



MANUAL DE LA PERSONA CONSEJERA

Fascículo 9: Profundizando en la relación
entre la Progresión Personal y el
Método en la Sección Comunidad



ME-PE-C.10.2026





A hand holding a smartphone next to a lined paper template. The template consists of a series of horizontal lines on a white background, with a red hand holding a black smartphone to the right of the lines.



Créditos

Este material se distribuye bajo la licencia Creative Commons Atribución–NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0). Se autoriza su copia, distribución, adaptación y reutilización con fines educativos y no comerciales, siempre que se reconozca de forma adecuada la autoría de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica y del Programa Educativo, se indique si se han realizado cambios y no se utilice el material con fines comerciales. Para consultar los términos completos de la licencia, visite: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

Título del recurso

Profundizando en la relación entre la Progresión Personal y el Método en la Sección Comunidad

Codificación

ME-PE-C.10.2026

Área responsable

Coordinación Nacional de Programa Educativo
Dirección Técnica

Fecha de publicación

03 de abril de 2026

Agradecimientos especiales

El contenido de este material fue elaborado y validado por Mauricio Castro Monge, Ileana Boschini López y Pablo Morales Rivera. El diseño gráfico fue trabajo de Alexia Morales Chacón.

Contacto y retroalimentación

Para consultas, sugerencias o para compartir experiencias relacionadas con la implementación de este recurso, puede comunicarse con el área de Programa Educativo de la **Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica** al correo programaeducativo@siemprelistos.org o al teléfono (+506) 2222-9898 ext. 2702. Su retroalimentación es fundamental para seguir fortaleciendo nuestros recursos educativos y enriquecer la vivencia del Programa Educativo en todo el país.

Este documento utiliza el masculino genérico para facilitar la lectura y reducir la redundancia, siguiendo las recomendaciones de la Real Academia Española (RAE). Sin embargo, el uso del masculino genérico no implica exclusión y se entiende que todas las referencias a personas o grupos de personas se refieren a individuos de todos los géneros.



Progresión personal

Contenidos

Conceptos básicos de la progresión personal

- Definición y características
- Propósito
- Elementos del método y progresión personal
- Implementación del método en la Comunidad para el desarrollo de la progresión personal
- Etapas en Comunidad

Gestión de la progresión personal

- Plan personal de acción
- PPA como ciclo de programa
- Herramientas para administrar el PPA
- Programa de la comunidad
- Herramientas para administrar el programa de Comunidad
- Reconocimiento de la progresión
- Seguimiento de la Progresión Personal

Anexos:

- El Pin de Reto, la Insignia de Servicio y la Rosa de los Vientos; roles y consideraciones importantes para dirigentes de Comunidad.
- La Insignia de Reto
- La Insignia de Servicio
- La Rosa de los Vientos





Conceptos básicos de la progresión personal

Definición

La Progresión Personal es un proceso gradual de crecimiento y adquisición de habilidades por cada joven, a partir de todas sus experiencias de vida, con el aprender haciendo como principal herramienta pedagógica.

La Progresión Personal se realiza con base en los elementos del Método Guía y Scout, en un proceso de aprendizaje progresivo e individual.

Características

En esta definición tenemos aspectos claves que caracterizan el proceso, tales como:

- **Personal:** Cada joven valora las experiencias de vida de una forma diferente, adquiere conocimientos o destrezas de diversas maneras, aun cuando comparta un mismo grupo de experiencias.
En la Comunidad se ofrecen diferentes alternativas a los jóvenes de acuerdo con sus necesidades.
Asimismo, en este proceso de crecimiento personal influyen las demás actividades que se viven fuera del Movimiento, con la familia, amigos, entorno de estudios o trabajo.
Estas otras actividades conforman, aunado a lo que sucede a lo interno de la Comunidad y el Grupo Guía y Scout, lo que llamamos vida de grupo abierta.
- **Gradual:** el crecimiento o progresión personal, es un proceso paulatino donde se construye el paso siguiente con base en lo anteriormente aprendido.
- **Acumulativo:** Se requiere la puesta en práctica de lo aprendido para reforzar el conocimiento y generar la seguridad necesaria para luego construir, de nuevo, sobre el conocimiento adquirido. Es decir se acumulan experiencias en un proceso incremental, de acuerdo con sus características personales e intereses.
- **Integral:** el Movimiento Guía y Scout busca promover el desarrollo integral de los jóvenes, hasta abarcar las distintas áreas de crecimiento y las habilidades para la vida según las necesidades del joven. Los objetivos educativos son conocimientos, actitudes o habilidades deseables en el joven. Proponen el aprendizaje de saberes (saber), valores (saber ser) y procedimientos (saber hacer).



- **Proceso y producto:** La progresión personal es un proceso continuo, que nunca finaliza, cada nueva acción permite al joven evaluarse y crecer constantemente. A la vez, es un producto que se evidencia en acciones concretas que manifiestan una forma particular de ser y un aumento en el nivel de compromiso y responsabilidad. Todo esto se desarrolla dentro de un constante ciclo personal en el que el joven define sus objetivos, selecciona y diseña actividades, las desarrolla y, posteriormente, las evalúa.
- **El joven como protagonista:** con base en los elementos del método y su implementación particular para cada sección, en nuestro caso la Comunidad, cada joven desarrolla y define su proceso de crecimiento es decir progresión personal.

Propósito de la progresión persona en la Comunidad

Todo lo que realiza en la Comunidad cada individuo, en sus PPA, en las actividades personales, en las actividades grupales y en los roles de la Comunidad (es decir en la vida de grupo) debe tener un valor educativo: desarrollar valores, competencias y habilidades.

La sección Comunidad es la última etapa de formación de jóvenes - como protagonistas del programa - en la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.

Las implicaciones principales de ello son tres:

- Se espera que cada joven haya logrado desarrollar las habilidades y competencias que propone el proyecto educativo, en el grado apropiado para su grupo etario.
- Se espera, además que el programa les haya apoyado para establecer bases sólidas para el desarrollo de un proyecto de vida y haya coadyuvado para establecer ese rumbo.
- Como última etapa que es, se convierte en un período de transición a la vida adulta fuera del ámbito del programa educativo, generalmente ya no como parte del escultismo y el guidismo

Es decir, se espera que las Guías Mayores y Rovers hayan logrado conceptualizar una idea de proyecto de vida y desarrollado habilidades y herramientas para lograrlo.

En consideración a lo anterior podemos decir que:

El propósito de la progresión personal en Comunidad es lograr que cada individuo descubra la persona que quiere ser, que puede ser, se proponga serla, cuente con herramientas para ello y haya interiorizado, como parte de su vida, valores de ciudadanía, vida en naturaleza y solidaridad responsables.



Elementos del método y la progresión personal:

La progresión personal se desarrolla esencialmente a través del Método

En el Movimiento Guía y Scout existen ciertos elementos que, en forma conjunta, coadyuvan a cada joven para el desarrollar su progresión personal. A este conjunto de elementos fundamentales se le denomina el **Método**.

Los elementos del método operan en forma conjunta e integral para el desarrollo de la progresión personal:

Aunque **el método es uno solo**, su implementación a través de las distintas secciones varía según el grupo etario y las características de cada persona.

En la Comunidad, se cumple la mayoría de edad y la persona adquiere todos los derechos y obligaciones que esto conlleva, el individuo es cada vez más consciente y responsable de sus decisiones.

En los párrafos siguientes se hace referencia a los elementos del método sus características y particularidades en esta sección:

- **El desarrollo progresivo e individual:**

- ◊ Individual, cada persona se desarrolla de acuerdo con sus propias características, intereses, necesidades y circunstancias.
- ◊ Gradual, se crece poco a poco, paso a paso.
- ◊ Acumulativo. Las habilidades y conocimientos que se van desarrollando o adquiriendo sirven de base para el crecimiento personal continuo.
- ◊ Con la persona como protagonista.
- ◊ En la Comunidad, en cada PPA, el joven determina, con base en sus intereses y estado de progresión, cuáles serán sus próximas metas.
- ◊ En el proceso de ejecución de este PPA irá realizando su evaluación con el soporte de sus pares y la asesoría de Consejeros.
- ◊ Al final de cada PPA se lleva a cabo un recuento de los logros alcanzados y luego se inicia el siguiente ciclo. Así, sucesivamente

- **El proceso de aprender haciendo:**

- ◊ Es a través de la acción por medio de las diversas actividades de la vida en la Comunidad o fuera de ella, que cada joven desarrolle sus habilidades y progresión.
- ◊ En la Comunidad este proceso se ejecuta con base en las propuestas del PPA y del programa de la Comunidad.



