

# “KIT AISG ESPAÑA”

02.- Manual de Formación

## 05- ACCIÓN: “La Guilda”

Escultismo y Guidismo para Adultos



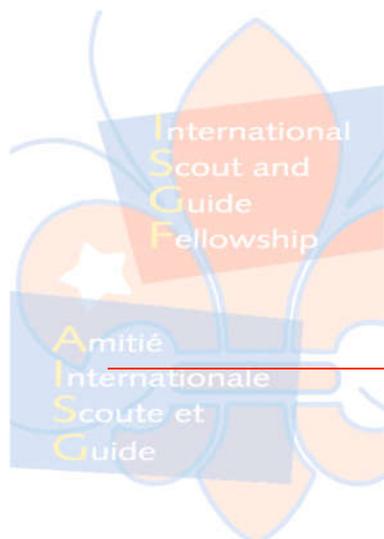


## 02.05 Acción: "La Guilda"

---

*"Qué fácil es empujar a la gente...  
...Pero qué difícil guiarla. "*

(Rabindranath Tagore)





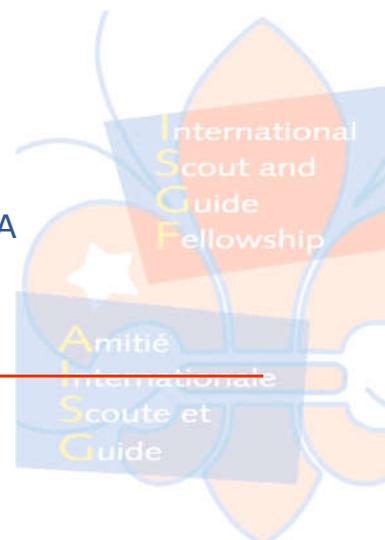
Amistad Internacional Scout y Guía  
Andalucía

# MANUAL PARA SCOUTS Y GUÍAS ADULTOS



## MANUAL 5 – Acción “La Guilda” Versión 11 de Febrero 2018

Amistad Internacional Scout y Guía – ESPAÑA





# Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>1.- QUÉ ES UNA GUILDA</b>	<b>6</b>
<b>1.1.</b> Definición	<b>6</b>
<b>1.2.</b> Diferencia de concepto de la palabra GUILDA en ISGF y AISG España	<b>7</b>
<b>2.- CARACTERÍSTICAS DE UNA GUILDA</b>	<b>8</b>
<b>2.1.</b> Misión de la guilda, objetivos y actividades	<b>8</b>
<b>2.2.</b> Los proyectos de las guildas	<b>11</b>
<b>2.3.</b> Método de pertenencia de sus miembros: Compromiso	<b>13</b>
<b>2.4.</b> Coordinación entre sus miembros/portavoz con la asociación	<b>14</b>
<b>2.5.</b> Normas de funcionamiento y reparto de responsabilidades	<b>15</b>
<b>2.6.</b> Modo de admisión y baja de sus miembros	<b>17</b>
<b>2.7.</b> La convivencia en el seno de las guildas: cómo pacificar las organizaciones	<b>18</b>
<b>3.- APÉNDICES</b>	<b>21</b>
<b>I.</b> DE DÓNDE VENIMOS	<b>21</b>
<b>I.1</b> Aproximación histórica al concepto de GUILDA	<b>21</b>
<b>I.2</b> El papel de las guildas en los inicios del movimiento scout y guía adulto	<b>25</b>
<b>II.</b> ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS GUILDAS EN AISG ANDALUCÍA	<b>28</b>
<b>III.</b> FUNCIONAMIENTO GRUPAL.	<b>30</b>
<b>IV.</b> PROYECTOS.	<b>31</b>
<b>V.</b> FINANCIACIÓN.	<b>31</b>



# Introducción

El movimiento scout/guía necesita para su persistencia una evolución acorde con los avances sociales, que le ayude a responder a los nuevos tiempos, aunque a veces esto conlleva incluso desapego con las nuevas modas o tendencias. Este aspecto dinámico es lo que justamente le hace ser un Movimiento y no solo una Organización.

El estilo de vida actual nos otorga un alto grado de independencia y libertad personal, pero a cambio nos puede pasar factura en la convivencia con los más cercanos (amigos, familia, vecinos).

La falta de cooperación en nuestro entorno próximo, además de aislamiento, conlleva generalmente una creciente actitud de pasividad social: nos acostumbramos a delegar en otras personas decisiones importantes relacionadas con nuestras actividades, valores, ocio o costumbres. Decisiones que repercuten no solo en nosotros mismos, sino también en el bien común del grupo al que pertenecemos, pero que confiamos a otros, adoptando la cómoda postura del participar sin implicarnos.

En la ejecutiva de AISG-Andalucía, conscientes de esta situación, nos ha parecido oportuno elaborar una propuesta de trabajo que lleva como objetivo facilitar la presencia, participación o implicación de todas aquellas personas que, perteneciendo a la AISG, comprendan que los cambios para mejorar la sociedad solo se consiguen con una actitud alegre, positiva y participativa, desde el compromiso que cada cual pueda asumir. Participar es vivir.

Aquí os dejamos esta nueva publicación, La Acción: "La Guilda", que esperamos os sea de mucha utilidad, con la intención de que pueda servir de guía y apoyo a aquellos/as que puedan y deseen pasar a la acción, asumiendo la iniciativa hacia el bien de todos/as, y desarrollándola en el seno de sus pequeños grupos.

Ejecutiva de **AISG ANDALUCÍA** 2016-18





## 1.- QUE ES UNA GUILDA

### 1.1. Definición



El sistema básico para el funcionamiento del Escultismo y Guidismo para Adultos es la GUILDA.

Las guildas forman parte de la organización de las asociaciones de scouts y guías adultos.

Entendemos por guilda un número indeterminado de scouts y guías adultos, que, pertenecientes a AISG, normalmente a la misma asociación, están unidos por unos lazos comunes, lazos que generalmente ya existían antes de la creación de la guilda. Estos pueden ser, el haber pertenecido a un mismo grupo, tener unas mismas aficiones personales o trabajar en un mismo proyecto común.

Los adultos que se unen en una guilda lo hacen porque valoran sus ventajas: gracias al trabajo en equipo que desarrollan, van a conseguir objetivos que solos no podrían o lo harían en menor medida. También valoran la guilda como un sistema mucho más rico ya que en ella las distintas personas aportan sus propias características: formación, experiencia, carácter, aptitudes... Es un sistema que nos complementa y enriquece.

El número de scouts y guías adultos que forman la guilda es indeterminado, pero no conviene que sea ni demasiado pequeño ni demasiado grande. Se buscará un número que permita la operatividad del proyecto. Usando términos por todos conocidos, vemos que una guilda viene a ser como un equipo, grupo de trabajo o comisión.

De acuerdo con los fines y objetivos de cada asociación, cada guilda deberá proyectar y desarrollar todas aquellas actividades que considere apropiadas para la consecución de alguno de esos objetivos, sirviendo de motor para el funcionamiento de la asociación y manteniendo el nexo de unión con la ejecutiva a través de un coordinador. Este concepto de “descentralización responsable” persigue distribuir iniciativas y responsabilidades entre diferentes miembros de la asociación, nombrados por las propias guildas y coordinados a través de la ejecutiva a la que pertenecen, para que no se rompa la cohesión asociativa. Esta descentralización no es más que la confirmación de los tres pilares en que se basa el Escultismo y Guidismo para adultos:

- La autoformación y cuidado de uno mismo.
- La educación integral.
- El servicio a los demás.





Dicha descentralización no excluye las mutuas colaboraciones entre socios/as y guildas diferentes, ni que la Junta Directiva de la asociación, por medio de circulares, boletines, jornadas de formación, actividades conjuntas, etc. transmita información, aporte ideas, sugiera actividades, apoye las iniciativas, etc. Cada una de las guildas, dentro de esa idea de descentralización, tiene plena autonomía para organizarse y podrá promover, dentro de su seno, grupos de trabajo, etc.

Una guilda es, pues, un espacio donde poder aprender, relacionarse y ayudar a otros con la seguridad de que en el servicio a los demás está el sentido de la vida.

### 1.2. Diferencia de concepto de la palabra GUILDA en ISGF y AISG España

En el uso de la terminología utilizada en nuestra organización, podemos encontrarnos con diferentes significados para un mismo concepto. Esto nos sucede con la palabra Guilda.

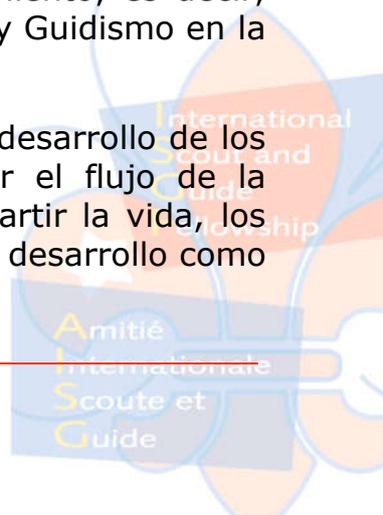
En el ámbito internacional y dispuesto en un documento denominado “Cuadernillo de ideas”, elaborado y aprobado por la ISGF, se expone un conjunto de propuestas para la actividad de las guildas, utilizando ese término como sinónimo de asociaciones.

