende del equilibrio de los ecosistemas y que cuidar el planeta es cuidar de sí mismos y de los demás.

Para un Scout de tropa, la naturaleza es también un laboratorio: ahí aprende a cocinar, a armar su carpa, a orientarse con una brújula, a organizarse en equipo y a descubrir que puede superar retos que antes parecían imposibles.

### 7.2 Conexión y aprendizaje: crecer en el aire libre

Los adolescentes de 11 a 14 años sienten una atracción natural por la aventura. El bosque, el río, la montaña o la noche estrellada son escenarios que despiertan su curiosidad y les permiten aprender de manera activa y significativa.

La vida en la naturaleza impacta en todas las dimensiones del desarrollo:

- Físico: mejora la salud, la fuerza y los hábitos de actividad.
- Cognitivo: enseña a resolver problemas prácticos, a planificar y a pensar con creatividad.
- Social: fortalece la cooperación, el liderazgo compartido y el sentido de pertenencia a la patrulla.
- Emocional: cultiva la confianza en sí mismos y la resiliencia frente a la frustración.
- Espiritual: despierta el asombro y la gratitud ante el misterio de la vida.

Un campamento de patrulla es un buen ejemplo de cómo la naturaleza se convierte en aula: cada joven arma su carpa, organiza turnos de cocina, resuelve imprevistos y, al final, comparte en fogata lo aprendido. No hay clases teóricas, sino experiencias que dejan huella y que se recuerdan toda la vida.

### 7.3 Habilidades de vida al aire libre: aprender para la vida

La vida de tropa ofrece oportunidades para adquirir habilidades prácticas que van mucho más allá de lo técnico. Entre ellas están:

- Campismo básico: armar un campamento, elegir un buen lugar, mantener el orden y la seguridad.
- Orientación y exploración: leer un mapa, usar la brújula, seguir pistas y diseñar recorridos.
- Cocina al aire libre: preparar alimentos para la patrulla, cuidar la higiene y administrar recursos limitados.
- Nudos y amarras: construir desde lo más sencillo hasta estructuras que facilitan la vida en campamento.

- Primeros auxilios y seguridad: prevenir accidentes, actuar ante emergencias y cuidar de sí mismos y de otros.

El verdadero valor de estas técnicas está en lo que enseñan: autonomía, trabajo en equipo, confianza, creatividad y responsabilidad. Cuando un joven logra cocinar para todos, construir una mesa con palos o guiar a su patrulla con un mapa, no sólo aprende una técnica: gana confianza en sus capacidades y descubre que puede aportar al grupo.

#### **7.4 Conciencia ambiental: de la aventura a la responsabilidad**

Acercarse a la naturaleza no basta: el escultismo propone hacerlo con una actitud de respeto y cuidado. Cada salida y campamento debe ser también una oportunidad para educar en la conciencia ambiental.

Las *Características Esenciales del Movimiento Scout* subrayan que la educación ambiental busca que los jóvenes se reconozcan parte de la naturaleza, no superiores a ella. Desde ahí nace la responsabilidad de cuidarla.

En la tropa, esta conciencia se puede cultivar con acciones sencillas pero significativas:

- No dejar basura y reducir el uso de plásticos.
- Diseñar campamentos con bajo impacto, aplicando el principio de “dejar el lugar mejor de como lo encontramos”.
- Hacer proyectos comunitarios como reforestación, limpieza de ríos o cuidado de parques.
- Promover hábitos sostenibles en la vida cotidiana: ahorro de agua, energía y consumo responsable.

#### **7.5 Scouts y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

El escultismo no está aislado del mundo: forma parte de un movimiento global que busca transformar la realidad. Desde 2015, la OMMS adoptó la iniciativa Scouts por los ODS, que invita a más de 50 millones de jóvenes a contribuir a la Agenda 2030.

Los ODS son 17 objetivos universales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar paz y prosperidad. Hablan de cambio climático, igualdad, consumo responsable, justicia y cooperación. Lejos de ser teorías abstractas, los ODS ofrecen a las tropas un marco inspirador para conectar sus proyectos locales con un esfuerzo global.

Algunas formas de integrarlos en la vida de tropa son:

- ODS 15 (Vida de ecosistemas terrestres): organizar jornadas de reforestación o cuidado de áreas verdes.
- ODS 12 (Consumo responsable): realizar campamentos libres de plásticos y con uso consciente de recursos.
- ODS 13 (Acción por el clima): promover medios de transporte sostenibles como caminatas o bicisalidas.
- ODS 5 (Igualdad de género): diseñar dinámicas que promuevan relaciones respetuosas y equitativas en la patrulla.

El manual *Descubriendo los ODS* (OMMS, 2020) ofrece dinámicas, juegos y proyectos que ayudan a los Scouts a comprender cómo sus acciones cotidianas se conectan con estos grandes desafíos. El papel del dirigente es

motivar a los jóvenes para que comprendan que, con sus pequeñas acciones, están construyendo un mundo más justo y sostenible.

Es clave que conozcas la propuesta de Scouts por los ODS y sus programas en la siguiente página:

<https://sdgs.scout.org/>

La vida en la naturaleza es más que campamentos o excursiones: es el corazón del escultismo. En ella los jóvenes descubren que aprender puede ser una aventura, que los retos se enfrentan en equipo y que cuidar del planeta es también cuidar de la vida.

Un dirigente que aprovecha la naturaleza como aula logra que cada experiencia al aire libre sea una aventura emocionante, una lección práctica para la vida, un espacio de crecimiento personal y comunitario y una contribución real a la construcción de un mundo mejor.

## Capítulo 8: La Progresión Personal

### 8.1 Definición de concepto: progresión personal

La progresión personal en la Tropa Scout es el proceso continuo y sistemático mediante el cual cada scout de 11 a 14 años desarrolla competencias integrales en las seis áreas de crecimiento, a través de experiencias de aventura significativas y desafiantes. Este proceso se caracteriza por ser personalizado, gradual y orientado hacia la construcción de ciudadanía activa para la paz y el desarrollo sostenible.

En esta etapa evolutiva, los scouts se encuentran en un momento crucial de transición entre la infancia y la adolescencia, caracterizado por la búsqueda de identidad personal, el deseo de explorar límites, la necesidad de pertenecer a grupos de pares, y el desarrollo de pensamiento abstracto y crítico. La progresión personal responde a estas características ofreciendo oportunidades de aventura que permiten probar capacidades, asumir responsabilidades crecientes y experimentar el liderazgo en contextos reales.

### 8.2 El Territorio de la Aventura

La progresión personal en la Tropa se desarrolla en el **Territorio de la Aventura**, un marco simbólico donde las historias de exploración, descubrimiento y desafío proporcionan el contexto motivador para el desarrollo de competencias ciudadanas estructuradas. La aventura no es solo un elemento recreativo, sino el vehículo pedagógico fundamental que permite a los scouts experimentar, reflexionar y transformar realidades concretas.

En este territorio, las problemáticas sociales, ambientales y culturales se convierten en desafíos por conquistar, los proyectos comunitarios en expediciones por realizar, y las empresas scouts en aventuras colectivas que contribuyen a la construcción de paz y desarrollo sostenible. El dirigente facilita que cada scout encuentre su propia aventura personal dentro de las aventuras colectivas de la patrulla y la tropa.

### 8.3 Características de la Progresión en la Tropa

La progresión personal en esta etapa se caracteriza por la experimentación activa, donde los scouts aprenden haciendo, probando y equivocándose en ambientes seguros. La responsabilidad progresiva implica que los scouts asumen gradualmente mayores responsabilidades en la planificación y ejecución de actividades, transitando desde roles de apoyo hacia roles de liderazgo.

El sistema de patrullas constituye el espacio privilegiado para la progresión, donde cada scout desarrolla competencias en un ambiente de pares que facilita el aprendizaje colaborativo y la construcción de identidad grupal. La aventura como método garantiza que las experiencias sean desafiantes, significativas y motivadoras, respondiendo al deseo natural de exploración característico de esta edad.

### 8.4 Perfil de egreso: Perfil de egreso y competencias intermedias.

Al finalizar su trayectoria en la Tropa Scout, se espera que el joven haya desarrollado las competencias necesarias para transitar hacia la Comunidad Nómada Scout, demostrando:

*Autonomía personal* para tomar decisiones informadas sobre su salud, seguridad y desarrollo integral, asumiendo responsabilidad por las consecuencias de sus acciones. Pensamiento crítico que le permita analizar situaciones complejas, evaluar información de múltiples fuentes y construir juicios fundamentados sobre problemáticas sociales y ambientales.

*Liderazgo colaborativo* manifestado en la capacidad de coordinar equipos, facilitar procesos grupales y contribuir efectivamente al logro de objetivos colectivos. Compromiso ciudadano expresado a través de la participación activa en proyectos de servicio comunitario y la comprensión de su rol como agente de transformación social.

*Creatividad e innovación* para generar propuestas originales ante desafíos identificados, utilizando recursos disponibles de manera efectiva. Sensibilidad social y ambiental que se manifiesta en acciones concretas de cuidado del entorno natural y promoción de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas.

### 8.5 Competencias Intermedias para Scouts (11-14 años)

Las competencias intermedias representan los aprendizajes específicos que los scouts de 11 a 14 años deben desarrollar en cada prioridad educativa de las seis áreas de crecimiento. Estas competencias intermedias preparan el camino hacia las competencias terminales que se esperan al egreso del movimiento scout (18-20 años).