- **Un Marco Simbólico y un fondo motivador**

- ◊ Un marco simbólico actúa como un conjunto de elementos que sirven de estructura, encuadre y motivación. Contiene elementos que estimulan a cada joven a través de reconocimientos, ceremonias y otros.
- ◊ En la Comunidad distinguimos en primer lugar dos etapas: la Decisión y el Compromiso, cuyos nombres se centran en aspectos esenciales de cada una. Asimismo diversos elementos simbólicos tales como las insignias de etapa, las relacionadas con el Servicio, el Reto, el Compromiso y la Rosa de los Vientos, entre otras, que estimulan y reconocen a cada persona.

- **Un grupo de pares, sociedad de jóvenes o equipos**

- ◊ En la Comunidad los jóvenes deben encontrar un ambiente donde compartan intereses, soporte mutuo y experiencias enriquecedoras.
- ◊ En este momento de madurez, cada uno de los miembros de la Comunidad incrementa, poco a poco, más actividades relevantes relacionadas con su proyecto de vida a lo externo de ésta.
- ◊ La Comunidad ofrece la oportunidad de desarrollar actividades de vida en naturaleza, servicio y vida en sociedad en un marco de hermandad, camaradería, Ley y Promesa.

- **La adhesión libre y voluntaria a una Promesa y una Ley**

- ◊ Esto tiene un especial sentido en la Comunidad, donde este sentido de adhesión es más consciente. En la celebración de Compromiso la persona realiza su compromiso con la Ley y la Promesa, con las normas de la Comunidad y con el esfuerzo constante y consciente por procurar desarrollar un proyecto de vida que le haga feliz y responsable con la sociedad y el entorno. Asimismo la Comunidad misma se compromete, por medio de sus miembros, a apoyar al nuevo compañero en esta ruta que se propone.
- ◊ La adhesión a Ley y Promesa se espera sea una constante y consciente actitud de vida. Este sentido se refuerza y renueva en la Ceremonia de Confirmación.



• La vida en sociedad

- ◊ Las personas que son miembros de la Comunidad de Guías Mayores y Rovers viven y desarrollan una parte importante de su progresión personal a través de "actividades externas".
- ◊ Las Comunidades de Guías Mayores y Rovers se involucran y desarrollan en proyectos de servicio e integración con otros grupos juveniles y la comunidad.
- ◊ Los Rovers y las Guías Mayores, al igual que sus Comunidades, se involucran como personas ciudadanas responsables y líderes activos que contribuyen para un mundo mejor a través del servicio comunitario, liderazgo con valores, propugnación y la resolución de problemas de su entorno en pro de un cambio positivo. Esto debe considerarse siempre en el programa de la Comunidad.

• La vida en naturaleza

- ◊ En la Comunidad la vida en naturaleza adquiere un significado más profundo.
- ◊ Se distinguen tres aspectos relevantes:
 - * Las Guías Mayores y Rovers están preparadas para acampar confortablemente, para disfrutar de caminatas y exploraciones lo que hacen de una manera frecuente y con una visión más madura de esta experiencia.
 - * Las Guías Mayores y Rovers comprenden la relación que existe entre la humanidad y la Naturaleza, una relación que va más allá de la naturaleza humana y respeta a todas las formas de la existencia.
 - * Dentro de este concepto las Guías Mayores y los Rovers mantienen una actitud responsable que, con acciones cotidianas o especiales, protegen el entorno para ellos y sus futuras generaciones.

• La participación del adulto, estimulante, no interferente

- ◊ El adulto en la Comunidad debe mantener resiliencia ante las diversas circunstancias. La calma y el equilibrio son fundamentales para el liderazgo adulto.
- ◊ Como dirigentes debemos desarrollar nuestras habilidades interpersonales: saber escuchar, comprender y estimular el descubrimiento propio de cada joven de la Comunidad.
- ◊ En la Comunidad el rol de adulto se centra en fomentar la responsabilidad, creatividad, la toma de decisiones, el compromiso con éstas y en general la autoformación de los jóvenes.
- ◊ En la Comunidad los Consejeros y Consejeras estimulan la participación juvenil, su toma de decisiones y la vida de grupo, dejan las decisiones, creatividad, planificación y ejecución en manos de las Guías Mayores y los Rovers.
- ◊ Consejeros y Consejeras impulsan a los jóvenes a proponerse, hacerse responsables y hacerse cargo de sus planes y proyecto de vida.



- **Implementación del método en la Comunidad:**

Etapas de progresión, PPA, rutas, actividades, reconocimientos e hitos

Etapas de la progresión personal en la Comunidad

En la comunidad contamos con dos etapas de Progresión Personal: la etapa de **Decisión** (un período introductorio) que debe ser corta, no puede exceder los tres meses. y la de **Compromiso** (un trabajo más específico, a través de los PPA) .

- **La etapa de DECISIÓN:**

Esta etapa es lo que se entiende como una **etapa introductoria**.

Su objetivo es que cada joven:

- ◇ Con el apoyo de sus Consejeros realice o inicie el proceso de cuestionar la persona que quiere ser, ahora y en el futuro.
- ◇ Conozca a los miembros de la Comunidad: quiénes son y cómo están organizados,
- ◇ Comprenda y acepte las reglas que rigen la Comunidad - Carta de la Comunidad -
- ◇ Conozca la Misión y Visión de la Comunidad, su lema, organización y la Oración de Guías Mayores y Rover.
- ◇ Para el joven que viene de fuera del Movimiento, aparte de lo anterior:
 - * Conozca y comprenda la Ley y la Promesa Guía y Scout.
 - * Aprenda sobre el estilo de vida que nos identifica y lo que hacemos para vivirlo plenamente.
- ◇ Como lo indica el nombre de la etapa, cada joven deberá **tomar una decisión, de carácter personal e intransferible**: continuar integrándose plenamente a la hermandad o retirarse.

Al comprender que el Guidismo y el Roverismo es una **hermandad** cimentada en el **reto, el compromiso, el servicio y la vida al aire libre**, si desea continuar en la Comunidad realizará su Ceremonia de Compromiso.

Esta celebración se coordinará y calendarizará junto a su Padrino y Madrina.

En esta Ceremonia es esencial y central que cada joven presente a su nueva Comunidad cómo concibe la persona que quiere ser y su proyecto de vida.

La Comunidad se compromete a ser su apoyo en este camino.



La ceremonia sella el compromiso de trabajar activamente en su Comunidad, en favor de su localidad y en la realización de su Proyecto de Vida, con la guía de su PPA (Plan Personal de Acción).

- **Etapas de COMPROMISO:**

A partir de la Ceremonia de Compromiso concluye la etapa de Decisión y se inicia la segunda y última etapa, la de Compromiso.

Es en esta que, las Guías Mayores y los Rover, con base en sus PPA (Plan Personal de Acción), se enfocan en el desarrollo de su crecimiento personal.

- ◊ **Los PPA y la progresión personal:**

La Guía Mayor o el Rover, va trabajando en sus **"Sueños" y "Retos"**, por medio de sus PPA (Plan Personal de Acción).

Usamos las palabras **"sueños" y "retos"** para referirnos, de una manera más coloquial y sencilla y como parte del marco simbólico, a las aspiraciones a corto y largo plazo de la persona, así como al trabajo en las situaciones que debe enfrentar en el día a día.

Además de estos aspectos en cada PPA además se incluirán actividades de vida en naturaleza, en sociedad y de servicio, de acuerdo con las posibilidades personales.

En cada PPA se realiza un proceso de análisis de las circunstancias e intereses personales, Luego se fijan metas y se proponen las acciones correspondientes para conseguirlas.

De esta manera el enfoque de crecimiento se individualiza y se da gradualidad individual.

La insignia o **Pin de PPA**, se puede portar en el uniforme desde el primero momento que cada persona inicia la ejecución de su primer plan personal de acción, como señal de que se está trabajando activamente en la progresión personal. La razón de utilizar un pin y no una insignia cosida es que debe demostrarse siempre, para poder portarla que hay compromiso de trabajo con el plan.

