



Scouts del Perú  
Jóvenes con Futuro  
[www.scout.org.pe](http://www.scout.org.pe)



# Política de Adultos en el Movimiento Scout de la Asociación del Scouts del Perú



[www.scout.org.pe](http://www.scout.org.pe)  
[#scoutsdelperu](https://twitter.com/scoutsdelperu)



Política de Adultos en el Movimiento Scout de la Asociación de Scouts del Perú  
Dirección Nacional de Recursos Adultos  
Noviembre 2020  
Asociación de Scouts del Perú  
Av. Arequipa 5140, Miraflores, 15074  
Tel.: + 51 1 4452431  
La reproducción está autorizada.  
Se debe dar crédito por la fuente.



***El presente documento fue aprobado por acuerdo del Concejo Directivo Nacional en su sesión virtual de fecha 20 de noviembre de 2020***

**Aportes:** Janet Isela Márquez Vergel, María Jesús Nancy Beltrán O'Higgins, Menotti Juan Yáñez Ramírez, Pablo Miguel Salinas Ríos, Jose Antonio Luque Hidalgo, Dany Zinoviev Rodríguez Castillo, Katia Diaz Chang, Aníbal J. Rodríguez Fernández, Luis Peredo Medina, Pedro Antonio Ruiz Herrera.

## APROBACIONES

Descripción	Nombre	Cargo	Fecha
<b>Autor</b>	Marx Gorki Ponce De León Escalante	Consejero Directivo Nacional	14 de noviembre 2020
<b>Revisor</b>	Cecilia Del Carmen Seminario Zúñiga	Jefa Scout Nacional	18 de noviembre 2020
	Pablo Miguel Salinas Ríos	Director Nacional de Recursos Adultos	18 de noviembre 2020
	Menotti Juan Yáñez Ramírez	Comisionado Nacional de Formación	18 de noviembre 2020
<b>Aprobador</b>	Concejo Directivo Nacional	---	20 de noviembre 2020

## REFERENCIAS

Revisión	Descripción del Documento
2020	Reglamento Asociación de Scouts del Perú
2020	Política de Adultos en el Movimiento Scout de la Asociación de Scouts del Perú
2019	Modelo de Gestión de Adultos
2018	Diccionario de Competencias Esenciales
2013	Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout
2011	Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout
2007	Estatuto Asociación de Scouts del Perú

## REGISTRO DE REVISIONES

Revisión	Descripción	Fecha
A	Para revisión	14 de noviembre 2020
B	Para revisión	18 de noviembre 2020
0	Para aprobación	20 de noviembre 2020

## Tabla de Contenidos

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	PROPÓSITO .....	5
3.	SUJETOS.....	6
4.	PRINCIPIOS.....	6
5.	EL CICLO DE VIDA DEL ADULTO.....	7
5.1	CAPTACIÓN DE ADULTOS.....	8
5.1.1	DETERMINACIÓN DE NECESIDADES.....	8
5.1.2	IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS.....	9
5.1.2.1	COMPETENCIAS ESENCIALES .....	9
5.1.2.2	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS .....	10
5.1.3	ESTABLECIMIENTO DE COMPROMISOS, ACUERDO MUTUO Y POSTERIOR NOMBRAMIENTO .....	10
5.2	DESEMPEÑO .....	11
5.2.1	EL SISTEMA DE FORMACIÓN .....	11
5.2.1.1	LA FORMACIÓN BÁSICA.....	11
5.2.1.2	PERFECCIONAMIENTO CONTINUO.....	12
5.2.2	CERTIFICACIÓN .....	13
5.2.3	ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN.....	13
5.3	ACOMPañAMIENTO Y SEGUIMIENTO .....	13
5.4	DECISIONES PARA EL FUTURO .....	14
6.	RETENCIÓN DE LOS ADULTOS .....	14
7.	ESTRUCTURA OPERATIVA.....	15
7.1	NIVEL NACIONAL.....	15
7.2	NIVEL REGIONAL.....	15
7.3	NIVEL LOCAL .....	15
8.	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....	16



# POLÍTICA DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DEL PERÚ

## 1. INTRODUCCIÓN

La Asociación de Scouts del Perú, asume la toma de conciencia del enfoque para la gestión eficaz de los Adultos (Conferencia Scout Mundial en París, 1990), con el fin de mejorar la efectividad, compromiso y motivación del liderazgo adulto.