ÁREAS, DIMENSIONES Y PRIORIDADES			COMPETENCIAS INTERMEDIAS
ÁREA DE CRECIMIENTO	DEFINICIÓN	PRIORIDADES EDUCATIVAS	Adolescencia Temprana: 11-14
Desarrollo físico - Corporalidad	Responsabilizars e del crecimiento y funcionamiento de su cuerpo	Actividad física para un cuerpo y una mente equilibrada	Participa en actividades físicas de manera regular, disfrutándolas como una forma de cuidar su cuerpo, liberar tensiones y sentirse mejor consigo mismo e integrando hábitos saludables para su vida diaria
		Hábitos saludables para una vida duradera (higiene, sueño, autocuidado...)	Desarrolla hábitos de higiene y cuidado del cuerpo, rutinas de sueño adecuadas, alimentación equilibrada e identifica situaciones de riesgo para proteger su salud y seguridad.

		Autocuidado - ASP	Aplica normas de convivencia para garantizar ambientes seguros, desarrolla habilidades de empatía para relacionarse de manera positiva y respetuosa con su cuerpo y el de los demás, e identifica situaciones que puedan implicar riesgo, conociendo los pasos a seguir para protegerse y buscar apoyo.
		Sexualidad	Comprende los cambios de la pubertad, mostrando respeto por su cuerpo y el de los demás, aprendiendo a establecer límites personales, identificando situaciones saludables o de riesgo y en qué momento requiere hablar de temas sensibles con adultos de confianza.
Desarrollo intelectual - Creatividad	Adquirir habilidades para comprender, transformar y crear en el entorno	Habilidades para la Innovación	Aplica estrategias de pensamiento creativo para proponer soluciones novedosas a desafíos junto a sus pares, evaluando la viabilidad de sus ideas y comunicándolas de manera clara.
		Educación en y para la era digital	Emplea herramientas digitales para explorar, aprender y comunicarse en línea de forma segura y guiada, comprendiendo los beneficios y riesgos de los entornos virtuales y colaborando en actividades digitales de su cotidianidad.

		Pensamiento crítico	Analiza información y argumentos presentes en diversos medios, identificando diferentes puntos de vista y formando juicios sobre su validez, para expresar sus propias conclusiones con argumentos y reconocer las posibles repercusiones de sus opiniones en su entorno cercano.
Desarrollo del carácter - Carácter	Construir una identidad sólida y actuar con integridad frente a desafíos personales y sociales	Cultura de paz	Facilita la convivencia pacífica en su entorno, practicando el respeto mutuo y la colaboración, resolviendo desacuerdos de manera constructiva.
		Autoconocimiento	Explora sus talentos, fortalezas y emociones, y analiza sus preferencias y motivaciones al participar en diversos espacios, interactuar con sus pares y reflexionar sobre sus experiencias personales.
		Resiliencia y adaptabilidad al cambio	Aborda dificultades y cambios en su entorno con disposición constructiva, explorando soluciones para superarlos y adaptándose sobre los aprendizajes adquiridos para mejorar en el futuro.

		Resolución de problemas / conflictos	Analiza problemas y conflictos cotidianos en su entorno, identificando diferentes perspectivas y aplicando estrategias creativas para proponer soluciones, utilizando el diálogo y la negociación para llegar a entendimientos mutuos.
Desarrollo Afectivo - Afectividad	Entender y gestionar las emociones y desarrollar relaciones afectivas positivas y responsables	<b>Compromiso y acción para la igualdad de género</b>	Promueve la igualdad de género, entendiendo la importancia de una convivencia igualitaria donde se garanticen los derechos para todas las personas en los diferentes contextos en los que interactúa.
		Vida, placer y responsabilidad afectiva	Identifica y comprende sus emociones construyendo relaciones afectivas, respetuosas y responsables, que integren el reconocimiento de su sexualidad y la de los demás.
		Empatía	Comprende las emociones y perspectivas de otros en diversas situaciones, entendiendo sus necesidades y manifestando sensibilidad, respeto y la colaboración en sus interacciones.

		Autoestima	Explora sus talentos y limitaciones, comprendiendo la influencia de sus emociones en sus relaciones y analizando la importancia del respeto mutuo y la valoración de la diversidad en sus grupos de pertenencia.
Desarrollo social - Sociabilidad	GPS: Adquirir el concepto de interdependencia con los demás y desarrollar la capacidad de cooperar y liderar.	Sensibilidad ambiental y desarrollo sostenible Acciones para la mitigación del cambio climático	Participa activamente en iniciativas grupales de cuidado ambiental, aplicando prácticas de cuidado climático en actividades prácticas y comprendiendo la relevancia de proteger la naturaleza para el bienestar común.
		Liderazgo para la innovación social	Participa activamente en iniciativas grupales que fomentan la cultura ciudadana mostrando habilidades básicas de liderazgo en su entorno.
		Trabajo en equipo	Colabora activamente en proyectos grupales, identificando las fortalezas y debilidades individuales para distribuir tareas y responsabilidades, comunicándose de manera efectiva y respetuosa para lograr metas comunes.
		Interculturalidad	Valora la riqueza de las diversas expresiones culturales presentes en su comunidad y en otros contextos, analizando cómo las costumbres, tradiciones y formas de vida influyen en la construcción de identidades y manifestando respeto por las diferencias culturales en sus interacciones.

Desarrollo Espiritual - Espiritualidad	Descubrir el significado trascendental de la vida y actuar en coherencia con los valores fundamentales	Respeto por la vida	Reconoce el valor único de cada ser vivo, reflexionando sobre el impacto de las acciones humanas en su existencia y manifestando un trato considerado y respetuoso en sus interacciones con ellos.
		Crecimiento Espiritual	Explora prácticas personales de entendimiento sobre sus experiencias vitales y aprendizajes, el sentido de la vida y la existencia, y participa en diálogos con diversas perspectivas, respetando las diferentes creencias y compartiendo sus propias reflexiones.
		Trascendencia	Identifica y reflexiona sobre sus valores y creencias, explorando su propósito personal y su rol en los espacios en que participa.

En los documentos institucionales del sistema de competencias, el término utilizado es *competencia educativa*. Sin embargo, en la Tropa —fiel a su marco simbólico de los Territorios de Aventura— cada competencia recibe el nombre de **territorio**. No se trata de un cambio de fondo, sino de una traducción al lenguaje propio de esta etapa: un territorio es exactamente eso, una competencia que el Scout puede descubrir, construir y conquistar. Ambos términos describen lo mismo; el segundo simplemente lo hace con la voz y el espíritu de quien vive la aventura desde adentro.

### 8.6 Estructura del Sistema de Progresión en la Tropa Scout






Cuando un Scout termina su Etapa de Adaptación, comienza la parte más larga y significativa de su vida en la Tropa: la **Etapa de Progresión Personal**. Ya no se trata de conocer el escultismo desde afuera, sino de crecer dentro de él, a través de experiencias reales que dejan huella.

El motor de esa progresión son las **competencias educativas**: las capacidades que la Asociación Scouts de Colombia espera que cada joven construya a lo largo de su paso por la Tropa. Estas competencias no se memorizan ni se marcan en una lista. Se desarrollan viviendo —en cada campamento, cada proyecto de patrulla,

cada servicio, cada aventura al aire libre— y se organizan en **seis Rutas (áreas de crecimiento)** que abarcan la vida del Scout de manera integral:

### 8.6.1 Insignias de Áreas de Crecimiento (Rutas)

Cada área de crecimiento cuenta con una insignia transversal que se diferencia por colores según el nivel alcanzado:

Ruta	Área	De qué se trata
Ruta del Temple		Tu cuerpo, tu salud, tu seguridad
Ruta del Ingenio		Tu mente, tu creatividad, la tecnología
Ruta de la Forja		Tu identidad, tus valores, tu resiliencia
Ruta de los Lazos		Tus emociones, tus relaciones, tu empatía
Ruta de la Patrulla		Tu equipo, tu liderazgo, el planeta



Cada Ruta contiene **territorios (Competencias)**: conocimientos y capacidades concretas que el Scout va conquistando a través de las travesías que vive. El avance en cada territorio —y en cada Ruta— se da en tres niveles de desempeño que representan qué tan profundo ha llegado el Scout en ese aspecto de su crecimiento.

### **Descubro (mostaza) — El primer encuentro**

El Scout se acerca por primera vez a un territorio: lo experimenta, pregunta, prueba. No necesita saber todo de antemano, solo atreverse a explorar. Es el punto de partida de cualquier aprendizaje real.

*Ejemplo: Un Scout que participa por primera vez en un circuito de habilidad física con su patrulla, registra en su bitácora cómo se sintió su cuerpo y empieza a preguntarse qué hábitos de movimiento quiere incorporar, está descubriendo un territorio de la **Ruta del Temple**. La experiencia todavía es nueva, pero ya algo ha cambiado en su mirada.*

### **Construyo (turquesa) — La competencia en acción**

El Scout ya no solo conoce el territorio: lo habita con autonomía. Usa lo aprendido en situaciones reales, dentro de su patrulla, su Tropa o su comunidad. Hay responsabilidad asumida, hay esfuerzo real por integrar lo que sabe en lo que hace.

*Ejemplo: Ese mismo Scout que ahora organiza con su patrulla un entrenamiento de dos semanas, lidera una salida evaluando el desempeño físico del equipo y propone ajustes para la siguiente, está construyendo en ese territorio. La competencia ya funciona en él de manera concreta y transferible.*

### **Conquisto (naranja) — La competencia como sello personal**

El Scout domina el territorio y lo lleva a otro nivel: puede enseñar a otros, liderar proyectos de impacto real, generar transformaciones en su entorno. La competencia ha pasado a ser parte de quien es.