Si por alguna razón una chica o chico dejara de lado su **PPA**, el **EAPP** (Consejero, Padrino/ Madrina), puede solicitar al joven que retire el **PIN de PPA²** de su uniforme. Esta insignia podrá usarse de nuevo cuando se reinicie el trabajo activo, a criterio del EAPP. Es posible que esto implique desarrollar el proceso de un nuevo PPA o retomar el vigente.

- ◊ **Las actividades de la Comunidad y la progresión personal:** También la progresión personal se desarrolla activamente en el conjunto de actividades que realiza la Comunidad y en las que cada individuo participa.

Las actividades de la Comunidad dinamizan la vida de ésta y brindan un ambiente de vida común, retos, servicio y aire libre.

- ◊ **Rutas y opciones en la progresión personal en el la Comunidad:**

En la etapa de compromiso se van encadenando cada **PPA** con el siguiente en forma sucesiva.

Con el fin de estimular y reconocer la progresión personal, los miembros de la Comunidad pueden trabajar para lograr reconocimientos, como se describe más adelante, que denotan hitos importantes en dicha progresión, tales como la **Insignia de Reto (pin)**, la de **Servicio** y la **Rosa de los Vientos**, entre otras. Asimismo podrán realizar una confirmación de sus compromisos con Ley Promesa y Valores, en la **Ceremonia de Confirmación**.



Del mismo modo que cada **PPA** es único y personalizado, cuáles de estos hitos y en qué orden trabajar en ellos es una elección individual, dentro de ciertos lineamientos. Es fundamental tener claro que la herramienta de trabajo en la Comunidad es el PPA y en ellos se destacan los aspectos individuales, circunstancias y metas de cada persona, que se integran en su crecimiento personal.

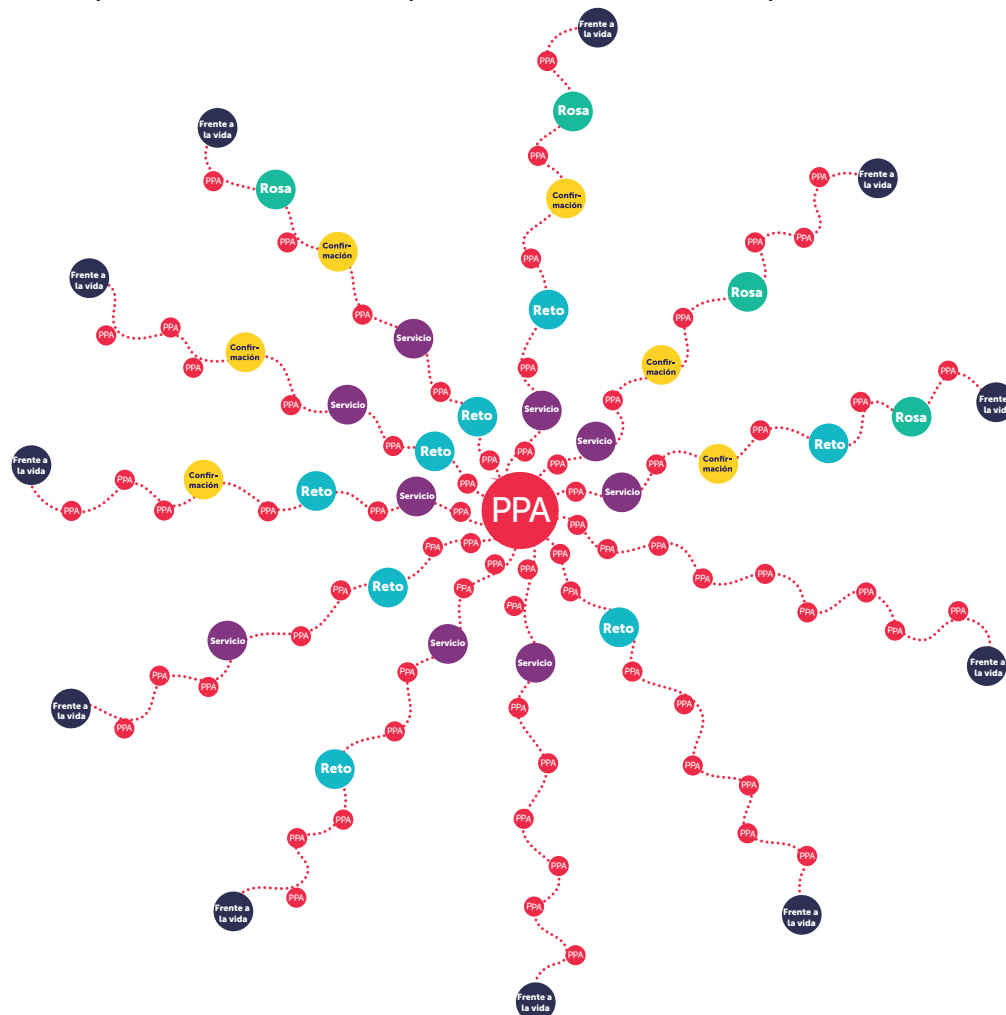
En la Comunidad se proponen distintos reconocimientos e hitos para estimular el crecimiento personal y la vida en Comunidad; sin embargo, cada joven organiza su progresión personal en diversas rutas, de acuerdo con sus intereses y necesidades, variando el orden en que obtiene estos reconocimientos y en cuáles se enfoca.

◇ **Resumiendo:** El paso por la Comunidad inicia entonces formalmente con la **Ceremonia de Compromiso**, cuando finaliza la etapa de Decisión y concluye con la celebración de **Frente a la Vida**.

◇ **Los Reconocimientos de la progresión personal:**

Cualquier reconocimiento, insignia o ceremonia de progresión personal, que pretenda lograr o realizarse por un joven, será propuesto y trabajado en un PPA.

Nunca será una condecoración entregada por sus pares, sino siempre producto de su esfuerzo personal, reconocido por su EAPP y ratificado por la Asamblea.





♦ Los reconocimientos son:

- **El Pin de Padrino o Madrina.**

El pin reconoce una labor de apoyo a un compañero o compañera. El rol del de Madrina o Padrino, promueve el desarrollo de habilidades y valores tales como la empatía, comunicación, solidaridad, entre otros.

Un joven lo podrá portar en su uniforme siempre que esté realizando este rol en forma activa. Cuando no tiene "ahijados" deberá retirar este pin del uniforme.

- **El Pin de Reto:** Durante el desarrollo de su vida en la Comunidad, cada joven puede identificar algún reto que requiera de su total concentración y que sea de suma relevancia para su vida, entonces lo colocará en sus PPA y se dedicará esforzadamente a resolver lo relacionado con este asunto con tal de vencer dicho obstáculo.

El reto debe ser conocido y aprobado por el EAPP, sus miembros deben validar que verdaderamente se trata de un reto para esa persona, un objetivo o empeño difícil de llevar a cabo. Por eso, constituye un estímulo y un desafío para el joven que lo afronta.

El Pin de Reto reconoce el esfuerzo y superación de la persona y estimula su superación, además de servir de ejemplo para los demás miembros de la Comunidad. Si el joven logra cumplir satisfactoriamente el reto, su EAPP debe presentar, en una Asamblea de Comunidad, un informe positivo en el que se detalla dicho reto y la forma en que el joven lo afrontó y superó.

La **Asamblea** ratificará o no (en casos justificados) la entrega del Pin de Reto.

- **Insignia de servicio:** Una Guía Mayor o Rover puede portar la **Insignia de Servicio** si se propone en su PPA trabajar y demostrar que es merecedor de la misma, esta insignia identifica al joven que ha hecho del servicio, una actitud de vida, consigo mismo, y demostrada en y con la Comunidad, localidad, con su entorno familiar o de convivencia, y en su lugar de estudio o trabajo, si sigue el procedimiento oficial establecido por la Asociación, su **EAPP** entregará un informe positivo y la Asamblea de la Comunidad, órgano que ratificará o no (en casos justificados) dicho Informe y se entregará dicha insignia en una celebración.

- **Rosa de los vientos:** Para que un joven pueda optar por la Rosa de los Vientos (su máximo reconocimiento de progresión personal) debe:

- Haber realizado su ceremonia de Confirmación
- Tener aprobada su Insignia de Servicio
- Ser ejemplo de vida de Ley y Promesa
- Haber mantenido su compromiso con su Comunidad, participando activamente de sus actividades
- Haber trabajado en su proyecto de vida con sus PPA sin dejarlos olvidados.