Adopta la Política Regional de Recursos Adultos denominada “Los dirigentes que necesitamos” asumiendo los procesos de captación, formación y seguimiento (19<sup>o</sup> Conferencia Scout Interamericana, Cartagena de Indias, 1995).

Fomenta el enfoque de equipo para apoyar a los adultos, basándose en los principios de organizaciones que aprenden, abarcando a todos los adultos voluntarios, profesionales y miembros juveniles en edad adulta, que ejercen funciones de adulto en el Movimiento. (39<sup>a</sup> Conferencia Scout Mundial, Curitiba, 2011).

Asume y fortalece los procesos de implementación del enfoque de competencias, con el fin de unificar en la diversidad, asumiendo al mismo tiempo la autonomía propia con ciertos grados de estandarización (VIII Cumbre Scout Interamericana, Panamá, 2012).

Asume el proceso de captación, retención, formación, desarrollo personal y gestión de los adultos del Movimiento Scout, haciendo las modificaciones necesarias para su implementación. (Resolución 13 – 03 25<sup>a</sup> Conferencia Scout Interamericana, Buenos Aires, Argentina, 2013).

La Red de Adultos en el Movimiento Scout, presenta la Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout, denominada “Los Adultos Que Necesitamos”, ante la 25<sup>a</sup> Conferencia Scout Interamericana, recibiendo la aprobación unánime de los representantes de las Asociaciones Scouts Nacionales participantes, incluida la Asociación de Scouts del Perú.

La Asociación de Scouts del Perú confirma el compromiso de adhesión y consolidación de las políticas planteadas en todos y cada uno de los niveles de la Asociación.

## 2. PROPÓSITO

La Política de Adultos en el Movimiento Scout de la Asociación de Scouts del Perú, respaldada en la Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout y la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, establece los alcances del marco filosófico, conceptuales, pedagógicos, estructurales y administrativos del denominado Sistema de



Gestión de adultos, posibilitando el atraer, formar y retener a los adultos que requiere la ASP.

El fortalecimiento de los procesos que son parte del Ciclo de Vida del Adulto está definido a través del enfoque por competencias, permitiendo que estos representen el reflejo de la Misión y Visión del Movimiento Scout en el Perú.

### 3. SUJETOS

La Política de Adultos en el Movimiento Scout de la Asociación de Scouts del Perú, involucra a todos los adultos de la organización, jóvenes adultos, voluntarios y profesionales; que desempeñen cargos o funciones en la Asociación, sin importar en que instancia estén ubicados, sean en los niveles grupal, local, regional y nacional.

### 4. PRINCIPIOS

La Asociación de Scouts del Perú, ha considerado en esta Política, referida a la Gestión de Adultos, los principios, que representan los pilares y el derrotero de esta y que son comunes para la Región Interamericana, tal como es sugerido en la Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout “Los Adultos Que Necesitamos”:

Se plantean los siguientes principios y alcances:

- **Coherencia.** Vinculado y desarrollando de manera estrecha las políticas de los distintos niveles con las superiores
- **Organización que Aprende.** Promoviendo y reconociendo la posibilidad del desarrollo de competencias de un adulto en la cotidiana interacción con los demás y con su contexto, fortaleciendo la capacidad de aprendizaje individual, grupal y organizacional.
- **Subsidiaridad y Descentralización.** Acercando a los adultos las oportunidades de aprendizaje y favoreciendo la toma de decisiones en los niveles más cercanos a ellos y dentro de sus entornos sociales y culturales.
- **Accesibilidad y Flexibilidad.** Facilitando el acceso al sistema de formación en cualquiera de sus niveles mediante un sistema de entrega múltiple de cursos, módulos y otras experiencias educativas, incluidas aquellas que se pueden proveer por sistemas educativos externos al Movimiento, con la posibilidad de variar o cambiar la administración de los procesos formativos de acuerdo con las circunstancias o necesidades.
- **Horizontalidad.** Permitiendo que los formadores y los formandos interactúen como adultos, respetándose mutuamente, en un proceso educativo de continuo enriquecimiento y retroalimentación.