*Ejemplo: Ese Scout que diseña y facilita una sesión de movimiento para los Lobatos del grupo, adapta la actividad a distintas capacidades y lo hace con criterio propio, ha conquistado ese territorio en la **Ruta del Temple**. Ya no aprende la competencia: la ejerce.*

## **8.6.2 Insignias de Progresión Territorial**

Para avanzar en una Ruta no basta con vivir una sola travesía. El Scout debe trabajar **al menos dos territorios (competencias) de esa Ruta en el mismo nivel** para que pueda considerarse que la Ruta está en ese nivel de desempeño. Eso garantiza que la progresión sea real y no puntual.

Cada vez que el Scout vive una **travesía (oportunidad de aprendizaje)** —una actividad, un campamento, un proyecto, una responsabilidad asumida— y reflexiona sobre ella con su dirigente, está avanzando en alguno de los territorios de sus seis Rutas. Ese avance queda registrado en su **Diario de Exploración** y construye su progresión personal de manera visible y acumulativa.

A medida que las Rutas avanzan, el Scout accede a las **insignias de progresión** que reconocen su crecimiento integral: desde el **Vigía del Valle**, que marca los primeros pasos sólidos, hasta el **Maestro de la Aventura**, la máxima insignia de la Tropa, que reconoce a quien ha conquistado plenamente las seis Rutas.

Así, la progresión personal no depende del tiempo que lleva el Scout en la Tropa, sino de qué tan profundo ha llegado en cada uno de los territorios que componen su camino de aventura.

### 8.7 Criterios de Avance

Fase de Progresión	Insignia	Requisito
<b>Vigía del Valle</b>		Al menos 3 territorios (competencias) en “Descubro” (Exploración - mostaza) + al menos 1 territorio (Competencia) en “Construyo” (Aplicación - turquesa)
<b>Explorador de Cumbres</b>		Al menos 3 territorios (Competencias) en “Descubro” (Exploración - mostaza) + 3 territorios (Competencias) en “Construyo” (Aplicación - turquesa)
<b>Navegante de Horizontes</b>		Al menos 3 territorios (Competencias) en “Construyo” (Aplicación - turquesa) + 3 territorios (Competencias) en “Conquisto” (Profundización -Naranja)
<b>Maestro de la Aventura (Máxima)</b>		Las 6 rutas en nivel “Conquisto” (Profundización - Naranja)

### 8.8 Oportunidades de Aprendizaje: Cómo proyectar, leer y entender el avance de los Jóvenes.

#### 8.8.1 El Ciclo Educativo Scout

El desarrollo de competencias opera a través de un ciclo que integra cuatro elementos: Oportunidades de Aprendizaje (situaciones desafiantes diseñadas intencionalmente), Experiencias Significativas (vivencias personales que cada scout extrae), Aprendizaje (construcción reflexiva de significados), y Desarrollo de Competencias (capacidad de transferir lo aprendido a nuevos contextos).

### **8.8.2 Tipos de Oportunidades**

- Campamentos y actividades al aire libre constituyen el espacio privilegiado para desarrollo de autonomía, trabajo en equipo y conexión con la naturaleza. Los campamentos de patrulla, vivacs de tropa y excursiones de exploración ofrecen contextos auténticos para aplicar competencias.
- Proyectos de servicio comunitario permiten a los scouts identificar necesidades reales en sus comunidades, diseñar propuestas de solución e implementar acciones concretas que generen impacto social medible.
- Empresas y aventuras son proyectos de mediano plazo que requieren planificación, trabajo colaborativo y perseverancia. Pueden incluir construcción de proyectos, expediciones a territorios desconocidos o desafíos técnicos complejos.
- Vida de patrulla genera oportunidades cotidianas para practicar democracia, resolver conflictos, distribuir responsabilidades y celebrar logros colectivos.
- Organismos de gobierno (Consejo de patrulla, Corte de Honor) ofrecen espacios para practicar liderazgo democrático, toma de decisiones colectivas y planificación estratégica.

### **8.8.3 Proyectando el Avance**

Como dirigente, tu rol es facilitar que cada scout encuentre en las oportunidades de aprendizaje los desafíos apropiados para su nivel de desarrollo. Esto requiere:

- Conocer a cada scout individualmente: Sus intereses, fortalezas, áreas de mejoramiento, motivaciones y desafíos personales. Mantén conversaciones regulares uno a uno donde el scout pueda expresar sus aspiraciones.
- Observar sistemáticamente: Durante las actividades, observa cómo cada scout participa, qué decisiones toma, cómo se relaciona con otros, qué habilidades demuestra. Documenta estas observaciones para construir el panorama de su desarrollo.
- Facilitar reflexión: Después de cada experiencia significativa, propicia espacios donde los scouts puedan procesar lo vivido, identificar aprendizajes y proyectar aplicaciones futuras. Las "fogatas de reflexión" son ideales para esto.

### **8.8.4 Leyendo las Evidencias Observables**

Las evidencias del desarrollo de competencias emergen naturalmente de la participación en oportunidades de aprendizaje. Observa:

- Evidencias de desempeño: Acciones concretas durante actividades (¿cómo resolvió ese problema? ¿cómo lideró su patrulla? ¿cómo manejó esa situación de conflicto?)
- Evidencias de proceso: Reflexiones del scout sobre sus experiencias, registros en su bitácora personal, aportes en espacios de evaluación grupal
- Evidencias de producto: Proyectos completados, propuestas creativas implementadas, iniciativas de servicio realizadas

Es importante mencionar que, para los scouts, las competencias se presentan como "territorios" en su Diario de exploración.

## 8.9 Apoyo, Acompañamiento y Enlace: Cómo guiar y motivar a cada joven en su crecimiento personal.

### 8.9.1 Los Tres Roles del Dirigente

El rol del dirigente evoluciona según el nivel de desarrollo competencial de cada scout, adaptándose para promover autonomía progresiva sin abandonar el acompañamiento necesario.

#### Rol de Apoyo (Nivel de Exploración - "Descubro")

Cuando un scout está explorando una competencia, tu rol es principalmente **reactivo y disponible**. El scout debe descubrir por sí mismo, probar opciones, equivocarse sin miedo. Tu función es:

- **Proveer recursos variados:** Asegura que tenga acceso a materiales, información, espacios y personas que enriquezcan su exploración.
- **Responder cuando solicite orientación:** Está disponible cuando el scout manifiesta dudas o necesita orientación, pero no impongas tu visión.
- **Validar la exploración:** Reconoce el valor del proceso de descubrimiento independientemente de los resultados logrados.

**Ejemplo práctico:** Un scout explorando competencias de creatividad podría probar diferentes técnicas artísticas. Tu rol es facilitar acceso a materiales diversos, mostrar ejemplos inspiradores cuando lo solicite, y celebrar su curiosidad sin juzgar las creaciones.

#### Rol de Acompañamiento (Nivel de Aplicación - "Construyo")

Cuando un scout está aplicando competencias, tu rol es más activo y constante. El scout necesita orientación para transferir aprendizajes a situaciones reales. Tu función es:

- **Observar sistemáticamente:** Presta atención a cómo el scout aplica sus competencias en diferentes contextos.
- **Retroalimentar constructivamente:** Ofrece perspectivas que enriquezcan su análisis, señalando fortalezas y oportunidades de mejora.
- **Guiar la reflexión:** Facilita que el scout analice críticamente sus acciones, identifique patrones y proyecte mejoras.
- **Acompañar decisiones:** Apoya procesos de toma de decisiones complejas sin decidir por él, ayudándole a evaluar opciones y consecuencias.

**Ejemplo práctico:** Un scout aplicando competencias de sociabilidad al liderar un proyecto comunitario necesita que observes su gestión del equipo, le ofrezcas retroalimentación sobre su estilo de liderazgo, facilites su reflexión sobre conflictos surgidos, y lo acompañes en decisiones estratégicas del proyecto.

#### Rol de Enlace (Nivel de Profundización - "Conquisto")

Cuando un scout está profundizando competencias, tu rol es proactivo como facilitador de conexiones. El scout ha desarrollado autonomía y busca especialización. Tu función es:

- **Conectar con expertos:** Facilita contacto con personas especializadas en áreas de interés del scout (artistas, científicos, líderes sociales, profesionales).

- **Abrir oportunidades externas:** Identifica y gestiona acceso a experiencias especializadas (talleres, conferencias, proyectos, organizaciones).
- **Facilitar mentoría especializada:** Conecta al scout con mentores que puedan guiar su desarrollo avanzado en áreas específicas.
- **Apoyar exploración vocacional:** Acompaña la identificación de vocaciones y el diseño de rutas formativas futuras.

**Ejemplo práctico:** Un scout profundizando competencias de innovación tecnológica necesita que lo conectes con desarrolladores de software, facilites su participación en hackatones juveniles, lo vincules con programas de emprendimiento social, y lo acompañes reflexionando sobre posibles carreras profesionales.

### Equilibrando los Roles

En la práctica, ejercerás simultáneamente los tres roles con diferentes scouts e incluso con el mismo scout en diferentes áreas de crecimiento. Un scout puede estar profundizando en sociabilidad (requiere enlace), aplicando en creatividad (requiere acompañamiento) y explorando en espiritualidad (requiere apoyo). La clave es la flexibilidad y la individualización del acompañamiento.