En el mencionado documento no se presenta definición alguna sobre el término. Ni se expresa una propuesta concreta de organigrama donde la guilda cumpliera una función definida y determinada.

En nuestras sociedades modernas, las agrupaciones que deseen unirse para constituirse legalmente, tienen que hacerlo a través de la figura de asociaciones, de ahí que, con el paso del tiempo, hayan evolucionado los requisitos legales y los conceptos aplicables. Por ello entendemos que la palabra guilda es, hoy por hoy en ISGF, sinónimo de Asociación, mientras que en AISG España el citado término se utiliza para definir la agrupación menor, sin personalidad jurídica y que forma parte del entramado dinámico de la asociación.

Para nosotros la guilda es una parte de nuestra organización, la fundamental, que representa el espacio donde se da el movimiento, es decir, desde donde se pone en marcha toda la esencia del Escultismo y Guidismo en la etapa adulta.

La guilda es el lugar del encuentro, de la creatividad, del desarrollo de los fines, puesto en marcha en pequeños grupos para favorecer el flujo de la espiritualidad scout/guía, el enriquecimiento personal, el compartir la vida, los propósitos y las dificultades. En resumen, un lugar para nuestro desarrollo como scouts y guías adultos.





## 2. CARACTERÍSTICAS DE UNA GUILDA

### 2.1. Misión de la guilda, objetivos y actividades

Cuando varias personas decidimos crear una guilda lo hacemos generalmente porque coincidimos en intereses y aficiones o porque queremos poner en marcha un proyecto de trabajo que entusiasme a todos. De esta manera, trabajando en equipo, podemos conseguir resultados difícilmente alcanzables si se trabaja por separado.

Las acciones que las guildas pongan en marcha y que se realicen en su nombre, deberán ser previamente aprobadas por ella y figurarán en el acta correspondiente, sin menoscabo de aquellas que por razones de urgencia, se hayan de acometer y que serán aprobadas provisionalmente por los medios de comunicación disponibles al alcance.

Toda actividad generada desde una guilda deberá tener una serie de componentes que la definan y diferencien frente a otro tipo de acciones y le aporta una característica propia atendiendo a diversos factores:

#### 1) Tiempo.-

Las acciones de la guilda están sostenidas en el tiempo. No son actos puntuales y aislados, sino que forman parte de un proyecto mayor en el que se integran y que están vinculados a los fines y objetivos estatutarios.

#### 2) La autoformación.-

Toda actividad genera en sus participantes el desarrollo de una serie de elementos que va a contribuir a la formación personal de cada uno en capacidades, actitudes, contenidos, valores y/o habilidades.

#### 3) Acciones

Todas las acciones de las guildas están contenidas en el desarrollo de programas, proyectos y convenios de trabajo, debidamente redactados y firmados, con los que podamos estar comprometidos por iniciativa y desarrollo propios o bien por la adhesión a plataformas ya existentes que están en la tarea.



### 4) Objetivables.

Toda acción que las guildas acometan deberán responder directamente a la consecución de uno o varios fines que justifiquen su existencia, procurando ser lo más directos en el objetivo perseguido.

### 5) Evolutivas.

La dinámica de las guildas nos va llevando, por el camino del conocimiento, a evolucionar en nuestras propias decisiones. Con las nuevas experiencias e informaciones se nos abren nuevos caminos que emprender. Es por lo tanto un grupo en movimiento, nada estático, provocado por las acciones emprendidas.

Las guildas, deben poseer un carácter abierto, buscando desarrollar al máximo posible la Espiritualidad Scout/Guía a través de su dinámica.

Por tanto está comprometida con la asociación a la que pertenece, en primer término y desde ella con el resto de federaciones a las que se pertenezca. Sus actividades son garantizadas por los miembros de la propia guilda, pero son abiertas a todos.

Toda la experiencia y conocimientos que una guilda obtenga deberán estar a disposición de quien quiera acercarse a conocerlos. La guilda, por su pertenencia a la hermandad scout y guía, debería estar gustosa de compartir lo que es y lo que tiene.

Es de una enorme importancia la creación y el mantenimiento de las guildas, pues son, cada una de ellas, portadoras de un estilo propio, el cual supone un enriquecimiento y beneficio para todos.



**La misión** fundamental de la guilda es, por tanto, conectarnos cuando tenemos intereses comunes y, de esta forma, darnos un soporte organizativo para desarrollar las actividades que nos interesan. Pero, aunque de una manera natural las similitudes y afinidades surgen en nuestras conversaciones, no está de más, clarificar los objetivos de la guilda cuando ésta se constituye, para especificar de manera más formal lo que queremos y las razones por las que nos unimos.



## 02.05 Acción: "La Guilda"

En cuanto al establecimiento de **objetivos** es importante tener en cuenta tres cosas:



Los objetivos de nuestra guilda deben ser acordes con los objetivos generales y los fines de la asociación a la que pertenecemos.

Para la consecución de esos objetivos debemos plantear **proyectos** y **actividades** motivadores y atractivos, pero a la vez realistas y al alcance de todos o de la mayoría.



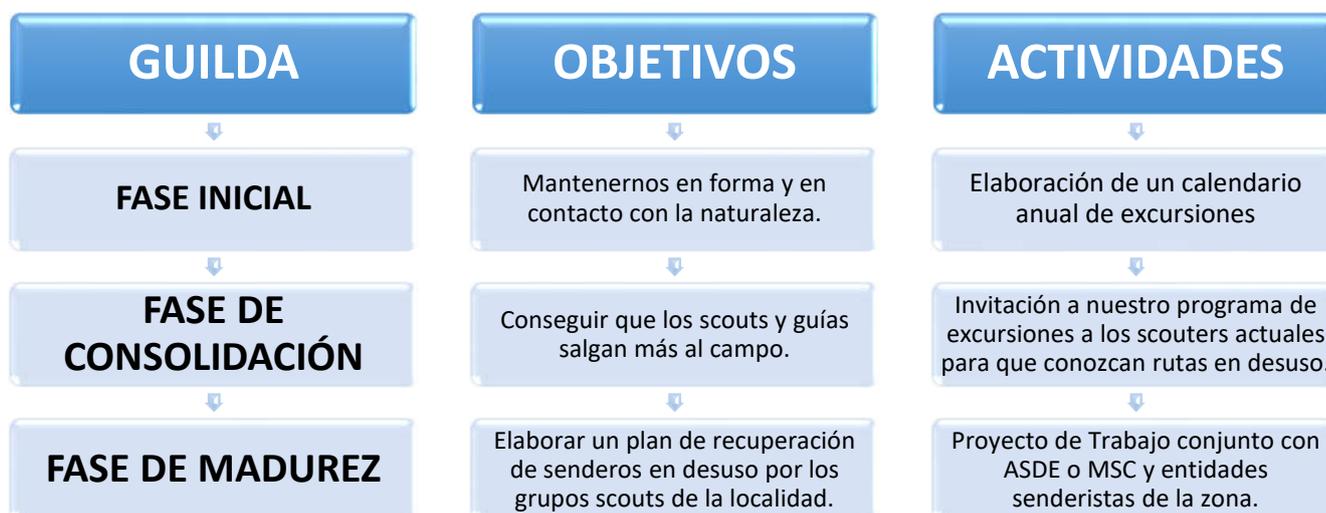
Estos objetivos iniciales por lo general se van incrementando y/o modificando conforme aumenta el número de personas en la guilda.

En una **fase inicial** la finalidad de la guilda suele ser sencilla, pero más tarde, cuando entra en la **fase de consolidación**, la finalidad se hace más compleja con objetivos y actividades nuevas. Será en una última **fase de madurez**, cuando estos objetivos y actividades adquieran más consistencia a través de un plan donde se especifique la temporalización, la metodología a utilizar y la evaluación de nuestras acciones, es decir, habremos generado **un Proyecto**.





En la siguiente tabla especificamos con un ejemplo la evolución a la que nos referimos:



### 2.2. Los proyectos de las guildas

Para la consecución de sus objetivos, las guildas plantean sus actividades, pero no de manera improvisada o según se presenten, sino dentro de una programación, de un proyecto. Estamos ante uno de los elementos más importantes del éxito de la guilda, por varios motivos:

Porque se convierten en un foco que une a todos los componentes en una misma tarea y ello hace que se consolide la cohesión del grupo.