- **Transparencia.** Favoreciendo la confianza de los adultos en todos los procesos y decisiones, pudiendo ser examinados y comprendidos de manera clara y sin restricciones por todos.
- **Personalización.** Reconociendo las condiciones y características individuales y la experiencia previa que tiene el adulto, para que él pueda estructurar su Plan Personal de Formación con la mentoría de un Asesor Personal de Formación para este propósito.
- **Aprendizaje Significativo.** Vinculando de manera estrecha y permanente los conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los adultos, para que los puedan aplicar a situaciones o problemas a los que se enfrentan en sus actividades cotidianas, considerando la realidad social y económica de sus entornos.
- **Participación.** Promoviendo la toma de decisiones en conjunto entre los adultos y aquellos que orientan y acompañan sus procesos de formación, y el tomar parte en la ejecución de las tareas acordadas.
- **Equidad de Género.** Reconociendo las cualidades, capacidades, diferencias y similitudes entre hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades en todos los procesos.
- **Calidad.** Favoreciendo una mejora continua de la organización, asegurando procesos de gestión de adultos consistentes y sistemáticos, para producir resultados y generar impacto.
- **Inserción Juvenil.** Promoviendo que los adultos jóvenes, que tienen el perfil y las competencias requeridas, accedan a los cargos o funciones, para garantizar la renovación natural adecuada.

## 5. EL CICLO DE VIDA DEL ADULTO

El Sistema de Gestión de los adultos en la Asociación de Scouts del Perú comprende la sucesión cíclica de los procesos de captación, desempeño y decisiones para el futuro, para cada uno de los cargos y funciones que desempeñe el adulto voluntario.

A este proceso se le conoce como el Ciclo de Vida del Adulto y este proceso busca atraer, trabajar con el adulto y retener a los adultos que necesitamos, durante periodos de tiempo establecidos fija y previamente.

En concordancia con lo anterior, el Ciclo de Vida no está referido al tiempo de permanencia de un adulto en el Movimiento Scout; tampoco está referido en forma exclusiva a un solo cargo o a una sola función específica.



Cabe resaltar que en los casos en donde el adulto tiene diversos cargos o funciones al mismo tiempo, se ejecutan ciclos de vida paralelos en etapas diferentes.

Es responsabilidad de la Asociación de Scouts del Perú establecer, a través de la Dirección Nacional de Recursos Adultos, los procesos, procedimientos y herramientas para la adecuada Gestión de los Adultos de la Asociación de Scouts del Perú, buscando una gestión integral que facilite el desarrollo de las competencias de los adultos requeridas para un óptimo desempeño en sus cargos.

Es también importante tomar en cuenta las experiencias vivenciales en las que los adultos puedan complementar sus conocimientos previos (personales/profesionales) que aporten al desarrollo del movimiento scout.

## **5.1 CAPTACIÓN DE ADULTOS**

La Asociación de Scouts del Perú, con el fin de asegurar el liderazgo adulto idóneo en cada uno de los cargos y funciones, desarrollará en todos sus niveles, actividades, experiencias internas y externas de promoción y selección de adultos.

La selección del liderazgo adulto debe: promover que adultos jóvenes lleguen a ocupar cargos y funciones de alta responsabilidad, fomentar la equidad de género en su contexto social y cultural y promover la diversidad e inclusión, para llegar con el Movimiento a todos los segmentos de la sociedad.

Es necesario que la Asociación de Scouts del Perú implemente procedimientos para la selección de todos los adultos que incluyan el suministro y verificación de datos y referencias personales y laborales, asegurando su adecuado almacenamiento y confidencialidad.