- Este máximo reconocimiento debe incluirse como parte de un PPA y trabajarlo durante el ciclo.
Al igual que en los demás hitos, su EAPP validará el logro de requisitos y emitirá un informe positivo que deberá ser validado en una Asamblea de Comunidad en la que los demás jóvenes pueden dar su opinión al respecto.
- El Consejero debe velar para que esta aprobación no sea un acto complaciente o de favoritismo para él o la joven, para la Comunidad, para el mismo dirigente e inclusive para el grupo; sino que sea un acto honesto de reconocimiento a un esfuerzo emprendido y concretado.

♦ **Hitos y momentos especiales de la progresión personal:**

- **Preparación, desarrollo y evaluación del PPA**, cada PPA representa, en sí mismo, un hito o etapa de crecimiento personal donde se realiza un proceso completo de definición de metas, se trabaja en éstas y se evalúa su alcance.
- **El Campamento en Soledad o retiro**: Antes de su **ceremonia de Confirmación**, es obligatorio que el joven realice un **Campamento en Soledad o retiro** (CES) (revisar fascículo al respecto), el cual permite meditar sobre lo que significa ser Guía Mayor o Rover, el compromiso adquirido y la disposición y ratificación de estar dispuesto a vivir siempre de la mejor manera con sus principios, su Ley y su Promesa, en un futuro después de la Comunidad y por el resto de su vida. Cada campamento en soledad o retiro, es un proceso educativo que debe entenderse como un todo.

La responsabilidad de cada persona que lo va a realizar empieza con la preparación de su campamento en soledad y la búsqueda y selección de temas relevantes que desea profundizar, meditar, decidir o proponer.

Posteriormente, este proceso continúa en la actividad misma, a través de la introspección que se tiene en ese espacio de aislamiento, que se apoya en preguntas generadoras o lecturas que eventualmente también podrían sugerir sus consejeros, pero que ojalá, sean seleccionadas por el Rover o las Guía Mayor mismos.

Como cualquier proceso en la Comunidad, el Campamento en Soledad o Retiro, debe ser auto gestionado por el joven, desde su planificación inicial.

El primer Campamento en Soledad puede desarrollarse en cualquier momento de la etapa de Compromiso, pero antes de su ceremonia de Confirmación.

Sin embargo al joven se le propone realizar Campamentos en Soledad o Retiros antes de los momentos importantes en su vida, por esto es que también se propone, si le es factible, realizar uno antes de su Celebración de Frente a la Vida.





- **Confirmación:** También, durante la etapa de Compromiso, se propone al joven realizar su **Ceremonia de Confirmación**, en esta ratifica su deseo de ser siempre ejemplo de vivencia de la Ley y Promesa Guía y Scout, su entrega a los demás, demostrada en el cumplimiento del lema **Servir** y para recordarle su compromiso. Como símbolo se entrega un anillo, que se portará siempre, aún sin uniforme, pues este compromiso es un asunto de todos los días. Tanto esta ceremonia como la **insignia de Servicio**, son necesarias para la entrega de la Rosa de los Vientos.
- **Frente a la Vida:** Al final de la etapa de Compromiso, indistintamente de la ruta tomada por el joven, se realiza la **Celebración de Frente a la Vida** recordando al joven que el Movimiento busca mejores ciudadanos que se den con entrega y alegría a los demás, lleven a cabo su trabajo de la mejor manera y promuevan y motiven a otros a lograr por un mundo mejor. Por esta razón, se invita compartir con otros fuera del Movimiento, a dar vida a lo aprendido, a remar su propia canoa siempre adelante y con entusiasmo.

Gestión de la progresión personal y PPA

Como se ha mencionado con anterioridad, la gestión específica de la progresión personal de cada joven, se realiza por medio de los **PPAs**. El PPA se comporta como el ciclo de programa específico de cada persona y como una etapa de progresión.

El PPA, es un concepto, diseñado para desarrollar en cada individuo un conjunto de habilidades que le permitan gestionar y alcanzar sus objetivos y metas, así como afrontar los diversos retos que encuentre en la vida cotidiana. En la vida más allá de la Comunidad, la práctica de las fases de un PPA y las habilidades adquiridas, serán de utilidad para continuar creciendo y afrontando los retos personales, familiares y sociales.

El PPA se pone en práctica a través de un instrumento que tiene el mismo nombre, es una herramienta oficial que apoya su documentación y seguimiento. Esta herramienta oficial se puede utilizar en forma física o virtual.

En la gestión del PPA participan:

- **Su protagonista:** cada Guía Mayor o Rover en etapa de Compromiso
- **Consejeros y Consejeras:** sea en forma individual o como parte del EAPP
- **Padrinos y Madrinas:** otros jóvenes de la Comunidad que actúan como pares de apoyo.
- **EAPP³**



Un Plan Personal de Acción se trabaja, se prepara y desarrolla en varias fases.

• Preparación

- ◊ (“Diagnóstico”), definición de objetivos y metas
 - Evaluación personal para descubrir Sueños, Retos, Fortalezas y Oportunidades de mejora. En relación con la vida en naturaleza un análisis de las acciones que desarrollo en relación con disfrutar actividades de aventura, actividades sociales con los amigos, vida en pareja, proteger y vivir en y con la naturaleza; en relación con el servicio revisar cómo se vive éste y las oportunidades de mejora que se vislumbren.
 - Este es un momento crucial en la progresión de cada joven, pues es aquí donde se descubre, se analiza, se decide y se establece el rumbo que cada uno de ellos va tomar en su crecimiento.
 - Este espacio es también fundamental para visualizar el futuro, no sólo cercano y poder concentrarse en el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para el proyecto de vida.
 - En esta evaluación o “diagnóstico” es fundamental que Consejeros y Consejeras se acerquen a cada joven, para en forma individual, estimulante y no interferente apoyen el proceso de análisis.
 - El rol de los Padrinos y Madrinas es importantísimo, ellos como pares, tienen un acercamiento que difícilmente podría lograr un adulto.
 - La mayoría de los muchachos y muchachas no están preparados inicialmente para una actividad de este tipo.
Es aquí donde en el “aprender haciendo” se va desarrollando el conjunto de habilidades necesarias para ello.
Los Consejeros tienen que desarrollar su rol en forma cuidadosa de modo que impulsen este crecimiento y empoderamiento.
 - El diálogo entre consejeros y la Guía Mayor o el Rover es fundamental. La labor estimulante se realiza haciendo preguntas al protagonista, de manera que logre profundizar en sus sueños proponiendo acciones para ir construyendo su proyecto de vida. Comprender esta tarea es fundamental para cada dirigente de la sección.

• Plan de trabajo y selección de actividades

- Cuando se tengan definidos los objetivos (sueños y retos) se debe aprender a definir y concretar vías para lograrlos.
- En el plan también deben incluirse - como parte integral - acciones y actividades de servicio, así como vida en naturaleza que se desarrollarán.
- Es decir debe haber una definición concreta de estrategias y actividades para el logro de los objetivos que se hayan planteado.
- Aquí también los adultos ayudan a clarificar y dimensionar el alcance del PPA que debe ser realizable dentro del espacio de tiempo y obligaciones de cada joven.



• Desarrollo

◊ Ejecución del PPA y su seguimiento

- En esta fase, las Guías Mayores y Rovers ejecutan las actividades y estrategias planteadas.
- Durante el desarrollo del PPA los Padrinos y Madrinas estarán cerca, siempre, como pares y amigos para brindar el soporte y compañías necesarias para ejecutarlo con éxito.
- Desde una perspectiva de persona adulta, los Consejeros y Consejeras de Comunidad brindan también seguimiento y apoyo. Estarán observando y acompañando. En los momentos que se requiera, brindarán consejo y asesoría para que las cosas salgan lo mejor posible, entendiendo que la progresión personal no es lineal y habrá logros y retrocesos en el proceso.
- Podría ser necesario, en el camino, replantear metas. Esto no quiere decir abandonar compromisos, sino evaluar las circunstancias para definir cambios en el alcance o nuevas metas. Esto podría suceder si hay nuevos retos o si la ventana de tiempo disponible se cierra por cambios o situaciones inesperadas.