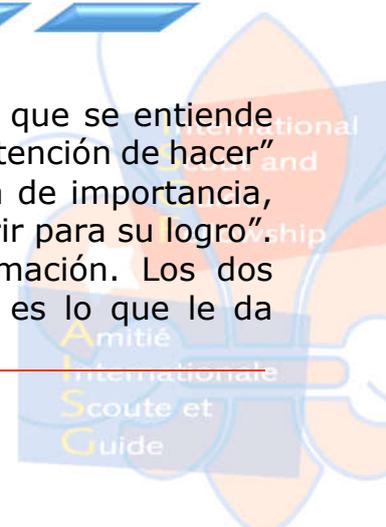
Porque son muy motivadores y de ellos depende en gran parte que nos sintamos animados a la acción y participación.



Porque son los que dinamizan las guildas, uno de los retos más importantes hoy en día planteados.



No está de más partir de la definición de proyecto, de lo que se entiende por ello. El diccionario nos dice lo siguiente: “cosa que se tiene intención de hacer” y también “esquema o bosquejo para la ejecución de una cosa de importancia, anotando todas las circunstancias principales que deben concurrir para su logro”. El significado nos remite a dos realidades, acción y programación. Los dos aspectos son fundamentales, ninguno puede faltar: la acción es lo que le da

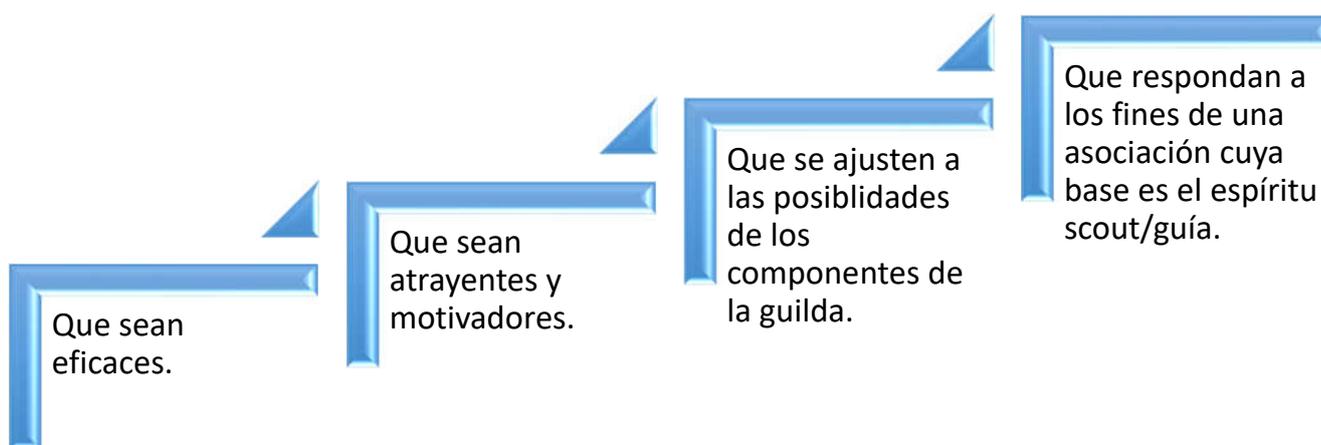




## 02.05 Acción: “La Guilda”

animación y vitalidad (por eso si falta, la guilda se va apagando y tiene pocas posibilidades de persistir) y la programación aporta la dirección, el sentido hacia los fines que queremos conseguir. Sin planificación, las actividades se convierten en algo inconexo, se desligan de los objetivos que se quieren conseguir y, cuando esto pasa, pierden su sentido.

Sin embargo, la experiencia nos dice que no es fácil elegir proyectos que reúnan las condiciones necesarias. Destacamos las siguientes:



Con eficacia nos referimos a la utilidad de los proyectos, a la sensación de que estamos empleando nuestros recursos en algo útil para nosotros, pero fundamentalmente para los demás. Nada más desmotivador que sentir que estamos perdiendo el tiempo. Para ello nos parece fundamental que nuestros proyectos sean “scout/guías”, se fundamenten en el espíritu de la ley y la promesa, y desarrollen los fines fijados en AISG.

También es importante que los proyectos de la guilda sean atractivos e interesantes, motivadores, que nos gusten, que disfrutemos con ellos. Por último, que los podamos abordar, que no superen las posibilidades de los componentes de la guilda. Y en este sentido advertimos de la necesidad de evitar el “efecto quemado” de aquellas personas que asumen más responsabilidad de la que pueden porque no encuentran la cooperación necesaria en el grupo.



### 2.3. Método de pertenencia de sus miembros: compromiso

Normalmente, cuando las personas nos incorporamos a una guilda, lo hacemos de la mano de alguien a quien conocemos o a través de la asistencia a alguna de las actividades que esta guilda desarrolle. Esto nos da, como futuros miembros de la guilda, la posibilidad de contactar con otros miembros y recibir información más precisa sobre su funcionamiento y el nivel de compromiso que se requiere para formar parte del equipo.

No todas las guildas requieren el mismo grado de compromiso y disponibilidad. Aun así, lo ideal es que seamos informados de la periodicidad de las actividades y de cómo funciona el reparto de responsabilidades.



Para poner en marcha una guilda nueva se realiza un acta fundacional donde se especifica la fecha y lugar de su constitución, los datos de sus componentes y los principales objetivos que se proponen, así como las actividades previstas para su consecución. De esta manera, cuando alguien se incorpora de manera oficial, puede acceder a dicho documento para ser informado de las líneas generales de actuación.

En cuanto al nivel de compromiso que asumimos, éste viene determinado en primer lugar por nuestra disponibilidad personal y por nuestra voluntad de asumir alguna parcela de responsabilidad, por pequeña que sea. A veces, no será tan importante el hecho de distribuir el trabajo sino el de favorecer que cada uno de nosotros aporte su granito de arena al trabajo colectivo. Esto hace aumentar en nosotros el sentimiento de pertenencia al grupo y disminuye el grado de crítica negativa hacia los que coordinan o dirigen. Cuando todos asumimos responsabilidades en mayor o menor medida, entendemos que la nave está pilotada por todo el equipo y su éxito es responsabilidad de todos.



beneficio de todos.

Conviene además que las personas seamos realistas pero también generosos en el reparto de tareas. No es bueno asumir más funciones de las que podemos realizar, ya que ello conlleva un alto grado de ansiedad, pero tampoco lo es dejarnos llevar por la comodidad y que unos cuantos organicen y trabajen para el



En ocasiones, cuando el grado de complejidad del proyecto así lo requiere, organizamos circuitos diferentes de **pertenencia y compromiso**:



Simpatizantes:

personas que sin estar en la guilda colaboran de forma puntual en alguna de sus actividades.



Miembros de la guilda:

personas que aportan su trabajo y su apoyo de manera general, en las grandes actividades que se preparan.



Miembros del Equipo de Trabajo:

personas con responsabilidades concretas e indispensables para que el proyecto se desarrolle. Tienen un mayor grado de implicación y se requiere en este nivel un compromiso estable durante un periodo de tiempo determinado, salvo situaciones excepcionales.

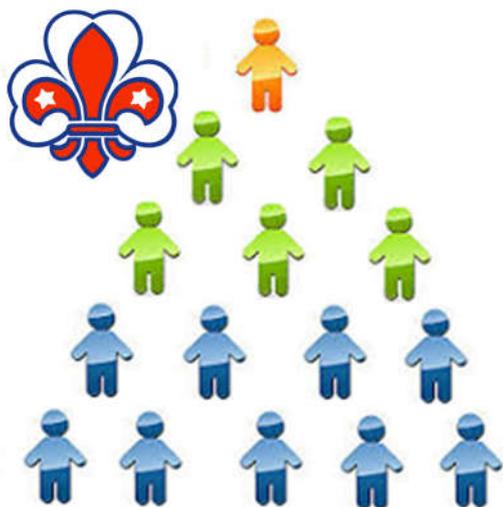
Es conveniente tener en cuenta que las guildas no son grupos de asociados que tengan que mantenerse constituidos de modo permanente. Puede darse el caso de tener una vida corta, que, al depender de toda la casuística expuesta, no debe tomarse como un fracaso, sino como parte de la realidad de progreso y desarrollo de la vida del adulto.

### 2.4. Coordinación entre sus miembros / portavoz con la asociación

Dentro de una asociación puede haber personas que pertenezcan a diferentes guildas. Por ello es importante que coordinemos actuaciones y calendarios, para evitar solapamientos. Esta se da normalmente en dos sentidos: horizontal y vertical.

Al hablar de coordinación horizontal nos referimos al esfuerzo de los coordinadores de las diferentes guildas de una asociación para que las actividades no se solapen y den la oportunidad de pertenecer a varias de ellas, o participar como simpatizante en algunas actividades de otra guilda. A través de las reuniones de ejecutiva, a las que asisten los coordinadores de las guildas velamos por la elaboración de un calendario de actividades que garantice la asistencia de los miembros de la asociación a la mayor parte de las actividades programadas.