El proceso de Captación de los adultos comprende:

### **5.1.1 DETERMINACIÓN DE NECESIDADES**

Es a partir de los lineamientos de la presente política, que la Asociación de Scouts del Perú determinará en su Proyecto Educativo, las características del adulto que requiere.

La Asociación de Scouts del Perú realizará la revisión periódica de sus estructuras y procesos organizacionales, con la finalidad de garantizar que se dé el soporte adecuado a las estrategias de la organización, se analicen las necesidades actuales en cada una de las áreas estratégicas (Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout, Desarrollo Institucional), permitiendo enfrentar los retos del Movimiento del futuro.



## 5.1.2 IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

El Sistema de Gestión de Adultos se fundamenta en la identificación de aquellas competencias requeridas para el desempeño de cada uno de los cargos o funciones. La competencia es definida como una característica subyacente en el adulto, que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o un desempeño superior en el cargo o función, en donde:

Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y tareas de trabajo.

Causalmente relacionada significa que la competencia origina o anticipa y comportamiento y el desempeño.

Estándar de efectividad significa que la competencia realmente predice quién hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.

Se identifican dos tipos de competencias, afines al Movimiento Scout:

- Esenciales
- Específicas

### 5.1.2.1 COMPETENCIAS ESENCIALES

Son aquellas que soportan los Valores y la Misión de la Organización Scout Nacional y que cumplen las características siguientes:

Son comunes a todos los adultos dentro de la organización, independientemente del cargo o función que desarrollen. Son también conocidas como colectivas e institucionalizadas.

Son identificadas como propias de la organización por todas las demás personas y difícilmente imitables por otras organizaciones que persiguen fines similares o comunes. Son también conocidas como inimitables.

Nos proporcionan ventajas duraderas al fundamentarse en lo que ofrece la organización, en la manera de hacer las cosas. Son también conocidas como duraderas.

Cada competencia esencial, para el Movimiento Scout, cuenta con tres grados de dominio cuyos resultados se reflejan en el desempeño, coherencia, calidad y participación. Estos, a su vez, cuentan con conductas observables, propias a cada grado. En su conjunto, desarrollan el liderazgo del adulto que requerimos en nuestro Movimiento.

La Asociación de Scouts del Perú, asume de la Política Regional de la OMMS – Región Interamericana, las siguientes competencias esenciales:



- **Adaptabilidad al cambio:** Es la capacidad para modificar puntos de vista, prácticas y actitudes en respuesta a cambios en contextos, condiciones y situaciones.
- **Aprendizaje y desarrollo personal:** Es la capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.
- **Compromiso:** Es la capacidad para hacer propios el propósito, los principios y valores, expresados en la Misión del Movimiento Scout, asumir voluntariamente responsabilidades y apoyar e instrumentar decisiones para el logro de los objetivos organizacionales.
- **Conciencia Organizacional:** Es la capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones la afectarán, así como a los individuos y grupos dentro de la misma.
- **Planeamiento estratégico:** Es la capacidad para establecer objetivos y planes estratégicos, con una visión a largo plazo, como resultado del análisis de escenarios futuros, tendencias generales, y la integración de conocimientos y experiencias de la organización.
- **Relaciones Interpersonales:** Es la capacidad para ser empático, solidario y sensible hacia los demás; respetar ideas, creencias o prácticas y convivir e interactuar armoniosamente por medio del diálogo.
- **Trabajo en equipo:** Es la capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás, dentro y fuera de las líneas formales de autoridad, para lograr los objetivos organizacionales.

#### 5.1.2.2 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Las competencias específicas se relacionan directamente con los aspectos técnicos del cargo o función. Corresponde a la Asociación de Scouts del Perú, establecer para cada cargo o función las competencias específicas que se requieren para su adecuado desempeño, así como sus correspondientes evidencias para su evaluación y valoración.

#### 5.1.3 ESTABLECIMIENTO DE COMPROMISOS, ACUERDO MUTUO Y POSTERIOR NOMBRAMIENTO

El proceso de selección para cualquier cargo o función culmina con el establecimiento de un Compromiso y Acuerdo Mutuo entre la Asociación de Scouts del Perú y el adulto seleccionado, refrendado por un nombramiento oficial que es emitido por personas autorizadas para tal fin en la Asociación.