• Evaluación

- ◊ Durante la ejecución de cada PPA y no sólo al final se evalúa su progreso y se revisan las acciones necesarias para el éxito en lo que se haya propuesto.
- ◊ Habrá siempre una revisión final de los logros alcanzados.
- ◊ Ojalá se haya conseguido todo lo que se había propuesto.
- ◊ Es todavía más importante que se pueda conversar para comparar el crecimiento que cada joven haya tenido en la ejecución del PPA
 - ¿Qué se aprendió?
 - ¿En qué se es mejor o se ha crecido?
 - ¿Qué habilidades se desarrollaron?
 - ¿Me siento diferente?
 - ¿En qué he mejorado?Son buenas cuestiones para conversar en esta fase.
- ◊ Este proceso enlaza directamente con la preparación de un nuevo PPA, en un ciclo que se repite.

Reconocimiento de la Progresión Personal

La progresión personal se estimula y reconoce por medio de los elementos del marco simbólico:

- **Insignias y pines:** tales como **Insignias de Etapa** (Decisión y Compromiso), **Pines de PPA, Insignias de Servicio, Confirmación, Rosa de los Vientos.**
- **Ceremonias y celebraciones:** tales como **Ceremonia de Compromiso, Confirmación**, entre otras.



Responsabilidades y actores en el seguimiento de la Progresión Personal

En el desarrollo de la progresión personal concurren varios actores: cada uno de los individuos, su EAPP, Padrinos y Madrinas, Consejeras y Consejeros. Cada uno de estos actores posee responsabilidades y roles específicos:

Guía Mayores y Rovers en el PPA deben:

- Preparar su PPA, debe tomarse el tiempo para evaluar y proponer metas alcanzables por medio de actividades ordenadas en un cronograma de trabajo.
- Desarrollar y vivir cada PPA: Realizar las actividades propuestas y procurar las metas establecidas en su PPA
- Mantener comunicación continua con su EAPP.
- Al acercarse el final del PPA coordinar con su equipo asesor para la evaluación y la preparación del siguiente,
- Llevar la herramienta de control al día y validada por su Equipo Asesor.

EAPP: Equipo Asesor de Progresión Personal

Específicamente en la Comunidad, la instancia que apoya la progresión personal de cada joven, en etapa de compromiso, se denomina Equipo Asesor de Progresión Personal (EAPP), compuesto por:

- Madrina, Padrino o ambos (no más de dos jóvenes, pueden ser dos Madrinas o dos Padrinos si así lo quiere el joven).
- El consejero o consejera que lo apoyará en su proceso.
- EL EAPP observa y acompaña constantemente la progresión personal.

En este proceso participan varias personas que apoyan y motivan: los pares, sus consejeros, sus familiares, entre otros.

Consejeros y Consejeras:

Su tareas se pueden resumir en:

- **Observar** el desarrollo de cada uno de los jóvenes de la comunidad durante las actividades y en las oportunidades que tenga ajenas al Movimiento.
La idea es conocer al joven, a su familia y los grupos en los que se desenvuelve, tener disposición para escuchar y compartir con él o ella;
Es importante tener paciencia y una comunicación respetuosa, enfatizada en la escucha y promoción de la toma de decisiones y acciones por la Guía Mayor y el Rover.
- **Orientar**, con base en la observación y comunicación, a los jóvenes en forma no interferente y respetuosa, desde su experiencia de vida.
- **Motivar** el cumplimiento y logro del Plan Personal de Acción, especialmente si se han presentado situaciones que "frenan" o desvían los esfuerzos por alcanzar lo que se ha propuesto.



- **Apoyar** el esfuerzo, el trabajo, el compromiso con la progresión personal. Facilitar las acciones para ello.
- **Facilitar** la toma de decisiones, alentando y reflexionando sobre los principios que aceptados al realizar su Promesa y así como la vivencia de su Ley.
- **No interferir** en los procesos personales. Cada joven debe asumir sus responsabilidades y aprender de sus éxitos y desaciertos.

Recomendaciones para las personas consejeras:

- Considerar que cada persona es única y diferente. El acercamiento, apoyo o abordaje varía con cada individuo.
- Para mantener una adecuada cercanía la relación Consejeros vs jóvenes no debería, siempre que sea posible, ser mayor de 1 a 7. Es decir siete jóvenes por cada dirigente para poder brindar a cada uno de ellos el tiempo necesario en y mantener este proceso personal.
- Mantener una hoja resumen para llevar recuento de lo que se trabaja con cada joven.

Padrinos y Madrinas:

Los Padrinos y Madrinas, como pares que son, mantienen una relación y acercamiento distinto con sus compañeros de la que pueda lograr cualquier adulto.

Resulta de vital importancia y es requerido que cada miembro de la Comunidad seleccione como Madrina o Padrino a otro joven de solo puede ser de su misma Comunidad, con quien tenga confianza para compartir sus circunstancias, anhelos y retos personales.

Las Madrinas y Padrinos tienen un reto especial

- **Apoyar** tanto en la elaboración del PPA como durante su ejecución.
- **Motivar** a que se proponga retos que le permitan mejorar y crecer.
- **Acompañar y estar dispuestos a conversar** en caso de que pierda el norte o desvíe su esfuerzo hacia cosas que consideren no apoyan la progresión personal.

El rol de Padrino y Madrina es un proceso de aprendizaje, ya que le permite desarrollar distintas habilidades tales como la escucha y la empatía entre otras.

Esto no es tarea fácil, implica asumir un trabajo extra al de su propia progresión personal - aunque en el fondo este rol es parte de ella- Se recomienda que un joven asuma esta responsabilidad a lo sumo con otros dos compañeros.

No puede haber padrinos o madrinas fuera de la Comunidad. Este siempre será un rol de un compañero o compañera de la Comunidad, pues se requiere cercanía y además por el crecimiento mutuo que se da en el proceso de aprender haciendo.



El Programa de la Comunidad y su impacto en la progresión personal:

Además del PPA incide en la progresión personal, de cada uno de los miembros de la Comunidad, el programa de la Comunidad misma.

En las vivencias derivadas de éste ,la Comunidad crece, aprende y desarrolla, en forma complementaria, otras habilidades para la vida de las que específicamente cada joven incluye como propósitos en su PPA.

El programa de la Comunidad genera sinergias y permite apoyarse mutuamente expandiendo el cúmulo de experiencias.

En el documento Planificación del Programa de Comunidad se puede ampliar más en relación con el Cronograma o Programa de la Comunidad.





ANEXO 1:

EL PIN DE RETO, la INSIGNIA DE SERVICIO y la ROSA DE LOS VIENTOS: ROLES Y CONSIDERACIONES IMPORTANTES PARA LOS DIRIGENTES DE COMUNIDAD

Como dirigente de Comunidad, tu rol es el de un adulto estimulante y no interferente. En el acompañamiento de los procesos de Pin de Reto, Insignia de Servicio y Rosa de los Vientos, tu función principal es:

- **Orientar** sin dirigir las decisiones de cada joven
- **Facilitar** experiencias de aprendizaje y reflexión
- **Acompañar** el proceso de autoformación
- **Estimular** el compromiso personal del joven con sus propias decisiones
- **Evitar** fiscalizar o controlar el proceso de progresión personal

Recuerda que estos elementos del programa **no se "dan" ni se "otorgan"**. Son el resultado de propuestas del propio joven dentro de su PPA, fruto de su reflexión y compromiso personal.

1. EL PIN DE RETO

¿Qué representa el Pin de Reto?

El Pin de Reto certifica que la Guía Mayor o el Rover ha logrado superar un desafío realmente significativo para esa persona en particular. Es importante comprender que "significativo" se define desde la realidad individual de cada joven, no desde parámetros externos o comparaciones con otros.

Rol del Dirigente en el Proceso

Fase 1: Identificación del Reto

En esta primera fase, la función principal es facilitar espacios de reflexión personal donde cada joven pueda identificar sus retos significativos. Esto requiere escuchar en forma activa cuando el joven comparta sus desafíos personales, creando un ambiente de confianza y apertura. El rol aquí es hacer preguntas orientadoras que ayuden al joven a profundizar en su autoanálisis, como por ejemplo preguntarle lo que hace que esto sea un verdadero desafío para él o ella, cómo siente que superar esto cambiaría su vida, o qué recursos y apoyos necesitaría para lograrlo.