Pero las guildas también pueden coordinarse en vertical, con las estructuras organizativas federales, siempre con el apoyo de la junta directiva de su asociación. Esto nos permite a los miembros de una guilda la participación como grupo en eventos regionales, nacionales e internacionales, pudiéndonos hermanar y coordinar con guildas de temáticas similares (senderismo, solidaridad,). Esto además nos hace sentir parte integrante del amplio mundo del escultismo y guidismo, beneficiándonos de todas las actividades organizadas en diferentes lugares del mundo, e incluso programar actuaciones comunes cuando sea posible.

### 2.5. Normas de funcionamiento y reparto de responsabilidades

Cuando tengamos la intención de crear una nueva guilda, será recomendable decidir entre todas las normas de funcionamiento y una especie de carta de compromiso donde se refleje el reparto de responsabilidades dentro de ella. De esta manera recogeremos de manera oficial las líneas generales que regirán su funcionamiento, respetando los Estatutos y Reglamentos de la Asociación a la que pertenece. Este documento, que debe ser simple, claro y concreto será redactado por todos y suscrito por aquellas personas que deseen formar parte de la guilda en el futuro.

Tendremos que prestar mucha atención a que estos documentos respondan a nuestras posibilidades, ya que de nada sirve redactar una declaración de intenciones estupenda pero difícil de llevar a la práctica. Tanto las normas de funcionamiento como el reparto de responsabilidades deben responder a la filosofía de la guilda y al fin para la cual se va a crear, sin perder de vista los objetivos de partida y las pretensiones de todos.



La organización interna de las guildas son competencia exclusiva de sus miembros, reconociendo que es importante para la vida estable de la guilda el contar con un equipo coordinador que la organice partiendo de las decisiones tomadas en las reuniones de la guilda.

El equipo coordinador quedará formado por un coordinador/a, secretario/a y tesorero/a, pudiendo concentrarse las tres tareas en una sola persona, si la dinámica de la guilda no requiriera poner en marcha a tres personas. La guilda determinará cuántas son necesarias.



## 02.05 Acción: “La Guilda”

La elección de los cargos tendrá una duración anual, prorrogable si la guilda lo aprueba y el titular del cargo se presenta para reelección.

Tres son los puntos básicos sobre los que se asienta el funcionamiento de una guilda:

1º) Los valores contenidos en la Ley Scout/Guía y el compromiso convertido en realidad de la Promesa dada, siendo la amistad la puerta que abra el camino al desarrollo de nuestra espiritualidad.



2º) Una dinámica basada en la acción, para la transformación positiva, desde la realidad más próxima a la más lejana. Una buena acción que se desarrolla desde el pequeño detalle al programa más complejo.



3º) Una organización totalmente horizontal, lo que supone el abandono de las jerarquías, primando la decisión asamblearia, donde cada componente de la guilda asuma su papel de modo responsable y libre, reconociendo en todo momento la autoridad moral de quien ostente mejor capacidad para el desarrollo de determinadas cuestiones, todo ello en un clima en el que tendremos en cuenta:

A) Que el primer servicio ha de darse a la propia familia.

B) El segundo lugar será ocupado por el servicio en nuestro trabajo y profesión.

C) Y por último, será el servicio a la comunidad en general.



### 2.6. Modo de admisión y baja de sus miembros



El criterio normal para la admisión en una asociación de scouts y guías adultos es haber sido miembro de una asociación scout o guía reconocida internacionalmente. Actualmente también es posible la entrada de las personas que no han sido miembros del movimiento scout/guía pero que han mostrado un gran interés por el escultismo/guidismo.

Cuando una persona se incorpora a la asociación normalmente expresa su deseo de participar en uno de los proyectos que se desarrollan y de esta manera se produce su vinculación natural con la guilda en cuestión. Un equipo de información expone al nuevo miembro los Objetivos, Fines y Principios así como los métodos de trabajo utilizados por la guilda.

Hay que recordar que, sin un pequeño grado de compromiso, la guilda puede convertirse fácilmente en un lugar para verse algunas veces al año y pasar un buen rato con viejos amigos hablando del pasado pero sin proyectos centrados en el presente y definidos a través de **la ACCIÓN** como principal motor de funcionamiento.

Por lo tanto, para subrayar ese compromiso es buena idea hacer una presentación con una pequeña celebración y dar la posibilidad al nuevo miembro de compartir información respecto al programa y la distribución de las funciones de cada uno y la forma de coordinarse (mails, grupo de WhatsApp).



Cuando las circunstancias personales de algún miembro de la guilda cambian y no puede seguir asumiendo el compromiso que adquirió, lo correcto es comunicarlo al resto de componentes, dando un plazo, siempre que sea posible, para que el equipo pueda buscar a otra persona que asuma la parcela de responsabilidad que se deja.



### 2.7 La convivencia en el seno de las guildas: cómo pacificar las organizaciones

No siempre la convivencia es fluida y óptima en el seno de las guildas. Es una realidad que tanto en las guildas como en las asociaciones se pueden dar, y de hecho se dan, enfrentamientos y conflictos. Nos consta que pueden ser un importante obstáculo y que influyen negativamente en su buena marcha.

Reconocemos que es un tema que no nos gusta, precisamente porque lo vivimos como algo incoherente, contrario a la hermandad scout/guía, algo que no debería pasar entre nosotros. Sin embargo, dicen los expertos que son inevitables e incluso necesarios y que el objetivo no es eliminarlos (tampoco favorecerlos), sino saberlos encauzar y vivirlos como una oportunidad de crecimiento personal.



Este enfoque nos cambia la visión y nos ayuda a desdramatizar el hecho en cuestión.

Abordamos el tema no desde el conocimiento propio de un profesional, que no es el caso, sino desde la experiencia de la edad adulta, de haberlo vivido en cualquier grupo (familia, entorno laboral, vecindario...) a lo largo de los años. Confesamos cierto temor ante un tema más propio de especialistas, pero como dice

nuestra ley: **“el scout es valiente y sonríe...”**

Muchas son las causas que pueden originar un conflicto: los resentimientos, la culpa, los complejos, el orgullo, el individualismo, la envidia, la necesidad de reconocimiento, de llevar la razón... cualquiera de ellos puede provocar una reacción de choque ante algún comentario o actuación de otra persona. Incluso en muchas ocasiones no existe ni causa real, sino una serie de suposiciones y malos entendidos que se acaban convirtiendo en conflictos de verdad, si se dejan. Además, los años no ayudan y cualquier hecho que en la adolescencia podía pasar desapercibido, entre adultos puede suponer un enfrentamiento entre distintas maneras de afrontar un tema. Parece un hecho constatado que con los años perdemos flexibilidad y nos volvemos más rígidos.

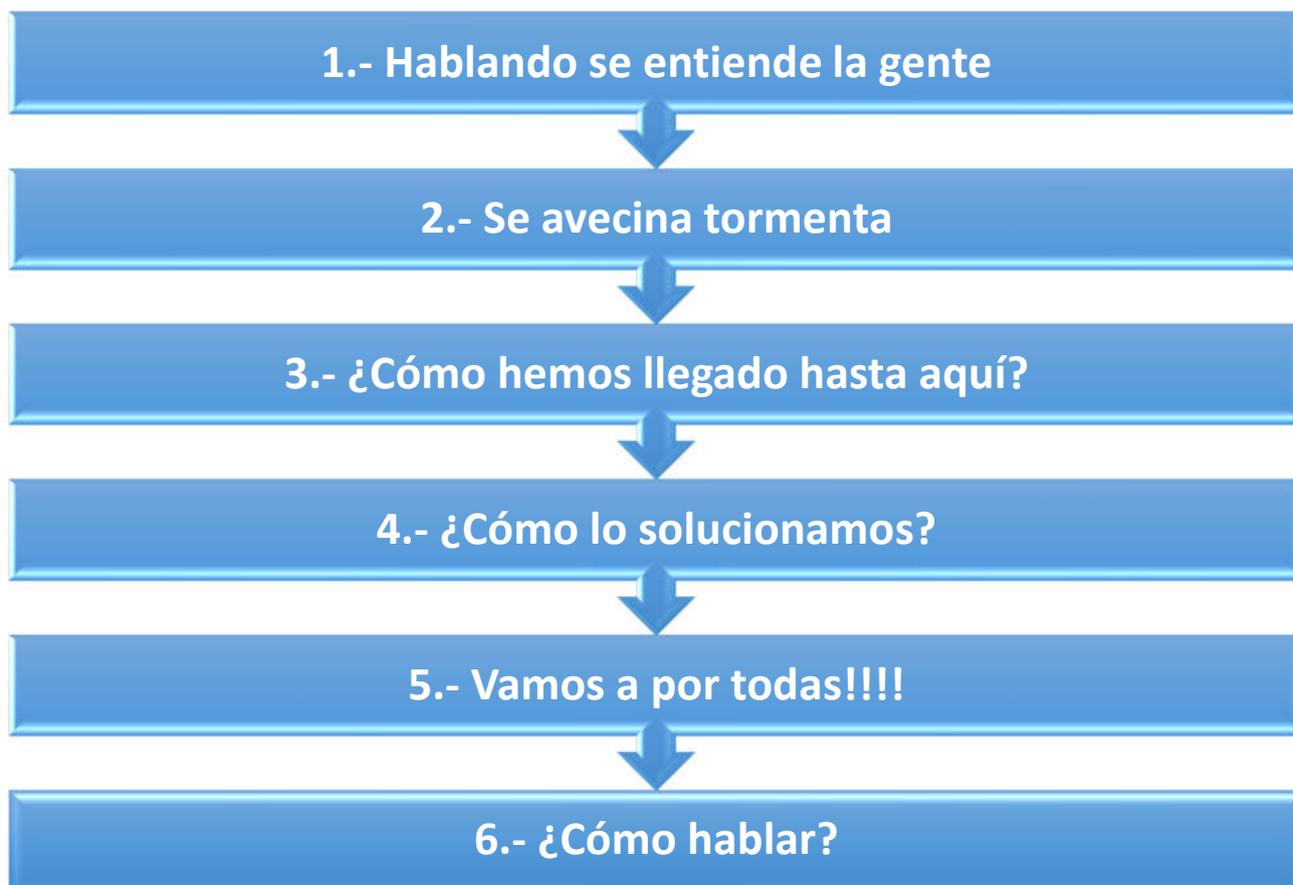
También nos volvemos menos tolerantes y perdemos capacidad para adaptarnos a otras opciones.