## **8.10 Reconocimiento: Ceremonias y formas de reconocer los logros de manera personal.**

### ***Fundamentos del Reconocimiento Scout***

El reconocimiento en la progresión personal trasciende la simple entrega de insignias. Siguiendo la filosofía de Paul Ricoeur, el reconocimiento opera en tres dimensiones complementarias que construyen identidad y fortalecen compromiso:

- Reconocimiento de sí mismo: El scout atestigua sus propias capacidades desarrolladas, construyendo autoestima y responsabilidad personal. Las evidencias acumuladas le permiten decir "yo puedo".
- Reconocimiento mutuo entre pares: La comunidad de scouts confirma recíprocamente su valía, fomentando confianza y estima social. El reconocimiento de la patrulla y la tropa tiene peso emocional significativo.
- Reconocimiento institucional: La Asociación certifica formalmente las competencias desarrolladas, otorgando legitimidad que facilita su transferibilidad a otros contextos sociales.

### **8.10.1 Ceremonias en la Tropa Scout: Celebrar es parte fundamental de la vida en una Unidad Scout**

Las ceremonias cumplen un rol esencial en la vida de la Tropa Scout. Lejos de ser simples actos formales, son momentos cargados de simbolismo que fortalecen la identidad individual y colectiva de los jóvenes. En este contexto, las ceremonias representan:

- Una actividad fija dentro del Programa de Jóvenes.
- Momentos clave del Marco Simbólico.
- Acciones profundamente significativas, asociadas a hitos importantes en la vida del Scout.
- Espacios de socialización, donde cada joven toma conciencia del rol que cumple dentro del grupo y del camino que ha recorrido.

Durante las ceremonias se manifiesta el afecto, el reconocimiento y el respeto de los compañeros hacia aquel joven que atraviesa una etapa significativa. Él o ella se convierte en el protagonista principal del acto, que celebra su crecimiento y logros personales.

Al igual que en el Marco Simbólico, en la Ceremonia debe priorizarse el fondo (el sentido y propósito del acto) por sobre la forma (la puesta en escena). Es decir, más allá del montaje o los adornos, lo importante es el mensaje que se transmite y el significado que tiene para quien lo vive.

Las ceremonias están compuestas por momentos de reconocimiento y celebración, conmemorando hitos clave en el camino en la Tropa de un scout:

- Su ingreso a la Unidad,
- Su compromiso personal,
- Su compromiso con su patrulla y su guía
- Su progresión en el programa, y
- Su retiro del grupo.

Estos momentos permiten renovar el valor de los símbolos, fortalecer la unidad del grupo y crear un ambiente propicio para reflexionar sobre los valores que se viven día a día en la Tropa.

### **8.10.2 Estructura y elementos de una ceremonia Scout**

Tanto en la Tropa como en el Grupo Scout, existen diferentes tipos de ceremonias, según las necesidades y características de cada Unidad. No obstante, hay algunos criterios generales importantes para su preparación y realización.

Una ceremonia Scout se compone de diversos elementos:

- Palabras: exhortaciones, explicaciones, canciones, fórmulas.
- Movimientos: formaciones, entrega de símbolos u objetos, desplazamientos.
- Gestos: saludos, aplausos, señales simbólicas.

La relevancia de cada uno de estos elementos puede variar dependiendo del tipo de ceremonia. Sin embargo, es clave distinguir entre lo esencial y lo complementario.

Por ejemplo, en la ceremonia de paso de la Manada a la Tropa, lo esencial es el cambio simbólico de sección; mientras que la despedida o la bienvenida son elementos complementarios. Estos agregados deben reforzar el momento central y no opacarlo ni diluirlo por exceso de duración o de énfasis.

### **8.10.3 El valor de la ceremonia**

Una ceremonia no debe ser un agregado, un relleno del programa ni un evento decorativo. Es un momento central y significativo en la vida de la Unidad, una verdadera “respiración profunda” en el ritmo cotidiano de la Tropa.

Vivirla con respeto, preparación y sentido contribuye a fortalecer la identidad del grupo y a dejar una huella duradera en la experiencia personal de cada joven.

#### 8.10.4 Cualidades de una Ceremonia Scout

Una ceremonia Scout debe ser **breve, significativa y sencilla**. Estas tres cualidades son fundamentales para que mantenga su valor educativo, emocional y simbólico.

##### 1. Breve

El dirigente debe tener siempre presente que las ceremonias están dirigidas principalmente a jóvenes. Por eso, no deben extenderse más allá de **10 a 15 minutos**. Mantener el interés y la atención de los participantes es esencial.

Por lo tanto:

- No se deben agrupar varias ceremonias en una sola ocasión con el pretexto de mostrar una visión completa de la vida Scout.
- Tampoco es adecuado repetir varias veces la misma ceremonia en un mismo evento, como las Promesas realizadas en serie.
- Se debe evitar recargar el momento con discursos innecesarios. Solo debe hablar un dirigente, preferiblemente quien tenga mayor vínculo con el acto, como el Jefe de Tropa, y hacerlo de forma **breve y directa**.

##### 2. Significativa

El propósito de una ceremonia es destacar la importancia de un **paso, logro o compromiso** dentro del proceso de crecimiento del joven Scout. Es una manera simbólica y artística de comunicar lo que consideramos importante.

Una ceremonia no debe ser confusa ni críptica. Debe ser **clara, comprensible y coherente**. Cada palabra, gesto o símbolo debe tener un sentido concreto, que todos los presentes puedan captar.

Recomendaciones:

- Explica el significado de la ceremonia al participante principal con anticipación, sin revelar la fecha exacta. Esto le permitirá prepararse y vivir el momento con calma, enfocándose en su contenido más que en la forma.
- También debe explicarse a los demás participantes para lograr una ejecución armoniosa y una actitud adecuada.
- Por último, informa a los invitados sobre lo que va a suceder. Esto les permitirá entender el contexto y comportarse de acuerdo con el significado del acto.

##### 3. Sencilla

Una ceremonia debe ser una expresión **simple y auténtica** de una idea profunda y bella. Quien la dirige debe hacerlo con naturalidad, utilizando palabras, gestos y símbolos que conecten con la experiencia real y emocional de los jóvenes.

Es fundamental evitar excesos que distorsionen el mensaje. La belleza de una ceremonia está en su sinceridad, no en la pomposidad.

Por lo tanto:

- No utilices símbolos o gestos que solo el dirigente comprenda. Usa elementos que los jóvenes puedan asumir con **espontaneidad y sentido**.
- Evita teatralidades, posturas rígidas, comandos militares, voces fingidamente graves, o un lenguaje rebuscado que no se relacione con la realidad Scout.
- El Scout no debe perder su **alegría natural**. El dirigente debe hablar con calidez y cercanía. La formación debe ser correcta, pero también cómoda y sonriente. La seriedad no debe confundirse con rigidez o solemnidad excesiva.

## **8.11 La etapa de transición entre ramas: puentes para el crecimiento scout**

### **8.11.1. Educar en el tránsito, no en el salto**

El escultismo es una aventura de crecimiento continuo. Cada etapa del proceso educativo tiene su propio ritmo, símbolos, desafíos y formas de vida, pero todas están unidas por un mismo hilo: el desarrollo integral del scout.

Por eso, los pasos entre ramas —de la Manada a la Tropa y de la Tropa a la Comunidad de Nómadas Scout— no deben entenderse como rupturas, sino como transiciones flexibles, procesos graduales de acompañamiento que aseguran la continuidad educativa y emocional de cada persona.

La etapa de transición es un momento clave del proceso de crecimiento scout, es una oportunidad educativa para reforzar la identidad, fortalecer la autonomía y renovar el compromiso con la aventura del aprendizaje.

### **8.11.2. De la Manada a la Tropa: el inicio de una nueva aventura**

Entre los 10 años y medio y los 11 años, los lobatos y lobeznas comienzan a mirar más allá de su manada. Sienten curiosidad por las patrullas, por los campamentos más largos, por los proyectos y por los retos que ven en los scouts mayores. Este es el momento propicio para iniciar el proceso de transición hacia la Tropa, una etapa de descubrimiento y acompañamiento donde el joven se prepara para asumir su nuevo rol como protagonista de su propia aventura. En este momento, el lobato recibirá la insignia de “Lobo Solitario” que representa el inicio de esta etapa de transición hacia la Tropa.

Durante varios meses, el niño o niña puede participar en actividades entre Manada y Tropa: juegos, campamentos o celebraciones que le permitan conocer la dinámica del sistema de patrullas, interactuar con distintos equipos y descubrir cómo funciona la vida en tropa. La clave está en que esta experiencia no sea un ensayo, sino una vivencia auténtica que le despierte entusiasmo y confianza.

Los dirigentes de ambas ramas deben trabajar de manera coordinada, compartiendo información sobre la progresión personal del joven, sus logros y desafíos. La transición será exitosa cuando el nuevo Scout se sienta reconocido, cuando la patrulla que lo recibe comprenda que no parte desde cero y cuando el equipo de dirigentes logre articular su acompañamiento sin duplicar esfuerzos.

Esta etapa tiene una duración recomendada de seis meses, en la cual el joven participa activamente en actividades de ambas ramas hasta que se realiza su ceremonia de paso llamada “Gran Salto”, un momento simbólico que marca el inicio formal de su vida en la Tropa. La etapa de transición encarna un principio: educar desde la comprensión del ritmo individual, no desde la prisa institucional.

### **8.11.3. De la Tropa de Scouts a la Comunidad de Nómadas Scout: descubrir un nuevo sentido**

Así como el Lobato sueña con convertirse en Scout, el joven Scout comienza a imaginar su siguiente desafío: la Comunidad de Nómadas Scout, donde la aventura se transforma en aventura hacia la ciudadanía.

Entre los 14 y medio y 15 años, los Scouts viven una etapa de intensos cambios físicos, emocionales y sociales. Buscan independencia, identidad y un propósito más profundo. En este contexto, la etapa de transición de la Tropa a la Comunidad de Nómadas Scout cumple una función educativa esencial: permitir que el joven se reconozca listo para un nuevo tipo de experiencia, más reflexiva, autónoma y comprometida con su entorno.