Es fundamental que en esta fase se evite imponer criterio sobre qué constituye un "reto válido", así como minimizar o maximizar la percepción del joven sobre sus propios desafíos. Tampoco se debe comparar el reto propuesto con los de otros jóvenes, pues cada persona tiene su propia realidad y sus propios desafíos significativos.



Los retos pueden incluir eventos o circunstancias que el joven asume voluntariamente o que la vida le presenta, tales como la superación de vicios o hábitos perjudiciales, situaciones personales difíciles como duelos o cambios familiares significativos, situaciones especiales de trabajo o estudio que representen un desafío mayor, metas extraordinarias que salen de lo ordinario en la vida del joven, o la superación de miedos o limitaciones personales significativas.

Fase 2: Validación como Equipo Asesor de Progresión Personal (EAPP)

Como parte del EAPP, tu función en esta fase es reunirte con el joven y sus padrinos o madrinan, para dialogar sobre el reto propuesto. Este es un momento crucial donde se apoya al joven en su evaluación sobre si el objetivo representa verdaderamente un reto significativo para él o ella.

Durante este diálogo, se orienta sobre cómo integrar el trabajo del reto dentro del PPA de manera realista y alcanzable, apoyando en la definición de pasos concretos y medibles.

Es importante asegurar que el reto esté alineado con el crecimiento integral del joven.

Las preguntas orientadoras en esta validación pueden ayudar enormemente. Pregunta al joven cómo planea abordar este reto, qué acciones concretas va a incluir en su PPA, qué indicadores le permitirán saber que está avanzando, y con qué personas o recursos cuenta para apoyarse. Estas preguntas no solo ayudan a validar el reto, sino que también apoyan al joven en comenzar a visualizar el camino hacia su logro.

El EAPP debe registrar el acuerdo alcanzado, incluyendo el reto propuesto por el joven, las razones por las cuales se considera significativo, los criterios de evaluación acordados, y el período en que se trabajará dentro del PPA.

Fase 3: Acompañamiento durante el PPA

Durante la ejecución del PPA, es necesario mantener disponibilidad para conversaciones de seguimiento si se solicitan. Aquí es crucial que se observe el proceso sin caer en la fiscalización. Se debe estar atento para ofrecer orientación cuando el joven enfrente obstáculos, pero siempre respetando su autonomía y protagonismo en el proceso. Reconocer los esfuerzos y pequeños avances es fundamental para mantener la motivación y el compromiso del joven.

Se deben cultivar en esta fase actitudes que incluyen la confianza genuina en la capacidad del joven, la paciencia con su ritmo individual de progreso, la apertura para escuchar las dificultades sin juzgar, y la capacidad de celebrar los esfuerzos independientemente del resultado final.

Recuerda constantemente que el protagonista es el joven, no el dirigente, y que tu rol es de acompañante en su camino.





Fase 4: Evaluación del Logro

Una vez concluido el PPA, como parte del EAPP se revisa, junto con el joven, la documentación que presenta. Esta incluye la nota de padrinos o madrinass sobre su responsabilidad en la ejecución del PPA, evidencia del logro del reto propuesto (que puede ser muy diversa según el tipo de reto), y cualquier otra documentación relevante que el joven considere importante aportar.

Más allá de revisar documentos, esta fase requiere el diálogo con el joven sobre el proceso vivido, los aprendizajes obtenidos, cómo la superación del reto contribuyó a su crecimiento personal, y su vivencia del compromiso con la Ley y Promesa durante este período. Este diálogo es tan importante como la documentación misma, pues revela la profundidad del proceso formativo.

El EAPP debe elaborar un dictamen para la Asamblea que incluya la descripción del reto trabajado, el proceso seguido por el joven, las evidencias presentadas, y una recomendación fundamentada sobre la entrega del Pin.

Este dictamen debe ser objetivo, pero también reconocer el aspecto humano y formativo del proceso vivido.

Fase 5: Presentación a la Asamblea

En esta fase final, la función de la persona consejera es en conjunto con el EAPP, defender el caso en la Asamblea de manera objetiva, facilitando que el joven comparta su experiencia si lo desea.

La decisión de otorgar o no el PIN está manifiesta en el dictamen del EAPP y la Asamblea solo debe ratificar o no (con fundamento) lo acordado por el EAPP.

La Asamblea toma su decisión basándose en la documentación y el dictamen del EAPP, considerando el alcance de la meta y el compromiso del joven. Puede ratificar, o no, la entrega del Pin, pero si la decisión fuera negativa, debe estar fundamentada de manera motivada, constructiva y con base en que haya habido incumplimientos severos en el proceso y el logro del reto propuesto.

El acuerdo de ratificación se registra, formalizando así el reconocimiento del Pin de Reto.
Aspectos Clave para Recordar

El Pin de Reto no se "da" como un premio que el dirigente o la Comunidad otorga. Este es el resultado de una propuesta del joven en su PPA, tras un proceso de reflexión y compromiso personal.

Cada reto es único, pues lo que es significativo para un joven podría no serlo para otro, por lo que nunca se debe estandarizar ni comparar procesos.



El proceso vale tanto como el resultado final.

Aun si el joven no logra completamente su reto, el aprendizaje y esfuerzo tienen valor formativo en sí mismos.

Tu rol es de facilitador, no de protagonista, por lo que no debes asumir responsabilidad por el éxito o fracaso del joven, quien siempre es el protagonista de su propio proceso de crecimiento.

2. LA INSIGNIA DE SERVICIO

¿Qué representa la Insignia de Servicio?

La Insignia de Servicio certifica que el joven hace del servicio una actitud de vida, no solo una actividad ocasional.

Representa un compromiso multidimensional que incluye el servicio a sí mismo entendido como autocuidado, desarrollo personal y preparación para la vida; el servicio a su familia manifestado en responsabilidad y colaboración en el hogar; y el servicio a la comunidad expresado en solidaridad y acción transformadora.

Comprensión del Servicio en Comunidad

Como dirigente, es fundamental comprender la visión amplia del servicio en esta etapa. El servicio funciona como herramienta educativa que desarrolla conciencia social, habilidades de planificación y capacidad de ejecución.

Al mismo tiempo, es un compromiso y forma de vida que se manifiesta como actitud permanente de contribución al bienestar propio y ajeno. Finalmente, el servicio es también expresión de la Promesa, una vivencia concreta de "servir sin pensar en recompensa" que permea toda la existencia del joven.





Rol del Dirigente en el Proceso

Fase 1: Autoanálisis del Compromiso de Servicio

En esta fase se deben fomentar espacios apropiados para la reflexión personal, que pueden darse en un Campamento en Soledad, retiros, o durante la evaluación del PPA. Aquí se orienta al joven con preguntas que faciliten una autoevaluación honesta, preguntándole cómo está viviendo el servicio en su vida diaria, qué significa para él o ella hacer del servicio una actitud de vida, en qué áreas de su vida siente que está siendo responsable y solidario, y dónde ve oportunidades de crecimiento en su actitud de servicio.

Es fundamental no juzgar la autoevaluación del joven como correcta o incorrecta, ni imponer tu visión sobre si está o no listo para la Insignia. Tampoco se debe presionar al joven a proponerse la Insignia si no se siente preparado, pues esto contradice el principio de autoformación que rige toda la progresión personal.

En el acompañamiento de la decisión, si el joven determina que aún no vive plenamente el servicio como actitud, tu rol es apoyarlo en identificar acciones concretas para desarrollar esta actitud, ayudarlo a incluir estos compromisos en su PPA, y reconocer la madurez que implica reconocer áreas de crecimiento.

Por otro lado, si el joven siente que está listo, se le debe apoyar en incluir la Insignia de Servicio como objetivo de su próximo PPA y orientarle sobre los compromisos específicos que esto implica.

Fase 2: Compromiso en el PPA

En esta fase la tarea se centra en apoyar al joven en traducir su compromiso de servicio en objetivos concretos dentro del PPA. Debes asegurar que el PPA incluya los elementos esenciales: mantener una actitud de servicio en su vida diaria, lograr buen rendimiento académico o vocacional, participar en los servicios que planifique y organice la Comunidad, y organizar y coordinar una actividad de servicio de gran impacto o propugnación.

La orientación sobre la actividad sea de propugnación u otro tipo de servicio requiere que ayudar al joven a identificar necesidades reales en su entorno, facilitar la comprensión de qué constituye un "gran impacto", orientar sobre la diferencia de conceptos entre "servicio tradicional" y "propugnación" y apoyar en la planificación realista de la actividad.