Sin embargo, en la convivencia y en la resolución de conflictos necesitamos todo lo contrario. Necesitamos mucha tolerancia que nos permita reconocer que no todos somos iguales, ni reaccionamos igual, ni hay un solo camino en la vida



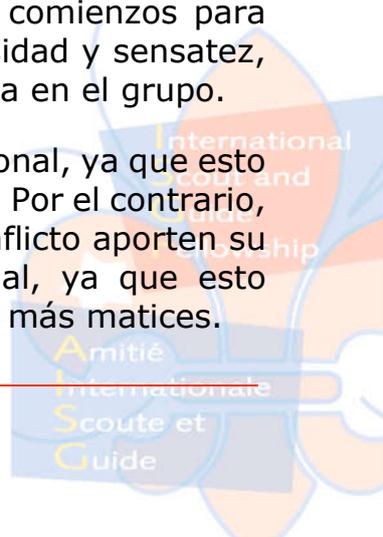


para las cosas. Necesitamos mucha comprensión y respeto ante las opciones de los demás, reconociendo su derecho a ellas, sin superioridad, sin mirar al otro desde arriba. Y también necesitamos mucho autoconocimiento, eso que nos resulta tan difícil porque no es agradable enfocar la atención hacia dentro y, con valentía y sinceridad, observar incluso lo que no nos gusta ver. Pero es la mejor manera de conocer las verdaderas causas de nuestro comportamiento, sin engañarnos a nosotros mismos, cosa que hacemos muy bien. Parece ser que conocer nuestra verdad nos ayuda, no solo a mejorar nuestros propios errores, sino también a ser más comprensivos con los errores de los demás.



¿Y qué hacer cuando ya han aparecido? Dicen los expertos que minimizar los conflictos, ocultarlos, dejar que vayan creciendo y creando mal ambiente es la peor opción. Muy al contrario, se deben abordar desde sus comienzos para evitar que se consoliden y también plantarles cara, con generosidad y sensatez, cuando ya están causando problemas importantes de convivencia en el grupo.

Tampoco ayudará tomar partido de manera irascible y pasional, ya que esto consigue afianzar más la ruptura y polarizar aún más la situación. Por el contrario, es bueno que las personas no implicadas directamente en el conflicto aporten su valioso enfoque, bajo su perspectiva de la distancia emocional, ya que esto ayudará a tener una visión más objetiva del tema y con muchos más matices.





## 02.05 Acción: “La Guilda”

Existen numerosas técnicas para la cohesión entre los componentes de un grupo. Estas ayudan de una manera preventiva a evitar que las pequeñas desavenencias evolucionen a conflictos ya que favorecen el diálogo constructivo y los lazos afectivos entre las personas. Pero también existen otro tipo de técnicas encaminadas a resolver los conflictos ya existentes, que tanto afectan a cualquier grupo social. Como ya hemos dicho, pequeñas diferencias de enfoque, expresadas de manera inadecuada, pueden ir generando un cierto malestar, y si no las aclaramos a tiempo, se agrandan bajo el conocido efecto de “bola de nieve”. En este proceso se corre el riesgo de arrastrar a su paso otras pequeñas diferencias no resueltas, e ir haciendo crecer la “bola” hasta poner en riesgo al propio grupo.

Por último, manifestar nuestra confianza en el diálogo como la mejor herramienta para la resolución de conflictos. Un diálogo sincero con dos caras, no solo una. Hay que hablar y también escuchar, y no de cualquier manera. Hablar con calma, con respeto, sin atacar y mucho menos ofender, y cuidando mucho las formas, con maneras amables. Escuchar al otro con atención, con calma, sin prejuicios e intentando comprender su enfoque y sus motivos. Ya sabemos que esto puede entrañar dificultades, pero es posible y nuestro espíritu scout/guía nos impulsa a hacer lo mejor, lo dicen hasta los lobatos cuando Akela los llama.

Hay gran cantidad de especialistas que están trabajando este tema en las empresas, las asociaciones, la enseñanza y otros ámbitos. La oferta de técnicas es muy amplia y nos puede ayudar.



## Apéndices

### I. DE DÓNDE VENIMOS:

#### I.1 Aproximación Histórica al concepto de GUILDA

Las guildas fueron asociaciones propias de la Edad Media, formadas por comerciantes o artesanos, constituidas para defender los intereses de sus miembros. Aunque existieron en toda Europa y en Bizancio, fueron un fenómeno característico del norte de Europa. Hubo una gran cantidad de nombres, en lengua latina y en lenguas vernáculas, para designar a estas cofradías o hermandades: *societas*, *collegium*, *universitas*, *corporatio*, *guilda*, *innung*; todas ellas definieron una misma realidad, pero existieron particularidades en función de la ubicación espacio-temporal y del tipo concreto de asociación.

Las guildas eran corporaciones para la ayuda mutua, el comercio y la economía. El desarrollo económico y social que tuvo lugar en Europa durante el siglo XII fue el factor que más influyó en el desarrollo inicial de las guildas, su multiplicación y su sistematización; la crisis demográfica de mediados del siglo XIV tuvo un efecto determinante para la pervivencia de las guildas, ya que afectó profundamente a la economía y el comercio europeos, en el sentido de la disminución del comercio de larga distancia.



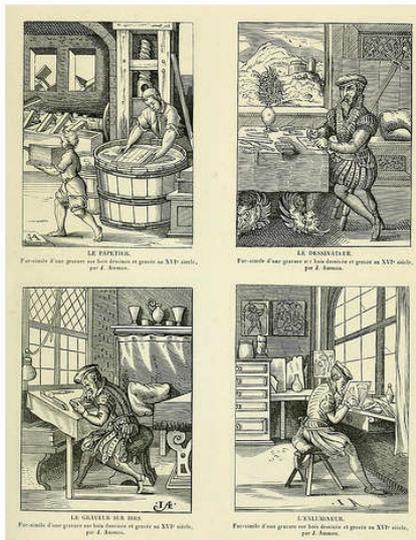
Las guildas hasta el siglo XI, según diversas fuentes atestiguan, tienen su antecesor en la existencia en la sociedad de la antigua Roma de la institución llamada *collegium*, cuyo objetivo era promover el desarrollo económico de sus miembros.

Más tarde, con los reinos germánicos establecidos en territorio del Imperio



a partir del siglo V se asistió al declive de las ciudades y a la desaparición del control estatal sobre la economía. El beneficio comercial se mostró más favorable para los mercaderes solitarios y los aventureros que para aquellos que se organizaban para los negocios. Los pueblos germánicos introdujeron la institución llamada *guilda*, que según los

historiadores tardorromanos eran simples clubs o peñas sociales, organizados por lazos familiares o tribales y cuyo objetivo era la organización de fiestas y banquetes. La guilda tribal no presenta ningún cometido económico y por tanto no es un antecedente de las guildas medievales, pero la palabra vernácula se conservó en Inglaterra y Alemania para designar a las guildas, en parte por tratarse de asociaciones, y en parte por la importancia social que estas asociaciones desempeñaron.