El proceso puede iniciarse durante los últimos 6 meses en la Tropa, los últimos seis meses del protagonista en la rama, es decir, a los 14 años y medio, invitando a los jóvenes mayores a participar en actividades conjuntas con la Comunidad de Nómadas Scout, donde conozcan su dinámica, sus rumbos y su forma de organización. El dirigente de Tropa tiene aquí un rol determinante: motivar al joven a explorar los indicadores de madurez personal y el momento adecuado para su paso. En este momento, el scout recibirá la insignia de “viajero del territorio” que representa el inicio de esta etapa de transición hacia la Comunidad de Nómadas Scouts.

Más allá de la edad, se trata de valorar si el Scout ha consolidado las competencias personales y sociales que le permitirán asumir el nuevo estilo de vida comunitario. Los adolescentes de esta etapa necesitan espacios donde puedan experimentar la toma de decisiones, desarrollar pensamiento crítico y fortalecer su sentido de pertenencia a través de acciones con impacto. Por eso, la Comunidad de Nómadas Scout se convierte en el escenario natural para continuar su proceso, pero el tránsito debe ser cuidadosamente acompañado para que no implique pérdida de motivación ni ruptura emocional con el grupo de origen.

Una ceremonia de paso que reconozca lo vivido en la Tropa y abra las puertas a la nueva etapa —sin solemnidades vacías, sino con significado profundo— permite cerrar un ciclo con gratitud y abrir otro con esperanza.

#### **8.11.4. El papel del dirigente: tejer continuidad**

Tanto en la transición hacia la Tropa como hacia la Comunidad, el rol del dirigente es fundamental. Debe comprender que estos pasos no son momentos administrativos, sino procesos educativos que exigen sensibilidad, empatía y planeación conjunta.

El dirigente:

- Acompaña emocionalmente a cada joven, reconociendo su ritmo de maduración.
- Coordina con los equipos de ramas vecinas para garantizar un tránsito ordenado y motivante.
- Prepara a los grupos que recibirán al nuevo integrante, fomentando la acogida y el respeto.
- Celebra las ceremonias de paso como momentos de significado y pertenencia.
- Su papel no es acelerar el proceso, sino cuidar su sentido.

Una transición bien llevada no sólo fortalece al joven, sino también a los dirigentes, quienes aprenden a trabajar en red y a comprender el programa como un continuo educativo que abarca toda la vida scout.

#### **8.11.5. La continuidad como principio educativo**

La coherencia entre ramas es un principio esencial del escultismo. Cada experiencia, cada símbolo y cada aprendizaje deben resonar en la siguiente etapa, construyendo una identidad unificada del movimiento. La etapa de transición es, en esencia, una estrategia para asegurar esa coherencia. Permite que los jóvenes vivan el escultismo como un camino continuo de crecimiento personal, donde cada paso está conectado con el anterior y con el siguiente.

En este sentido, tanto el paso de la Manada a la Tropa como el de la Tropa a la Comunidad son momentos de celebración del crecimiento, no simples cambios de insignias. Cada joven que cruza ese puente lleva consigo su historia, sus aprendizajes y la promesa de seguir construyendo un mundo mejor.

La etapa de transición es más que una estrategia: es una actitud educativa que pone al joven en el centro. Implica comprender que el desarrollo humano no se impone ni se programa, sino que se acompaña. Significa reconocer que, entre la Manada, la Tropa y la Comunidad, no hay fronteras cerradas, sino puentes de aprendizaje que se cruzan con confianza, alegría y sentido.

Cuando el dirigente logra ver y vivir estos pasos como parte del mismo viaje, cada cambio de rama se convierte en lo que siempre fue el esultismo: una gran aventura de crecimiento personal, vivida al ritmo de la naturaleza, del grupo y del corazón.

## Capítulo 9: Involucramiento Comunitario en la Rama Scout

### 9.1 Participar para transformar

En la Tropa Scout, el compromiso con la comunidad no es una actividad adicional: es parte esencial de la vida de patrulla y del proceso educativo. Cada scout, a través del servicio y la participación activa, descubre que su crecimiento personal tiene sentido cuando contribuye al bienestar de los demás.

El involucramiento comunitario es la oportunidad de mirar más allá del grupo y entender que el escultismo forma ciudadanos capaces de transformar su entorno con pequeñas acciones cotidianas y con proyectos que generan impacto real. La comunidad, en este sentido, no es solo el barrio o la escuela: también es la familia, el movimiento scout, el país y el mundo.

El escultismo enseña que aprender haciendo implica también aprender sirviendo. Cada experiencia de la Tropa —una caminata, un proyecto, un campamento o una buena acción— puede y debe tener un eco positivo en la comunidad.

### 9.2 La comunidad como espacio educativo

El método scout tiene lugar en la comunidad local: ese es su escenario natural. Desde allí, los Protagonistas de Programa aprenden a reconocer los desafíos de su entorno, a trabajar con otros y a descubrir que el servicio no es caridad, sino corresponsabilidad.

Participar en la comunidad significa:

- Explorarla: conocer sus necesidades, recursos, historias y personas.
- Vincularse: establecer lazos reales con otros grupos, instituciones o líderes locales.
- Contribuir: desarrollar proyectos que generen bienestar y fortalezcan el sentido de pertenencia.

El dirigente debe ayudar a los scouts a reflexionar sobre cada experiencia comunitaria, promoviendo preguntas como: “¿Qué aprendimos?”, “¿A quién ayudamos?”, “¿Cómo cambió nuestra mirada sobre la comunidad?”. De este modo, el servicio se convierte en una fuente de aprendizaje significativo, no solo en una lista de tareas cumplidas.

### 9.3 El servicio: trascender a través de la acción

El servicio es uno de los pilares del escultismo y la manifestación más clara del espíritu scout. En Scouts de Colombia se entiende como una forma concreta de transformar el entorno mediante el compromiso social y el liderazgo positivo. Educar para servir significa enseñar que el servicio no es un evento aislado, sino una actitud permanente. Cada acción, por pequeña que sea —desde tender una mano a un compañero hasta liderar un proyecto comunitario—, tiene valor formativo.

El servicio desarrolla empatía, fortalece el carácter y enseña que el liderazgo se ejerce sirviendo. Por eso, el dirigente debe fomentar espacios donde el servicio sea vivido, reflexionado y celebrado, como parte natural del progreso personal.

### 9.4 Buena acción y voluntariado: del gesto cotidiano al compromiso sostenido

La buena acción diaria es una práctica tradicional del escultismo y un pilar del desarrollo moral de los jóvenes. Les enseña que el servicio comienza en lo cotidiano: ayudar en casa, respetar a los demás, cuidar el entorno. Estas pequeñas acciones forman el carácter y construyen hábitos de solidaridad, respeto y cortesía. El voluntariado scout, por su parte, es la expresión organizada y colectiva del servicio. A través de proyectos

ambientales, educativos, sociales o culturales, los scouts aprenden a planificar, trabajar en equipo y asumir responsabilidades con su comunidad. El dirigente acompaña y guía a la patrulla para que diseñe sus propios proyectos, adaptados a su realidad y alineados con los principios del Movimiento. Así, cada miembro de la patrulla comprende que servir no es solo hacer cosas por los demás, sino hacer cosas con los demás, desde la colaboración y la empatía.

## **9.5 Proyectos con propósito:**

### **Scouts por los ODS**

Hoy, los scouts del mundo están unidos en una causa común: construir un futuro sostenible. La iniciativa Scouts por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), promovida por la Organización Mundial del Movimiento Scout, invita a los jóvenes a alinear sus acciones locales con los grandes desafíos globales.

Desde la Tropa, los scouts pueden involucrarse en proyectos como:

- Limpieza y recuperación de espacios naturales.
- Campañas de salud, alimentación y bienestar.
- Actividades de educación ambiental o reciclaje.
- Promoción de la paz y la igualdad de género.

El dirigente puede usar la plataforma [scout.org](https://scout.org) para registrar las acciones de servicio y visibilizar el impacto colectivo del movimiento. De esta manera, los scouts comprenden que su buena acción del día forma parte de un esfuerzo mundial por un planeta más justo, pacífico y sostenible.

### **Mensajeros de la Paz: el escultismo como red de esperanza**

Ser Mensajero de la Paz es vivir el ideal scout en acción. Esta iniciativa global de la OMMS reconoce los proyectos que generan impacto positivo en la comunidad y promueve la conexión entre scouts de todo el mundo. A través de ella, los jóvenes aprenden que construir paz no es solo evitar conflictos, sino fomentar la empatía, la justicia y el diálogo.

Cada proyecto —en una escuela, un barrio o una vereda— puede convertirse en un acto de paz cuando se hace con intención educativa y espíritu de servicio. El dirigente tiene el papel de inspirar, acompañar y visibilizar estas acciones, motivando a la tropa a compartir sus logros y contagiar a otros con su ejemplo.

## **9.6 La participación como eje del involucramiento comunitario**

El involucramiento comunitario cobra pleno sentido cuando los jóvenes participan activamente en la toma de decisiones y se reconocen como protagonistas de su propio proceso educativo. La democracia participativa dentro de la tropa no se limita a elegir cargos o votar actividades, sino que se vive día a día en la manera en que las patrullas planean, dialogan y resuelven retos juntos. El dirigente debe propiciar espacios donde los jóvenes puedan opinar, proponer y decidir, tanto en el ámbito interno (consejos de patrulla y corte de honor) como en el externo, al vincularse con su comunidad o con otros actores sociales.