Recordemos que el EAPP debe aprobar la propuesta de servicio o propugnación antes de que el joven se comprometa formalmente.

Si el joven opta por propugnación, es importante que apoyarlo en la comprensión de la "propugnación" como el ejercicio de influencia para mejorar vidas, la importancia del impacto y la sostenibilidad de los cambios propuestos, y los recursos disponibles, tales como: el Manual de Propugnación de la AMGS y el curso disponible en la plataforma virtual de la Asociación.



Fase 3: Acompañamiento durante el PPA

Durante el desarrollo del PPA, la Consejera o Consejero de la Comunidad debe procurar disponibilidad para brindar orientación cuando cada joven lo necesite, es importante observar cómo vive el servicio en el contexto de la Comunidad (sin caer en fiscalización), apoyar en la resolución de obstáculos para el servicio que se haya propuesto y evitar asumir responsabilidades que corresponden al Rover o la Guía, en la organización del servicio.

Las actitudes que se deben cultivar incluyen la confianza genuina en la capacidad del joven para coordinar su proyecto de servicio, el apoyo constante sin hacerte cargo de sus responsabilidades, y el reconocimiento sincero de los esfuerzos y aprendizajes del proceso independientemente de los resultados parciales.

Fase 4: Evaluación y Documentación

Una vez concluido y evaluado el PPA, tu función como parte del EAPP es apoyar al joven en la preparación de la documentación sugerida. Esto incluye orientarlo sobre cómo solicitar una nota del entorno familiar que certifique su actitud de servicio en el hogar y responsabilidad con la familia, explicándole claramente qué debe certificar este documento. Alternativamente, puedes coordinar una entrevista del EAPP con la familia, recordando siempre que esto no es fiscalización sino validación de una actitud de vida.

En cuanto al registro académico o laboral, apoyarás al joven en obtener sus calificaciones recientes o evaluación de desempeño, y opcionalmente una nota de algún profesor o supervisor sobre su responsabilidad. Es importante enfatizar que esto demuestra el servicio a sí mismo, entendido como preparación responsable para la vida.

Debés facilitar que los padrinos o madrinan elaboren una nota sobre la responsabilidad del joven en la ejecución de su PPA y el logro de objetivos generales y de servicio.

Respecto al informe del servicio o propugnación, se verificará que incluya una descripción completa del proyecto, que contenga nota de los beneficiarios o encargados expresando satisfacción y se analizará el impacto realmente logrado.

Finalmente, se apoyará al joven a identificar cualquier otra documentación relevante, que pueda aportar valor a la evaluación.

La revisión del EAPP debe considerar toda la documentación presentada, el cumplimiento del compromiso con la Ley y Promesa durante el período y especialmente la actitud de vida y compromiso del joven con el servicio, tanto a sí mismo como a los demás.

Los criterios de evaluación giran en torno a preguntas fundamentales: ¿Ella o él viven el servicio como actitud de vida y no solo como actividad?, ¿se evidencia responsabilidad consigo mismo en estudios o trabajo?, ¿se evidencia servicio en su familia?, ¿el servicio o propugnación coordinado tuvo el impacto propuesto?, ¿vivió congruentemente con la Ley y Promesa?

El EAPP prepara un dictamen para la Asamblea que incluye una síntesis del proceso vivido, el análisis de la documentación presentada, observaciones sobre la actitud de servicio del joven, y la recomendación de aprobación o no con su debida fundamentación.



Fase 5: Decisión de la Asamblea

Tu función en esta fase es apoyar, si se requiere, la recomendación del EAPP a la Asamblea, facilitar que el joven comparta su experiencia si lo desea, apoyar a la Asamblea para una deliberación informada y respetuosa, y asegurar que cualquier decisión, esté debidamente fundamentada.

La Asamblea decide únicamente ratificar o no el dictamen positivo del EAPP. La Asamblea generalmente debería rectificar la propuesta del EAPP.

Sin embargo, en casos especiales, excepcionales y muy justificados podría no ser así, lo que deberá estar acompañada de una fundamentación motivada y constructiva. Tu rol como dirigente es crucial para ayudar al joven a comprender los motivos de manera constructiva, apoyarlo en identificar áreas de crecimiento, acompañarlo en definir nuevas metas si desea intentar nuevamente, y asegurar que la experiencia sea formativa y no desalentadora.

El acuerdo se registra.

Fase 6: Ceremonia de Entrega

Una vez ratificada la Insignia, se realizará con la Comunidad una ceremonia significativa, recordando siempre que se reconoce una actitud de vida y no solo un logro puntual. Es importante facilitar que sea un momento de celebración y reflexión profunda para toda la Comunidad.

Aspectos Clave para Recordar

El servicio es multidimensional y no se limita a actividades puntuales, sino que es una actitud que permea toda la vida del joven. La Insignia no se "da" como un premio, sino que es el resultado de vivir el servicio como compromiso personal y demostrarlo a la comunidad.

Tu rol es de acompañamiento, nunca de fiscalización, por lo que debes confiar plenamente en el proceso de autoformación del joven. Es fundamental recordar que el servicio incluye el autocuidado, de manera que un joven que descuida sus estudios o trabajo no está viviendo plenamente el servicio a sí mismo. La propugnación es una opción válida y valiosa que debes animar a los jóvenes a conocer como forma de servicio de alto impacto y transformación social.





LA ROSA DE LOS VIENTOS

¿Qué representa la Rosa de los Vientos?

La Rosa de los Vientos es el máximo reconocimiento de progresión personal, en la Comunidad, durante la etapa de COMPROMISO.

Representa que el joven vive alegremente su vida, ha hecho del servicio una actitud de vida evidenciado por la obtención de la Insignia de Servicio, vive su compromiso con la Ley y Promesa ratificado en su Ceremonia de Confirmación, se esfuerza por edificar su proyecto de vida, y ha logrado un avance satisfactorio en los objetivos terminales de las seis áreas de crecimiento.

Del mismo modo que cualquier otro hito o reconocimiento en debe haber sido propuesta como parte de un PPA.

Comprensión del Significado Formativo

Como dirigente, es fundamental comprender que la Rosa de los Vientos no es un “premio” ni una “condecoración”, tampoco es obligatoria para todos los jóvenes de la Comunidad. Es el reconocimiento de un proceso profundo de crecimiento integral que debe ser el resultado de un genuino compromiso del joven con su desarrollo personal.

Rol del Dirigente en el Proceso

Fase 1: Autoevaluación y Propuesta de Trabajo

En esta fase inicial tu función es crear condiciones para que el joven realice una autoevaluación profunda y honesta.

Debes facilitar la reflexión sobre tres dimensiones clave:

- el servicio preguntando si vive el servicio, Ley y Promesa, como actitud hacia sí mismo y los demás,
- el proyecto de vida, evaluando si está enfocado en construir su camino futuro,
- y las áreas de crecimiento, determinando si ha avanzado satisfactoriamente en las seis áreas de desarrollo personal.

Para orientar la autoevaluación, se sugieren al joven preguntas profundas: cómo ha cambiado su vida desde que entró a Comunidad, en qué aspectos ha crecido más y dónde necesita seguir creciendo, si tiene claridad sobre su proyecto de vida, cómo vive su Promesa en el día a día, y si está listo para este paso o necesita seguir trabajando en algunas áreas.

Si el joven no se siente listo para este reconocimiento, tu rol es apoyarlo en identificar áreas específicas de crecimiento, ayudarlo a incluir estas áreas en su siguiente PPA, validar su madurez al reconocer que necesita más tiempo, y asegurarle que no hay presión ni plazos arbitrarios impuestos externamente.



Por otro lado, si el joven se siente listo, debes apoyarlo en incluir la Rosa de los Vientos como objetivo de su PPA, orientarlo sobre los requisitos y el proceso completo, y recordarle los atestados necesarios que debe haber obtenido previamente, como la Insignia de Servicio y la Confirmación.

Fase 2: Preparación durante el PPA

Durante esta fase se acompaña al joven en preparar su presentación ante la Comunidad, ayudándolo a reflexionar sobre los tres elementos que debe compartir:

- la descripción general de su proyecto de vida,
- la valoración de las habilidades para la vida que desarrolló en Comunidad, y
- las razones por las que considera estar bien enrumado en su camino.