Parece que en Inglaterra las guildas anteriores a la conquista normanda se establecieron más como fraternidades religiosas y sociales que como asociaciones de artesanos o comerciantes. En Italia, sin embargo, donde la persistencia de la civilización romana fue más fuerte, se detectan signos de la actividad de guildas desde el siglo VII, en una estructura muy parecida a la de los collegia romanos, pero, en palabras del papa Gregorio IX, con la necesidad de usar la fuerza para mantenerse. Lamentablemente el testimonio de Gregorio IX es único y no se han conservado testimonios referentes a las guildas durante los cuatro siglos siguientes (VII-X). Tampoco han quedado pruebas de la persistencia en la Italia bizantina del antiguo

collegium y no será hasta el siglo XI, cuando en Lombardía, concretamente en Pavía, aparecieron los ministeria, asociaciones de mercaderes y artesanos creadas para cubrir las necesidades del estado. El ministerium se puede considerar el antecedente directo de la guilda de mercaderes de la Italia medieval. Pero anteriormente existieron en Italia las scuoli, documentadas desde mediados del siglo X en Rávena y desde el siglo siguiente en Roma. Eran organizaciones que unían a hombres con el mismo oficio (mercaderes, pescadores, jardineros), pero que no estuvieron sujetas a ninguna autoridad civil ni a prestar servicios al estado. Más tarde aparecieron las scuoli en Venecia, donde se constituyeron como hermandades religiosas, sin la necesidad de pertenecer a un mismo oficio.

El esplendor de las guildas llega a partir del siglo XI. Las guildas de mercaderes y artesanos se multiplicaron por toda Europa. En los Países Bajos la aparición de guildas urbanas estuvo relacionada con el renacimiento urbano y fue a su vez factor de desarrollo de las propias ciudades. Efectivamente, las guildas se ubicaron en las ciudades, que habían

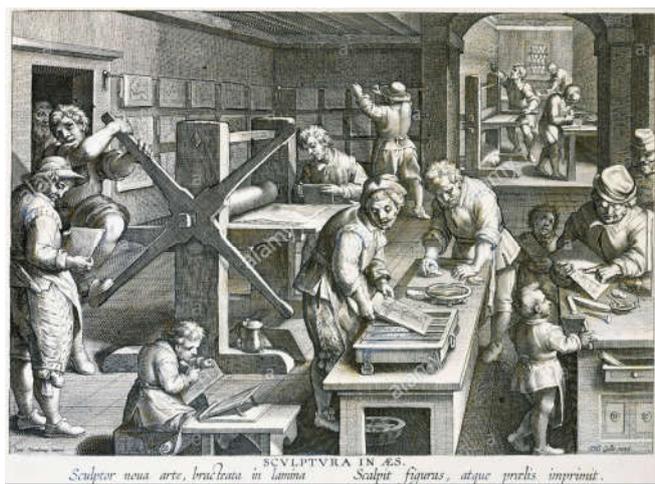


sufrido un desarrollo significativo gracias a la expansión demográfica, los avances en la agricultura y el incremento de la seguridad en las fronteras.

Los registros notariales de la época dan noticia de cómo, llegado un determinado momento, los miembros de un determinado oficio, gentes que se conocían entre sí, que vivían en proximidad y compartían intereses, buscaron acuerdos para establecer estatutos básicos para regular el oficio. De esta forma, la creciente competencia quedaba suavizada y se evitaba que se disparase la inflación. Los estatutos promulgados podían ser tan variados como el número de oficios, pero en general todos coincidían en una serie de puntos: la limitación de horas de trabajo (prohibición del trabajo nocturno), restricción del número de aprendices u oficiales que un maestro podía tener a su cargo y el establecimiento de unos patrones que garantizaran un mínimo de calidad de los productos locales.



Un aspecto característico de la formación de las guildas fue su carácter espontáneo. Parece que las primeras en formarse fueron las guildas de mercaderes, como se desprende del ejemplo de las ciudades del norte de Europa.



En algunas de ellas su formación fue muy temprana: en Colonia y en St. Omer ya existían en 1070. Las guildas de artesanos habrían aparecido durante el siglo XII en todo el ámbito europeo. En Italia llegaron a tener gran importancia en las ciudades especializadas en la manufactura, como Milán o Florencia, donde ejercieron gran peso en el gobierno de la ciudad, mientras que en los grandes puertos comerciales no existieron o tuvieron poca relevancia.

Durante los siglos XIV y XV no asistieron a ningún cambio en la estructura básica de las guildas, pero el desarrollo de los acontecimientos obligó a los artesanos y comerciantes a adaptarse a las circunstancias.

Además de las funciones económica y educativa, las guildas desempeñaron funciones sociales y religiosas, que incrementaban el sentimiento de pertenencia



## 02.05 Acción: “La Guilda”

a un grupo, colocado casi siempre bajo el patronato de un santo local. La guilda



poseía entonces iglesias o capillas dedicadas a ese santo, que eran mantenidas por los miembros y servían también para la conmemoración de los miembros fallecidos. Así las guildas adquirieron un tinte de confraternidades religiosas, cuyas funciones caritativas, establecidas en un principio a favor de las viudas y los huérfanos, pronto se extendieron al resto de la población, beneficiando en particular a los pobres, mediante la celebración de banquetes

públicos en honor al santo patrón o la construcción de hospitales para los más necesitados.

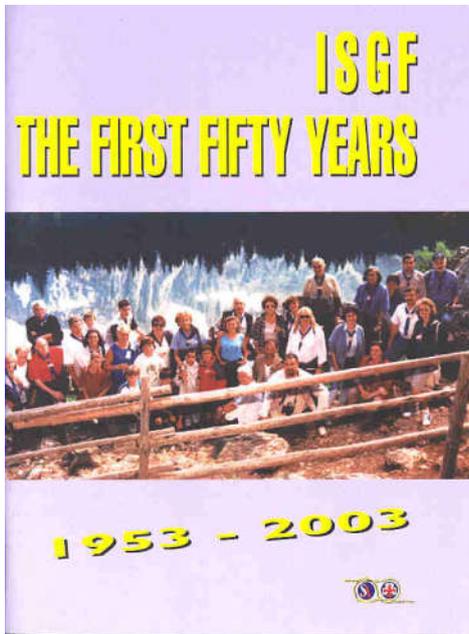
La estructura interna de las guildas varió dependiendo tanto del tiempo como del lugar de su ubicación. En épocas en que fueron ilegales, como en la Inglaterra del siglo XII, apenas han quedado testimonios que muestren su funcionamiento interno. Lo mismo se puede decir de las guildas que se establecieron como asociaciones particulares, como las de muchas ciudades italianas. En las guildas que recibieron sanción oficial o se rigieron mediante reglamentos escritos se observa que casi siempre contaron con un cuerpo de oficiales y con una corte o sede que diesen fuerza de ley a las regulaciones. Tanto en Alemania como en Italia, desde su temprano comienzo, las guildas desempeñaron un papel creciente en el gobierno ciudadano. Los oficiales de las guildas se vieron involucrados en muchas ocasiones en obligaciones políticas y militares, además de las propias de la guilda. En Inglaterra, el norte de Francia y los reinos hispánicos, donde las libertades ciudadanas eran casi siempre concesiones de los soberanos, las guildas fueron responsables de su funcionamiento ante el poder central. Las relaciones entre las cortes de las guildas y el poder central se podían dar a través de un comité, pero lo común es que se nombrasen oficiales, que podían recibir una gran variedad de nombres. A medida que una guilda crecía y se incrementaban sus miembros, las cortes de las guildas se ocuparon de asegurar la libre concurrencia y estuvieron autorizadas para sancionar o expulsar a los infractores de sus reglamentos.





### I.2 El papel de las guildas en los inicios del movimiento scout y guía adulto.

La AISG se creó en 1.953 por iniciativa de 18 países, 16 de ellos europeos y no fue nada fácil. Las primeras guildas, denominadas de San Jorge, se constituyeron en 1.933, en Dinamarca.



Durante esta primera época, preconstitucional de la AISG, las guildas actuaban como asociaciones organizadas en localidades, pero no tenían una consideración de asociaciones nacionales. Eso vendría después con el tiempo.

Ya en 1.946. John S. Wilson, uno de los colegas de B.P y primer jefe de Gilwell Park., a sugerencia de Enric Sjoquist, de la Guilda San Jorge danesa, propuso la elaboración del primer documento para la fundación de la AISG, con intención de presentarlo en la 11 Conferencia de la OMMS en Moisson. FRANCIA, en 1.947, donde no fue aprobado, sometiéndolo a estudio y posponiendo la decisión a la siguiente Conferencia de 1.949, en Noruega.

Paralelamente, se celebra durante los días 20 y 21 de marzo de 1.948, en Montreux, a orillas del lago Lemán, en Suiza, el PRIMER ENCUENTRO INTERNACIONAL del movimiento de "Viejos Scouts" Están presentes scouts adultos de Suiza, Italia, Holanda y Bélgica. Mario Mazza, de Italia, fue el encargado de elaborar el informe de ese Encuentro, del que dejó dicho: "Lo últimos dos días... van a marcar la historia de los movimientos de scouts adultos" y continua con entusiasmo "es ahora evidente que los valores que hacen al Escultismo y Guidismo tan apreciado por los jóvenes, mantienen su importancia para hombres y mujeres adultos. Es por tanto necesario encontrar los medios y modos correctos que permitan a los adultos la práctica del Escultismo y Guidismo de acuerdo con sus necesidades específicas" La idea del Escultismo y Guidismo Adulto tuvo diferentes aplicaciones.