La voz del joven debe ser escuchada y tenida en cuenta en la planeación, ejecución y evaluación de las actividades, utilizando herramientas que hagan visible su participación: murales de ideas, evaluaciones en grupo, círculos de reflexión o espacios simbólicos para expresar aprendizajes. De igual manera, la toma de decisiones es una oportunidad educativa que fortalece la autonomía y la responsabilidad: el dirigente acompaña, no impone; pregunta, no responde por ellos; y convierte cada elección en un aprendizaje sobre liderazgo, compromiso y consecuencias. Así, la tropa se convierte en un laboratorio de ciudadanía activa, donde

los jóvenes aprenden que participar es construir juntos, y que su voz y sus acciones tienen poder real de transformación.

### **9.7 El papel del dirigente: acompañar para impactar**

El involucramiento comunitario en la Tropa requiere la guía de un dirigente que entienda el servicio como herramienta educativa. Su papel no es organizar voluntariados, sino acompañar el proceso educativo detrás de cada acción.

El dirigente:

- Promueve espacios de reflexión sobre el servicio y su impacto.
- Motiva a los jóvenes a identificar necesidades reales en su entorno.
- Acompaña la planificación y ejecución de proyectos scouts.
- Garantiza la seguridad, el propósito y la coherencia educativa de cada acción.
- Reconoce y celebra los logros, reforzando el valor del compromiso.

Un dirigente que educa para el servicio no busca resultados inmediatos, sino experiencias que transformen a los jóvenes y a la comunidad a la vez.

El escultismo enseña que la felicidad no se alcanza buscando solo el propio bienestar, sino compartiéndolo. En la Tropa, cada campamento, cada proyecto y cada buena acción son una oportunidad para construir comunidad, para aprender a convivir y para dejar el mundo un poco mejor de como lo encontramos. El involucramiento comunitario es, en última instancia, la expresión viva de la Promesa y la Ley Scout.

Cuando los scouts en la tropa sirven con alegría, cuando los dirigentes educan desde el ejemplo y cuando la comunidad se siente parte del proceso, el escultismo cumple su misión: formar ciudadanos solidarios, comprometidos y transformadores.

## Capítulo 10: La Relación de Protagonista de Programa y el Dirigente

### 10.1 La Figura del Adulto: El educador Scout como facilitador, no como jefe.

La relación entre los jóvenes y el dirigente scout es el corazón del programa. Sin ella, ninguna actividad tendría verdadero impacto educativo. De los 11 a 14 años, los chicos y chicas están en un momento en el que necesitan referentes adultos, pero rechazan las figuras autoritarias que no los escuchan ni los reconocen. Por eso, el dirigente no debe ser visto como un jefe que manda, sino como un **educador scout**: alguien que acompaña, facilita y guía procesos para que cada joven sea protagonista de su propio crecimiento y aprendizaje.

No significa sólo coordinar actividades o mantener el orden. Es, sobre todo, **acompañar a los jóvenes en una etapa de búsqueda**, donde necesitan referentes adultos que los escuchen, los orienten y les ayuden a descubrir sus propios talentos. El jefe de tropa es un **guía cercano**, alguien que camina al lado de los scouts, sin imponer un camino único, sino abriendo posibilidades para que cada uno encuentre el suyo.

En esta edad, los chicos y chicas exploran intereses variados: algunos descubren la pasión por el deporte, otros por la música, el dibujo, el liderazgo o el servicio comunitario. El rol del dirigente es **estar atento a esas señales**, animar a que se expresen y diseñar experiencias que les permitan profundizar en lo que despierta su curiosidad.

La tropa se convierte entonces en un **laboratorio de oportunidades de aprendizaje**: proyectos de patrulla, campamentos, construcciones, servicios a la comunidad o exploraciones en la naturaleza son escenarios donde cada scout puede aprender haciendo, equivocarse sin miedo y crecer acompañado. El dirigente es el **facilitador** que diseña estas oportunidades, cuidando que respondan a las características de la edad: deben ser retadoras, pero alcanzables; divertidas, pero con propósito; individuales, pero también colectivas.

Al mismo tiempo, el dirigente es un **modelo de valores vividos**. Los jóvenes observan más de lo que escuchan: la coherencia entre lo que el dirigente dice y hace es la lección más poderosa. Ser justo, cumplir la palabra, trabajar en equipo y mostrar respeto sincero hacia cada persona son ejemplos que los scouts captan y reproducen.

El dirigente de tropa es:

- **Apoyo cercano**, alguien que brinda seguridad y confianza en medio de los cambios que viven los adolescentes.
- **Acompañante en la búsqueda de intereses**: observa las pasiones e inclinaciones de los jóvenes y les ayuda a profundizar en ellas.
- **Diseñador de experiencias**: no se limita a planear actividades, sino que crea verdaderas **oportunidades de aprendizaje** que sean retadoras, divertidas y significativas.
- **Facilitador de protagonismo**: en lugar de resolver todo, anima a que sean los propios scouts quienes tomen decisiones, experimenten y aprendan de los resultados.
- **Modelo vivo de valores**: los adolescentes aprenden más de lo que ven que de lo que escuchan. Un dirigente coherente, justo y respetuoso enseña con el ejemplo mucho más que con palabras.

En esta relación, el joven es el **protagonista del programa** y el dirigente el **facilitador** que genera las condiciones para que florezca su autonomía, su capacidad de decidir y su compromiso con la comunidad. Un buen dirigente no se adelanta ni se queda atrás: camina al lado, acompaña y anima.

## 10.2 Comunicación: Estrategias para una comunicación efectiva con los jóvenes y sus familias

La comunicación es la base de esa relación educativa. A través de ella se construye la confianza, se resuelven conflictos y se fortalecen los lazos entre tropa, patrullas, dirigentes y familias.

### Con los jóvenes

Los scouts de 11 a 14 años buscan adultos que los **escuchen y los tomen en serio**. La comunicación con ellos debe ser clara, cercana y respetuosa. Algunas estrategias fundamentales son:

- **Escuchar activamente:** mostrar interés real por lo que cuentan, sin interrumpir ni minimizar sus emociones.
- **Usar un lenguaje sencillo y positivo:** explicar instrucciones o ideas de forma comprensible y motivadora.
- **Dar retroalimentación constructiva:** reconocer logros y esfuerzos, señalar errores como oportunidades de mejora.
- **Abrir espacios de diálogo:** consejos de patrulla o conversaciones informales donde puedan expresar sus opiniones y participar en las decisiones.

El dirigente que se comunica bien logra que los jóvenes lo respeten no por autoridad impuesta, sino por **confianza ganada**.

### Con las familias

La relación con las familias es igual de importante. Ellas son aliadas en el proceso educativo y necesitan sentirse informadas y vinculadas. Para lograrlo, el dirigente debe:

- **Informar con claridad** sobre las actividades, objetivos y medidas de seguridad.
- **Escuchar y atender inquietudes** con disposición, sin ponerse a la defensiva.
- **Valorar el rol de los padres y cuidadores**, reconociendo que su apoyo en casa refuerza lo aprendido en la tropa.
- **Mantener transparencia** en la gestión y coherencia en el discurso, para fortalecer la confianza mutua.

Una buena comunicación con las familias evita malentendidos, genera tranquilidad y refuerza el sentido de comunidad alrededor de la tropa.

En la tropa scout, la relación entre jóvenes y dirigentes es un **camino compartido**. El dirigente no es un jefe que controla, sino un educador que acompaña, facilita y comunica con respeto. Cuando logra este equilibrio, convierte cada actividad en una oportunidad de aprendizaje y cada interacción en un espacio de confianza. Y al mismo tiempo, al mantener una comunicación abierta con las familias, garantiza que todos —jóvenes, dirigentes y cuidadores— trabajen juntos por un mismo propósito: el crecimiento integral de los scouts.

## Capítulo 11: El Ciclo de Programa

### 11.1 El Ciclo de Programa en la Tropa

El Ciclo de Programa es una herramienta educativa que guía la planificación participativa en la Tropa, a través de diferentes etapas —conocer la realidad, planificar, realizar y evaluar— se construye un conjunto de actividades para un período determinado, con el propósito de favorecer el crecimiento personal de cada scout y asegurar que se aplique correctamente el Método Scout.

En este proceso, las patrullas y la Corte de Honor tienen un rol clave. Son ellas quienes, desde sus necesidades e intereses, proponen, eligen, preparan, ejecutan y evalúan las actividades. Así, cada scout participa activamente en la vida de su patrulla y de la tropa, desarrollando liderazgo, compromiso y sentido de responsabilidad.

El Ciclo de Programa no solo organiza el trabajo de la unidad, sino que también permite observar cómo crece cada scout en su camino personal, reconociendo avances en sus objetivos de progresión y su vivencia de la Ley y la Promesa Scout.

Además, educativamente, este proceso enseña a las y los scouts a expresar su opinión, a defender sus ideas con respeto, y a escuchar y valorar las opiniones de sus compañeros. Así, se vive la democracia de forma práctica, y se construye una tropa más unida, solidaria y participativa.

### 11.2 Las Fases del Ciclo de Programa: una herramienta de mejora continua

El Ciclo de Programa está compuesto por **cuatro fases que se desarrollan en secuencia**, formando un proceso cíclico que favorece el crecimiento personal de los scouts y el fortalecimiento de la unidad. Al completar la última fase, sus resultados alimentan el inicio del siguiente ciclo, convirtiéndose en una **herramienta de mejora continua**.

Este ciclo permite que los objetivos definidos en el **Plan de Rama** y el **Plan de Grupo** se articulen con la realidad concreta de la Tropa. A través del **diagnóstico participativo realizado por los propios scouts**, se construye una visión compartida de la rama que guía la planificación de actividades significativas, conectadas con sus intereses, necesidades y desafíos.