Es importante explicarle al joven que su presentación no es un examen ni una defensa, sino una oportunidad para compartir su crecimiento y aprendizajes. Debe mostrar cómo la Comunidad representó un “antes y después” en su vida, y el formato y duración los define cada joven según su estilo personal y lo que desea comunicar.

En el apoyo a la preparación, ofrece retroalimentación constructiva solamente si el joven lo solicita, ayuda a organizar ideas sin imponer una estructura rígida, y recuerda constantemente que la autenticidad vale mucho más que la perfección formal o académica.

También debes apoyar al joven en reunir los atestados necesarios, verificando que tenga la Insignia de Servicio obtenida previamente, que haya realizado la Ceremonia de Confirmación, que cuente con la recomendación de sus padrinos o madrinan, y cualquier otra documentación relevante que desee presentar.

Fase 3: Actividad de Presentación

En esta fase la Comunidad organiza una Asamblea especial para la presentación, asegurando un ambiente respetuoso y acogedor donde todos los miembros puedan participar plenamente. Es fundamental crear las condiciones para que sea un momento verdaderamente significativo tanto para el joven como para toda la Comunidad.

Durante la presentación del joven, debes escuchar atentamente junto con los demás miembros de la Comunidad, evitando interrupciones o comentarios hasta que el joven termine su presentación completa.

Puedes facilitar que otros miembros hagan preguntas respetuosas si es apropiado para la comprensión del proceso, pero siempre recordando que la dirección de la reunión está a cargo del Coordinador y que tu rol es de testigo del crecimiento del joven, no de evaluador o juez.

El joven presentará su proyecto de vida trabajado, es decir, su visión de futuro construida a lo largo de sus PPAs; las habilidades desarrolladas, o sea, las competencias y capacidades ganadas durante su vivencia en Comunidad; su enrumamiento personal, explicando por qué siente que va por buen camino; y finalmente presentará formalmente sus atestados que lo hacen merecedor del máximo reconocimiento.



Fase 4: Deliberación y Ratificación por la Asamblea

En esta fase crucial tu función es facilitar una deliberación respetuosa y constructiva en la Asamblea, asegurando que todos los miembros comprendan claramente los criterios de ratificación y promoviendo que la decisión se base en evidencias objetivas.

El proceso de decisión se desarrolla cuando la Asamblea delibera con base en todo lo presentado, teniendo la posibilidad de hacer preguntas al joven si necesita alguna clarificación importante.

Finalmente, lo que le corresponde a la Asamblea es ratificar o no la entrega de la Rosa de los Vientos que ya el EAPP ha dictaminado positivamente, teniendo en cuenta que si la decisión es negativa, debe estar fundamentada y planteada de manera constructiva. El acuerdo tomado se registra.

Si la decisión es positiva, es momento de celebrar el logro con toda la Comunidad y coordinar la ceremonia de entrega según lo establecido en el documento de Ceremonias, reconociendo plenamente el esfuerzo y crecimiento del joven.

Sin embargo, si la decisión es negativa, tu rol como dirigente es crucial. Debes apoyar al joven emocionalmente en este momento difícil, ayudarlo a comprender las razones de manera constructiva y no punitiva, identificar juntos áreas específicas que necesita trabajar, dejar abierta la posibilidad de intentar nuevamente cuando esté listo, y sobre todo asegurar que la experiencia sea formativa y no desalentadora o destructiva.

Fase 5: Ceremonia de Entrega

En esta fase la Comunidad organiza una ceremonia significativa según lo establecido en el documento de Ceremonias, asegurando que sea un momento de reconocimiento y celebración genuina. Es apropiado facilitar la participación de la familia del joven si él o ella así lo desea, y recordar siempre, que la Rosa de los Vientos es un reconocimiento al esfuerzo, compromiso y crecimiento integral demostrado.

Aspectos Clave para Recordar

La Rosa de los Vientos es el máximo reconocimiento en la Comunidad, pero no es obligatorio que todos los jóvenes la obtengan, y eso está perfectamente bien. No se "da" como un premio que el dirigente o la Comunidad otorga, sino que se reconoce como el resultado de un proceso genuino de crecimiento propuesto y vivido por el joven y validado por el EAPP.

Obtener este reconocimiento requiere madurez y preparación, por lo que los atestados previos como la Insignia de Servicio y la Confirmación son fundamentales y no pueden obviarse. El proyecto de vida que el joven presenta es completamente personal, por lo que nunca debes imponer tu visión sobre qué constituye un "buen" proyecto de vida.

La presentación ante la Comunidad es transformadora tanto para quien la hace como para quienes la presencian, creando un momento de aprendizaje colectivo. Finalmente, recuerda que tu rol es de testigo y facilitador del proceso, no de juez ni evaluador principal, confiando siempre en la capacidad de autoformación del joven.



CONSIDERACIONES FINALES PARA EL DIRIGENTE

Principios Generales del Acompañamiento

El acompañamiento efectivo en Comunidad se fundamenta en la confianza genuina en el joven, creyendo verdaderamente en su capacidad de autoformación y crecimiento.

Esto se complementa con la paciencia necesaria para respetar que cada joven tiene su propio ritmo, evitando apresurarlo o compararlo con otros.

Como dirigente, debes cultivar una disponibilidad constante sin imposición, estando presente cuando te necesiten, pero respetando plenamente su autonomía.

La celebración de los esfuerzos es fundamental, reconociendo el trabajo y compromiso independientemente de los resultados obtenidos.

Finalmente, es esencial valorar el aprendizaje que proviene de los obstáculos, comprendiendo que los desafíos e incluso los fracasos tienen un valor formativo significativo.

Errores Comunes a Evitar

Uno de los errores más frecuentes es asumir el rol de protagonista cuando en realidad el joven es el protagonista y el dirigente es solamente facilitador. Otro error común es establecer estándares uniformes para todos cuando cada joven es único y las comparaciones resultan injustas y contraproducentes.

También debes evitar fiscalizar en lugar de acompañar, recordando que no eres un inspector sino un guía.

Es un error presionar a los jóvenes para obtener insignias, ya que estos elementos no son "metas" a cumplir sino reconocimientos a procesos genuinos de crecimiento. Finalmente, no descuides el aspecto emocional del proceso, pues el crecimiento personal involucra profundamente las emociones y requiere empatía constante.

El Valor Formativo del Proceso

Es fundamental recordar siempre que lo más importante no es la obtención de las insignias en sí mismas.

El verdadero valor está en el desarrollo de la capacidad de reflexión y autoevaluación que el joven va construyendo.

También radica en el aprendizaje de proponer, planificar, actuar y evaluar de manera sistemática, así como en el descubrimiento de la propia capacidad de logro.

La vivencia del servicio como actitud de vida, no como actividad puntual, es otro elemento central. Igualmente importante es la construcción de un proyecto de vida con sentido y dirección clara. Todo esto se complementa con el fortalecimiento del compromiso personal con valores y principios que guiarán la vida adulta del joven.



Tu Impacto como Dirigente

Como adulto estimulante y no interferente en Comunidad, tu influencia es profunda aunque a veces invisible. Tu confianza en los jóvenes les enseña a confiar en sí mismos, modelando una autoimagen positiva y realista. Tu paciencia con sus procesos les enseña a ser pacientes consigo mismos, aceptando que el crecimiento toma tiempo. Tu capacidad de escuchar les enseña a escucharse a sí mismos, desarrollando su propia voz interior. Tu celebración sincera de sus esfuerzos les enseña a valorar su propio trabajo, independientemente de la validación externa. Finalmente, tu respeto por su autonomía les enseña a ejercerla responsablemente, preparándolos para la vida adulta.

El mejor indicador de tu éxito como dirigente no es cuántos jóvenes obtienen estas insignias o reconocimientos. El verdadero éxito se mide en cuántos crecen como personas comprometidas, reflexivas y capaces de construir su propio camino en la vida con sentido, propósito y congruencia con los valores que eligieron al hacer su Promesa.



[illegible]



A stylized illustration of a hand holding a smartphone. The hand is rendered in a simple, cartoonish style with orange skin. The smartphone has a light green screen and a black border. From the right side of the screen, a series of horizontal black lines extend across the page, creating a sense of digital connectivity or data flow. The lines are evenly spaced and extend to the right edge of the image.





Moravia, Costa Rica
siemprelistos.com

info@siemprelistos.com
+506 2222-9898



ME-PE-C.10.2026