Hay guildas repartidas por diferentes países: La Route des homes en Bélgica. Vie Nouvelle en Francia; Guilda San Jorge en Dinamarca o Los Caballeros de San Jorge en Italia. En la práctica se crea LIAS, Liga Internacional de Scouts Adultos. En 1.949, del 22 al 25 de abril, en Malmedy, Bélgica, se celebra el segundo Encuentro Internacional.





## 02.05 Acción: “La Guilda”

En ese mismo año, se celebra del 8 al 12 de agosto en Elvsaeter, Noruega,

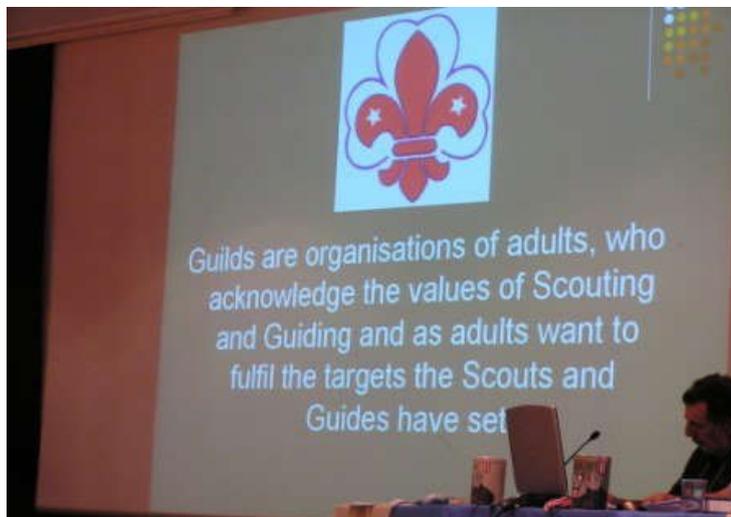


la 12 Conferencia de la OMMS, donde no se permitió la creación de un Movimiento de Scouts Adultos. Si se aceptó la creación de un Comité de Viejos Scouts que tendría como misión elaborar propuestas para debatir en la 13 Conferencia de Austria en 1.951.

El Comité de Viejos Scouts se reunió varias veces, en Venecia, del 14 al 17 de abril de 1.950 y en Lisboa en septiembre de ese

mismo año, donde estuvieron representantes de Bélgica, Holanda, Francia, Dinamarca e Italia. Fue aquí, en Lisboa, donde se elaboró el primer borrador para la constitución de la Amistad Internacional, recibiendo una favorable acogida por parte de la Oficina Internacional Scout. A results del documento, Wilson convoca encuentro en Dinamarca al que asistieron doce países, la Asociación Mundial de Jóvenes Guías, Guilda Trewfoil de G. Bretaña, Comité de Viejos Scouts, las Guildas danesas y el propio Wilson, como Secretario de la Oficina Internacional. Quedó aquí aprobado el esquema organizativo y el borrador final de una Constitución.

El Comité Mundial de las Jóvenes Guías y Jóvenes Scouts lo acogió muy favorablemente, animando a iniciar un trabajo conjunto para la creación de una Amistad Internacional que admitiera tanto a hombres como a mujeres. Ese informe se presenta en la 13 Conferencia, celebrada en Salzburgo y recibió una fuerte oposición de Suiza, pero apoyado por Bélgica y Las Filipinas.



La Conferencia negó la aprobación de lo decidido en Dinamarca y el esquema organizativo y la Constitución fueron rechazados con 18 países en contra, 11 se abstuvieron y 8 estuvieron a favor. Con objeto de suavizar la acritud de rechazo, la Conferencia pidió a la Liga que buscara una base de conciliación para convencerlos de la creación de una Amistad Internacional.

Se desarrolla un Encuentro internacional de adultos en Londres, en Chelsea, del 12 al 15 de septiembre, con representantes de 14 países, más los de la Oficina Internacional y la guilda británica Trefoil. Tras un largo debate se elabora una

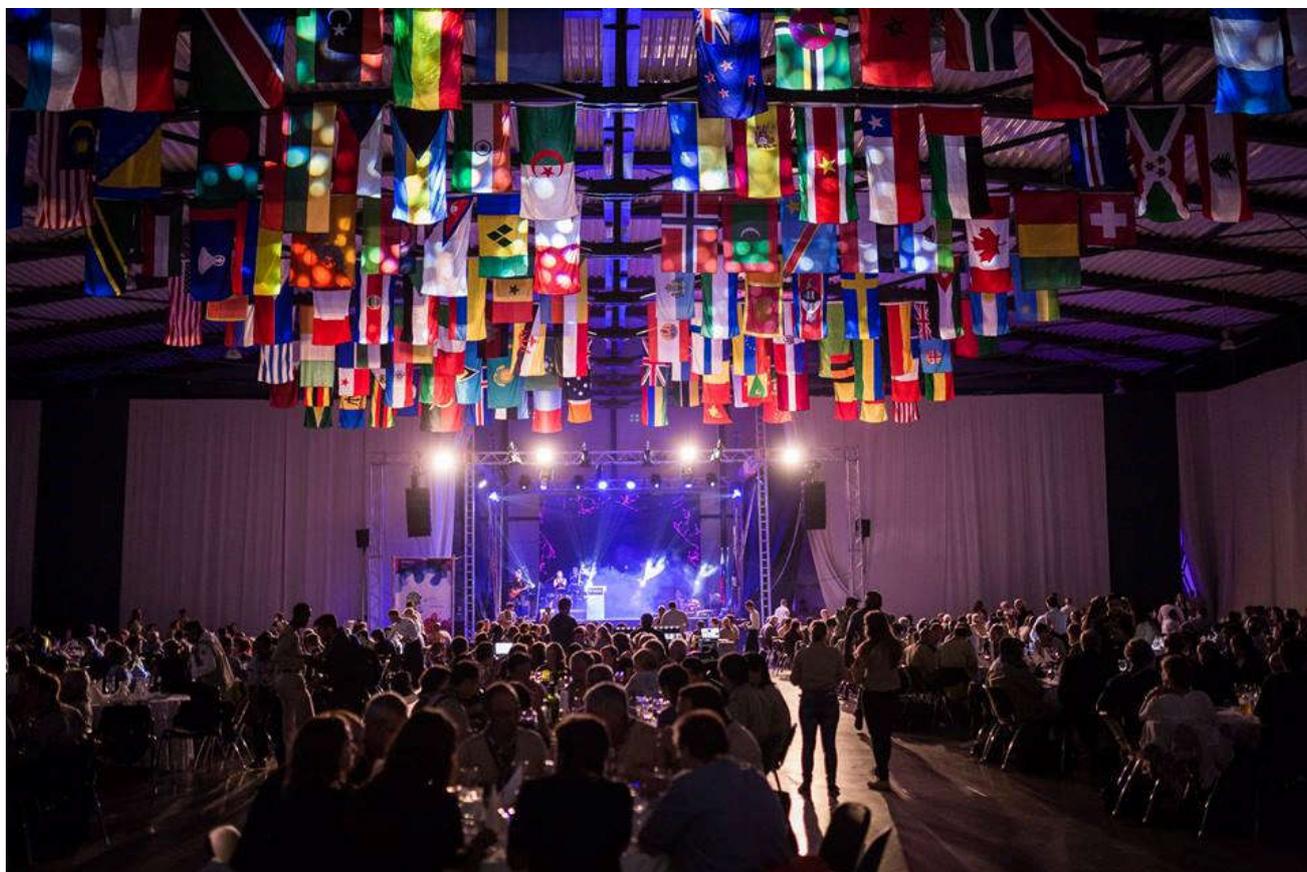


## 02.05 Acción: “La Guilda”



propuesta que fue finalmente aprobada por la 14 Conferencia de la OMMS celebrada en Vaduz, Lechenstein, y por el Comité Mundial de las Jóvenes Guías y Jóvenes Scouts, que lo ratificó en su Conferencia del año siguiente. Quedaba pues un paso y este fue en Lucerna, Suiza, los días 24 y 25 de octubre, delegados de 15 países, procedentes de la primera Asamblea General, fundan **la AMISTAD INTERNACIONAL DE SCOUT Y GUIAS ADULTOS (AIDSYGA)**.

En el discurso de apertura John S. Wilson afirmó: “podemos mostrar la efectividad de la Promesa y Ley scout en nuestros hogares, en el trabajo y en nuestros países...” La Asamblea de fundación crea también el primer Consejo, compuesto por: Erick Sjoqvust, Presidente. Ada Cornil, Vicepresidenta. Peter Baden Powel, hijo del fundador. (Queda manifiesto el apoyo familiar a este proyecto) Werner Barblan. Paul Lambot. Josef Miegl. Michel Rigal. Lis Starcke Sten Thiel Alberto Vaghi La **OMMS** y la **AMGS** aportaron un representante cada uno a este Consejo. J. S. Wilson, que creyó desde siempre en la fundación de una Amistad Internacional, fue nombrado Consejero Honorario y llegó a ser en 1.959, Presidente de Honor. Sirva también este **DIA DE LA AMISTAD** para mostrar a todas estas personas nuestro recuerdo, consideración y agradecimiento por tal esfuerzo.