Cada ciclo, entonces, no es solo una planificación más: es una oportunidad para **evaluar lo vivido, ajustar lo necesario y proyectar nuevas experiencias** que impulsen el desarrollo de cada scout, el trabajo en patrullas y el crecimiento de toda la tropa.

### 11.3 Duración del Ciclo de Programa en la Tropa Scout

El Ciclo de Programa tiene una duración aproximada de **3 a 4 meses**, lo que equivale a unas **12 a 16 actividades regulares**. Este periodo es ideal porque permite **desarrollar de manera coherente el ambiente de referencia**, trabajar los **objetivos educativos propuestos** y sostener el **interés y la motivación de las y los scouts** durante todo el proceso.

Organizar el año scout en **tres ciclos de programa** permite estructurar el trabajo de la tropa de forma equilibrada, asegurando tiempo suficiente para planificar, vivir y evaluar cada experiencia. Además, esta

duración favorece que se puedan observar avances reales en la **progresión personal**, el **funcionamiento de las patrullas** y la **vida de la tropa**.

Cada ciclo se convierte así en una etapa significativa dentro del camino scout, conectada con los planes de rama y de grupo, y en sintonía con los intereses y necesidades de las y los jóvenes.

### Duración

- **3 a 4 meses (tiempo sugerido)**
- Equivalente a **12 a 16 actividades regulares**
- Se realizan **3 ciclos por año scout**

### ¿Por qué esta duración?

- Permite:
  - Desarrollar el **ambiente de referencia**.
  - Alcanzar **objetivos educativos específicos**.
  - Mantener el **interés y motivación** de las y los scouts.

### 11.4 Estructura del ciclo

1. **Diagnóstico o análisis de la realidad.**
2. **Planificación participativa** (en patrullas y Corte de Honor).
3. **Ejecución del programa de actividades.**
4. **Evaluación y retroalimentación.**

### 11.5 Propósitos educativos

- Alinear el trabajo de la tropa con el **Plan de Rama** y el **Plan de Grupo**.
- Conectar con los **intereses y necesidades** reales de los jóvenes.
- Favorecer la **progresión personal**.
- Fomentar el **liderazgo juvenil y el trabajo en equipo**.

### 11.6 Ciclo tras ciclo: mejora continua

- La **evaluación final** alimenta el diagnóstico del siguiente ciclo.
- Se ajustan propuestas y se profundiza en los aprendizajes.
- Se garantiza un crecimiento constante y coherente.

### 11.7 Protagonismo juvenil

- Las y los scouts:
  - Diagnostican
  - Proponen
  - Deciden
  - Ejecutan
  - Evalúan

## Capítulo 12: La Administración de la Rama

### 12.1 Administración de la Tropa

Cuando nos ponemos la pañoleta cada sábado, lo hacemos con la convicción de que estamos construyendo algo trascendente. La magia que ocurre en una formación de Tropa, la adrenalina de una competencia entre patrullas o la serenidad de una fogata bajo las estrellas tiene un soporte silencioso pero vital que ocurre tras bambalinas.

Administrar una Tropa Scout es, en esencia, dar estructura a la aventura. Es el ejercicio de acompañar la energía, la iniciativa y el liderazgo de los scouts para que las ideas que nacen en el Consejo de Patrulla o en el Consejo de Tropa se conviertan en experiencias educativas reales, seguras y significativas.

Una Tropa necesita memoria: saber quiénes están, cómo avanzan en su progresión personal, qué decisiones se tomaron en el Consejo de Tropa, qué actividades se realizaron y qué aprendizajes dejó cada ciclo de programa. Esa memoria permite que el trabajo educativo tenga continuidad y que el liderazgo juvenil se fortalezca con el tiempo.

La administración, lejos de ser un trámite, es una herramienta que permite que el Sistema de Patrullas funcione con orden, claridad y confianza.

### 12.2 Documentos esenciales

#### 12.2.1 Protagonistas de programa y familias

**Directorio de scouts y familias:** Permite conocer quiénes integran la Tropa y en qué patrulla participan. Facilita la comunicación con las familias, especialmente cuando se organizan salidas, excursiones o campamentos. También permite al equipo de dirigentes acompañar mejor el proceso de cada scout y mantener un vínculo cercano con su entorno familiar.

**Hojas de Vida de los Scouts:** Cada scout debe contar con una hoja de vida actualizada que incluya:

- Datos personales y familiares
- Información de contacto
- Historial dentro del Movimiento
- Registros de progresión personal
- Condecoraciones y reconocimientos
- Participación en eventos especiales

**Fichas de salud y emergencia** En una rama donde la vida al aire libre es protagonista —excursiones, campamentos, caminatas, juegos de exploración— contar con la información médica básica de cada scout es fundamental. Este documento reúne datos como alergias, condiciones médicas relevantes, medicamentos o restricciones físicas, así como contactos de emergencia. En actividades fuera del lugar habitual de reunión, este documento es una herramienta esencial de seguridad.

El dirigente debe garantizar:

- Fichas médicas completas y actualizadas
- Autorizaciones firmadas para actividades externas
- Contactos de emergencia
- Información relevante para campamentos y salidas

En cada salida o campamento debe contarse con:

- Listado de participantes
- Contactos de emergencia del lugar
- Información de centros médicos cercanos
- Protocolos básicos de actuación

### **12.3 Programa de Jóvenes - Planeación del ciclo de programa.**

En la Tropa, muchas de las ideas de actividades nacen de las patrullas. Por eso, la planeación del ciclo de programa debe recoger esas iniciativas y organizarlas dentro de una propuesta educativa coherente. Este documento permite conectar las actividades con el desarrollo de competencias, la progresión personal de los scouts y las oportunidades de aprendizaje que ofrece la vida de patrulla.

El ciclo debe quedar documentado:

- Diagnóstico o lectura inicial
- Definición de objetivos y competencias a desarrollar según el énfasis
- Actividades propuestas
- Responsables
- Evaluación final

Es una buena práctica generar un informe de ciclo de programa que permite evaluar qué actividades funcionaron bien, qué aprendizajes surgieron y qué aspectos pueden mejorarse. Este ejercicio ayuda al equipo de dirigentes a fortalecer el programa educativo en cada nuevo ciclo.

**12.3.1 Calendario de Tropa:** El calendario organiza la vida de la Unidad: reuniones, competencias de patrullas, salidas, excursiones, campamentos, ceremonias y espacios con las familias. Un calendario claro permite que las patrullas se preparen, que las familias acompañen el proceso y que el equipo de dirigentes coordine mejor la logística de las actividades.

Debe incluir:

- Ciclos de programa
- Campamentos
- Eventos regionales, nacionales o internacionales
- Ceremonias importantes
- Espacios de evaluación

Este calendario es orientador, no rígido. Permite prever recursos, tiempos y procesos.

**12.3.2 Planeación de reuniones y actividades:** Permite transformar las ideas en experiencias bien estructuradas. Incluye juegos, desafíos de patrulla, actividades de exploración, servicio o aprendizaje técnico

scout. Estas planeaciones ayudan a garantizar que las reuniones mantengan coherencia con el Método Scout y que las actividades puedan ser replicadas o mejoradas en el futuro.

Una Tropa sólida construye su propio banco de actividades con el formato de ficha de actividad vigente en el que se registren las actividades desarrolladas:

- Juegos
- Técnicas scout
- Actividades de patrulla
- Proyectos de servicio
- Dinámicas formativas

Este banco evita improvisaciones y permite mantener la calidad pedagógica.

**12.4 Registro de permanencia:** Además de registrar asistencia, permite observar la participación de los scouts en la vida de la patrulla y de la Tropa. Este seguimiento ayuda a identificar ausencias frecuentes, comprender dinámicas de participación y fortalecer el acompañamiento a los jóvenes que puedan estar perdiendo vínculo con la Unidad.

**12.5 Registro de progresión personal:** La progresión personal es el corazón del programa de la Tropa. Este registro permite documentar el camino de cada scout: competencias desarrolladas, desafíos superados, especialidades obtenidas y aprendizajes significativos. También facilita acompañar las ceremonias de reconocimiento y preparar con responsabilidad el paso hacia la siguiente rama.

Debe garantizar:

- Registro claro de la fase en la que se encuentra cada scout
- Seguimiento de sus avances en áreas de crecimiento
- Evidencias de oportunidades de aprendizaje realizadas
- Registro de insignias y reconocimientos

La herramienta puede ser:

- Carpeta física individual
- Documento digital compartido con el equipo de dirigentes

Lo importante no es el formato, sino la constancia y la coherencia. La progresión personal debe poder leerse como una historia de crecimiento y del paso del scout por la rama, sus fortalezas y los aspectos que debe seguir reforzando para cumplir con las competencias esperadas.

## **12.6 Buenas prácticas administrativas**

**12.6.1 Actas del equipo de Dirigentes:** Registrar acuerdos del equipo adulto permite dar seguimiento a decisiones, distribuir responsabilidades y mantener continuidad en el trabajo educativo.

**12.6.2 Memoria de la Tropa:** Una práctica muy valiosa es conservar registros de la historia de la Unidad: fotografías, relatos de campamentos, proyectos de patrulla, desafíos superados y momentos significativos. Esta memoria fortalece la identidad de la Tropa y permite que las nuevas generaciones conozcan el camino recorrido.

Una Tropa sin memoria pierde identidad. Es recomendable contar con una herramienta ya sea física o digital que permita que las nuevas generaciones conozcan el legado que reciben. Es importante recolectar:

- Fotografías de campamentos
- Historias significativas
- Logros importantes
- Cambios de guías y dirigentes
- Eventos destacados

Separado de la memoria simbólica, debe existir un archivo con:

- Actas de la Corte de Honor
- Planificaciones
- Evaluaciones
- Documentos oficiales

**12.6.3 Inventario de materiales de campamento:** La Tropa suele manejar equipos de campismo, cocina, herramientas o materiales de juego. Llevar un inventario sencillo permite cuidar estos recursos y garantizar que estén disponibles cuando las patrullas los necesiten.

**12.6.4 Lecciones aprendidas y plan de mejora:** Registrar aprendizajes después de campamentos, proyectos o ciclos de programa permite que la Tropa crezca con cada experiencia. No se trata de generar informes complejos, sino de identificar qué vale la pena repetir, qué debe ajustarse y qué nuevas oportunidades pueden abrirse para las patrullas.

Después de cada ciclo o campamento se recomienda registrar:

- Lo que funcionó
- Lo que puede mejorar
- Observaciones sobre participación de los scouts
- Recomendaciones para el futuro

### **12.6.5 Evaluación del Equipo de Dirigentes**

El equipo adulto también debe evaluarse y permitir la evaluación de los chicos para mejorar y agregar valor:

- ¿Estamos favoreciendo el protagonismo juvenil?
- ¿Estamos aplicando correctamente el método?
- ¿Estamos acompañando adecuadamente la progresión?

### **12.6.6 Herramientas Digitales**

Dependiendo de la realidad del grupo, se pueden usar:

- Carpeta compartida en la nube
- Aplicaciones de seguimiento de progresión
- Documentos colaborativos
- Calendarios digitales compartidos

Lo digital no reemplaza el método, pero sí facilita la gestión.

Al final, una administración clara y sencilla no busca llenar carpetas, sino **crear las condiciones para que la aventura scout pueda desarrollarse con seguridad, continuidad y sentido educativo**. Cuando la organización funciona, los dirigentes pueden dedicar su energía a lo más importante: acompañar a los jóvenes en su camino de crecimiento, liderazgo y descubrimiento.

La administración de la Tropa no es un asunto burocrático: es una herramienta educativa. Una Tropa bien organizada protege a los jóvenes, da continuidad al programa, facilita el seguimiento de la progresión personal y permite que el Método Scout se viva con coherencia y calidad. Administrar la Rama no significa controlar; significa **ordenar, prever y acompañar** para que el protagonismo juvenil pueda desarrollarse con seguridad y claridad.

## Capítulo 13: A salvo del peligro y Gestión del Riesgo: Guía básica sobre el cuidado y protección de los jóvenes.

### 13.1 A salvo del Peligro

A Salvo del Peligro es un compromiso y una responsabilidad de toda la membresía, y tiene como finalidad promover la garantía de los derechos, mantener a la niñez, juventud y adultez, fuera de riesgos y peligros que atentan contra su integridad, y divulgar y orientar en el acceso a las rutas de atención internas y externas a la organización.

Para Scouts de Colombia, A Salvo del Peligro requiere la implementación de estrategias, sistemas y procedimientos para el desarrollo de una cultura organizacional que promueva activamente el cuidado y seguridad de todos sus miembros, priorizando la niñez y adolescencia como sujetos de especial protección en el estado colombiano.

Desde la perspectiva de calidad institucional, el compromiso “A Salvo del Peligro” debe traducirse en sistemas concretos que garanticen entornos seguros reales, sostenibles y adaptados a los contextos donde operamos. Esto implica que las estrategias y procedimientos no solo estén definidos, sino que sean evaluables, pertinentes y coherentes con los estándares de mejora continua. En línea con los criterios del GSAT, es fundamental que contemos con protocolos claros, canales accesibles de reporte, formación permanente para adultos y mecanismos de seguimiento que nos permitan verificar su aplicación efectiva. Como organización educativa, tenemos la responsabilidad de asegurar que el cuidado no sea solo un principio declarado, sino una práctica cotidiana que proteja, transforme y eduque con integridad.

### 13.2 Gestión del Riesgo

La gestión del riesgo en la Asociación Scouts de Colombia busca garantizar entornos seguros para el desarrollo del Programa Educativo Scout, mediante la planificación, prevención y respuesta ante posibles situaciones que puedan poner en peligro a sus miembros o al buen desarrollo de sus actividades.

#### 13.2.1 Elementos centrales de la gestión del riesgo:

1. **Identificación de riesgos:** Analizar los posibles peligros presentes en las actividades (al aire libre, campamentos, salidas, etc.).
2. **Evaluación del riesgo:** Determinar la probabilidad y el impacto de cada riesgo identificado.
3. **Prevención y mitigación:** Establecer medidas para reducir la probabilidad o el efecto de los riesgos.
4. **Planes de emergencia y respuesta:** Tener protocolos claros para actuar en caso de incidentes.
5. **Capacitación y sensibilización:** Formar a los adultos voluntarios y jóvenes en temas de seguridad y autocuidado.
6. **Evaluación y mejora continua:** Aprender de las experiencias para fortalecer la gestión futura.

## Referencias bibliográficas

- Asociación Scouts de Colombia (2022). Proyecto Educativo 2022–2032.
- Asociación Scouts de Colombia – Equipo de Actualización de Política de Programa de Jóvenes (2023). Informe 02: Rangos de Edad y Etapas de Desarrollo.
- Fundación Empresarios por la Educación (2024). Encuesta de Opinión en Educación de Jóvenes en Colombia.
- DANE (2023). Panorama sociodemográfico de la juventud en Colombia.
- Proyecto Atlántida (2022). Descripción de los adolescentes colombianos.
- Organización Mundial del Movimiento Scout. (2017). Características esenciales del Movimiento Scout. Recuperado de <https://www.scout.org/es/node/4850>
- Organización Mundial del Movimiento Scout. (2020). Descubriendo los ODS: Manual de actividades. Recuperado de <https://sdgs.scout.org>
- Organización Mundial del Movimiento Scout. (s.f.). Scouts for SDGs. Recuperado de <https://sdgs.scout.org/>
- Baden-Powell, R. (1908). *Escultismo para muchachos*. Londres: C. Arthur Pearson.
- Asociación de Guías y Scouts de Chile. (2010). *Marco conceptual del Método Guía y Scout*.
- Asociación de Scouts de México, A.C. (2024). *Guía de Scouter de Tropa*. Recuperado de <https://datacentermexico.app.box.com/v/guia-scouters-tropa-2024>
- Baden-Powell, R. (1979). Guía para el Jefe de Tropa. Asociación de Scouts de México.
- Organización Mundial del Movimiento Scout. (2019). The Scout Method. World Scout Bureau.
- Comité Scout Mundial. (2017). Documento 8: Revisión del Método Scout. Organización Mundial del Movimiento Scout.
- Hoyos, R. (2025). Sistema de Equipos. Documento base del Equipo de actualización de política - rango 11 a 14 años, versión de trabajo 2025.

## Bibliografía Sugerida

- Escultismo para Muchachos; Robert Baden-Powell; 1908; Fundacional del movimiento scout
- Guía para el Jefe de Tropa; Robert Baden-Powell; 1919; Manual clásico para dirigir tropa
- Roverismo hacia el Éxito; Robert Baden-Powell; 1922; Filosofía de vida para jóvenes adultos
- Lecciones de la Escuela de la Vida; Robert Baden-Powell; 1933; Reflexiones educativas
- El Sistema de Patrullas; Roland Philipps; 1913; Método de patrullas
- El Libro de las Tiendas; Roland Philipps; 1919; Organización de campamentos
- El Espíritu de Patrulla; Roland Philipps; 1917; Cohesión y liderazgo
- Siempre Listos; William Hillcourt; 1936; Formación práctica para líderes
- El Manual del Scoutmaster; William Hillcourt; 1930s; Guía para jefes de tropa
- El Libro de Gilwell; John Thurman; 1950s; Formación avanzada de dirigentes
- Rema tu Propia Canoa; John Thurman; 1950s; Autonomía y liderazgo
- El Gran Juego; Arístegui; 1930s; Filosofía educativa
- Educación y Escultismo; Joseph M. Brunton; 1930; Reflexión pedagógica
- El Lobo que Nunca Duerme; Joseph Alston; 1920s; Narrativa para lobatos
- Manual del Lobato; Baden-Powell y colaboradores; 1916; Base del escultismo en manada
- Charlas Scouts; Varios autores; 20th; Material motivacional
- Los Cinco Minutos del Jefe de Tropa; Varios autores; 20th; Charlas educativas breves
- 100 Ideas para Reuniones de Tropa; Varios autores; 20th; Recursos prácticos

- La Flor de Lis; Varios autores; 20th; Símbolos y valores scouts
- La Vida de BP en Cuadros; Lady Olave Baden-Powell; 1940s; Biografía ilustrada
- El Escultismo en la Educación Moderna; Varios autores; 20th; Adaptación pedagógica
- Manual del Jefe Scout; Asociación Scouts; 20th; Guía oficial
- Cómo Dirigir una Tropa; Asociación Scouts; 20th; Manual práctico
- Proyecto Educativo OMMS; Organización Mundial del Movimiento Scout; Actual; Marco pedagógico
- Método Scout: Una Propuesta Educativa; OMMS; Actual; Fundamentos del método
- Scouting: An Educational System; Mario Sica; 1990s; Análisis del método scout
- El Escultismo y la Educación en Valores; Varios autores; Actual; Formación ética
- Manual de Campismo Scout; Varios autores; 20th; Técnicas de campamento
- El Escultismo en América Latina; Varios autores; Actual; Contexto regional