## II. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS GUILDAS EN AISG-Andalucía:

Datos extraídos de diferentes fuentes nos han permitido conocer a groso modo la situación que en la actualidad se está viviendo en el seno de las diferentes asociaciones. De ese modo nos hemos encontrado con un nivel de presencia en las actividades, tomado en términos porcentuales, de aceptable, lo que no significa que sea participación y mucho menos implicación.



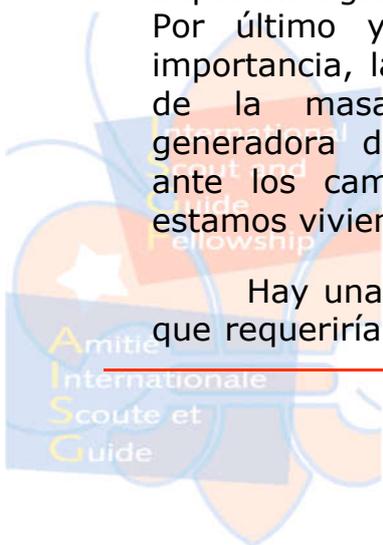
Se ha podido comprobar que la dinámica asociativa no plantea en sus actividades, como objetivo de las mismas, la consecución de los fines asociativos estatutarios, presentando, incluso, en la mayoría de los casos, un desconocimiento sobre los mismos.

Nos hemos encontrado también con una disparidad de criterios a la hora de definir el concepto **GUILDA**, sus características, su naturaleza, su organización y un largo etcétera. Presentando una falta de homogeneización, importante para el desarrollo organizativo, tanto en lo local como en lo federal.

En cuanto a los criterios de pertenencia, seguidos para formar parte de cualquiera de las asociaciones, nos hemos encontrado con personas con un vínculo previo afectivo de carácter primario, tanto en consanguinidad como afinidad, seguido por el de las amistades solidas logradas. Ambos constituyen los motivos básicos, suficientes para estar, pero insuficiente para el carácter de compromiso que requiere formar parte de una asociación de scouts y guías adultos. Se ven mejor las actividades que fomentan la relación, la distensión y el ágape, que aquella que requieren de un importante grado de compromiso. Por último y de una notable importancia, la inmensa mayoría de la masa social, no es generadora de nuevas visiones ante los cambios sociales que estamos viviendo.



Hay una importante superficialidad a la hora de enfrentar ciertos asuntos que requerirían profundizar, informarse y formarse adecuadamente. La realidad



## 02.05 Acción: “La Guilda”



es que la lectura es enormemente escasa, eso lleva a una deficiente información que nos conduce a depender de unos pocos, que, informados y con ilusión, son los que toman las decisiones y llevan las riendas. Estamos afectados, como toda la sociedad, por el cómodo hábito de delegar.

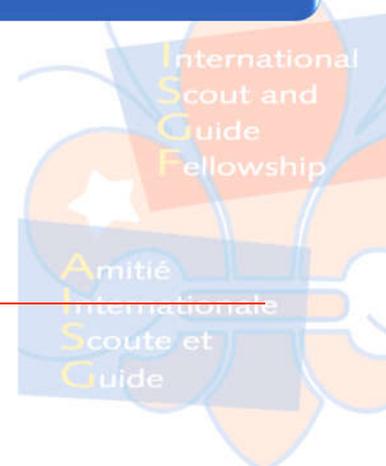
Por tanto, recogiendo todo lo anterior, del presente análisis se puede sugerir una serie de planteamientos que van a requerir la puesta en marcha de algunas medidas encaminadas a:

1.- Incentivar la motivación y con ella la iniciativa, en los miembros de las distintas asociaciones.

2.- Establecer, a través de criterios comunes, una estrategia en la organización para lograr incrementar los niveles de participación en cantidad y calidad.

3.- Estudiar los niveles de coherencia entre fines y actividades en la dinámica asociativa, lo que daría sentido y autenticidad al trabajo realizado. Posiblemente traería como consecuencia el poder transmitir con mejor y más claridad lo que hacemos y de ahí se podría producir un incremento en el número de asociados/as.

4.- Proponer un Sistema de Guildas que sea agente organizador de las iniciativas surgidas, con especial observación en la necesidad de mantener el equilibrio necesario entre la autonomía para la gestión y la garantía de la cohesión asociativa, incidiendo expresamente en un espíritu cooperativo y no competitivo.





5.- Definir el papel de las Juntas Directivas o Ejecutivas, en una Asociación donde existe funcionando un Sistema de Guildas, procurando mantener el equilibrio de la actividad asociativa entre lo que es de carácter organizativo y lo que es el movimiento.

6.- Advertir sobre el riesgo para los asociados y para la vida de la propia Asociación del "efecto quemado" que se produce al participar en varios proyectos de modo simultáneo.

7.- Valorar el hecho de la pertenencia por motivos afectivos y cuidar ese vínculo, entendiendo que el aspecto espiritual de nuestra condición scout/guías como adultos, debe ser mantenido y cuidado, siendo estos vínculos una fuente afectiva de enorme importancia. Posiblemente sería conveniente que las guildas asumieran su papel pedagógico en el estímulo hacia una vida exitosa, espiritual y de servicio a los demás, como fuente de la propia felicidad.

### III. Funcionamiento Grupal: (Próximamente)

Orientaciones para un buen trabajo de grupo

1.- Coordinación.

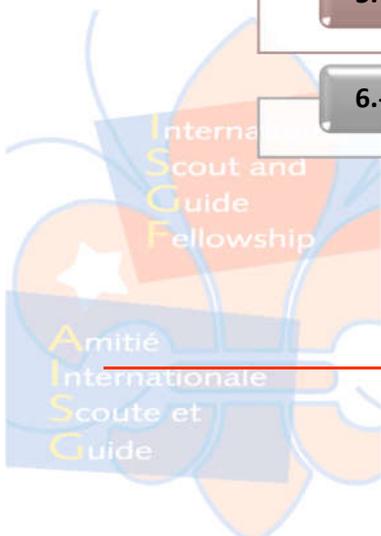
2.- Formulación de objetivos.

3.- Comunicación entre los miembros del grupo.

4.- Organización de las reuniones.

5.- Toma de decisiones.

6.- Evaluación continua de las relaciones del grupo.





**IV. Proyectos: (Próximamente)**

1.- Introducción.

2.- Nociones básicas.

3.- Fases del desarrollo de un proyecto.

4.- Técnica de las preguntas básicas para definir un proyecto.

**V. Financiación: (Próximamente)**

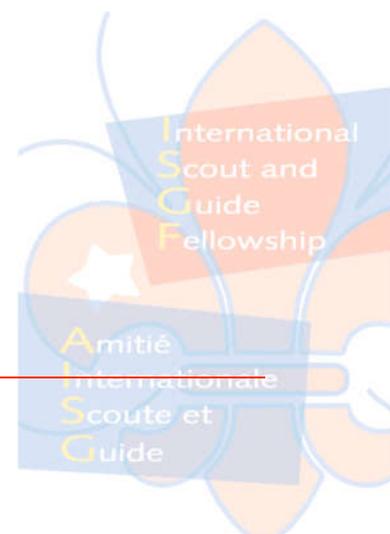
1.- Introducción.

2.- Presupuestos.

3.- Financiación.

4.- Recaudación de fondos.

5.- Administración del dinero.



# “KIT AISG-España”

## 02.- Manual AISG

### 02.05.- Acción: “La Guilda”

#### Contacto:



#### © AISG Andalucía

Domicilio Social: Calle Javier de Tortosa sn  
18008 – Granada  
Correo electrónico: [secretaria@andalucia.aisg.es](mailto:secretaria@andalucia.aisg.es)  
Correo Ejecutiva: [andalucia@aisg.es](mailto:andalucia@aisg.es)  
Web: <http://andalucia.aisg.es>

Elaboración: Ejecutiva AISG Andalucía 2016-18  
Diseño y maquetación: Equipo de Proyectos y Comunicaciones  
Publicación: Abril 2019



#### © AISG España

Domicilio Social: Calle Entre Arroyos, 13  
28030 – Madrid  
Domicilio de notificaciones: Avda. de Barcelona, 12-4º-4  
14010 Córdoba (España)



#### ISGF • AISG

International Scout and Guides Fellowship  
Amistad Internacional Scout y Guía

Publicado por AISG Oficina Mundial  
AISG Comité Mundial 2011-2017  
Avenue de la Porte de Hal 38  
BE . 1060 Brussels  
Bélgica

Tel/fax: +32 2 511 46 95  
Email: [wordbureau@isgf.org](mailto:wordbureau@isgf.org)  
Website: <http://isgf.org>