La Asociación de Scouts del Perú, establecerá lo requerido para el establecimiento del Compromiso y Acuerdo Mutuo, estableciendo como mínimo lo siguiente:

1. El término durante el cual este nombramiento estará vigente.
2. El término y la forma de efectuar la inducción y el periodo de prueba del adulto.
3. Los compromisos que asume el adulto con la Asociación de Scouts del Perú.
4. Los apoyos y beneficios que le serán brindados al adulto.
5. La voluntad del adulto para desarrollar y perfeccionar las competencias requeridas para el cargo o función.
6. El procedimiento y los momentos de evaluación del desempeño y del cumplimiento de los compromisos acordados.

## **5.2 DESEMPEÑO**

El desempeño es un proceso permanente y continuo y está referido a la labor que desarrolla el adulto en el cargo o función. Si se considera un desempeño óptimo, se requiere de:

- Un Sistema de Formación que logre en el adulto el desarrollo de las competencias que le son necesarias para su desempeño en el Movimiento Scout.
- El Acompañamiento y Seguimiento necesarios para apoyar las labores del adulto en la Asociación de Scouts del Perú.

### **5.2.1 EL SISTEMA DE FORMACIÓN**

Esta política garantiza la Formación de todos los adultos para que se desempeñen adecuadamente en el Movimiento Scout. La Asociación de Scouts del Perú, a través de la Dirección Nacional Recursos Adultos, propondrá en su Sistema de Formación, los siguientes procesos:

- La Formación Básica.
- El Perfeccionamiento Continuo, a través de oportunidades de aprendizaje significativos, tanto dentro como fuera de los espacios que formalmente brinda la Asociación.

Estos procesos son complementados y reforzados con los procesos de evaluación y certificación.

#### **5.2.1.1 LA FORMACIÓN BÁSICA**

Surge como respuesta directa a las necesidades de formación que son derivadas de las competencias esenciales y competencias específicas asociadas a determinados cargos o funciones.



Ésta debe promover espacios formativos para que, especialmente, los adultos que están en contacto permanente con los niños y jóvenes propicien así, ambientes seguros que los protejan contra formas de violencia física o mental, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, como lo expresan las políticas pertinentes de la Asociación de Scouts del Perú.

También debe reconocer los derechos que todo adulto tiene y proveer la formación apropiada para que no se vean perjudicados en situaciones que podrían dar lugar a acusaciones de conducta inapropiada.

#### **5.2.1.2 PERFECCIONAMIENTO CONTINUO**

Se ofrece con el propósito de complementar y mantener los conocimientos, habilidades y actitudes del adulto en el desempeño de su cargo o función.

Es entendido como un conjunto de actividades formativas, tanto dentro como fuera de los espacios que formalmente brinda la Asociación de Scouts del Perú, que facilitan el aprendizaje permanente a lo largo del ciclo de vida del adulto, posterior a la culminación de la Formación Básica o Inicial.

El Perfeccionamiento Continuo, se enfoca también en el desarrollo personal del adulto y se complementa con las aspiraciones naturales de toda persona por desempeñar otro cargo o función en el futuro.

Es preciso resaltar, que para el caso que un adulto sea nombrado para desempeñar en forma paralela otro cargo o función, la formación para este nuevo cargo o función, no es considerada como una acción de Perfeccionamiento Continuo; representa más bien, la Formación Básica para este nuevo cargo o función.

Por lo anterior, resulta en un nuevo Ciclo de Vida, paralelo al que ha desarrollado hasta ese momento. Es posible que ciertas competencias del cargo o función anterior sean consideradas como una acción de Perfeccionamiento Continuo para el nuevo cargo o función.

La Asociación de Scouts del Perú, establecerá para cada cargo o función, las necesidades de aprendizaje a ser provistas en la Formación y las metodologías necesarias para el desarrollo de las competencias propias del Movimiento Scout.

La Formación del Adulto, se potencia con la formulación de un Plan Personal de Formación, que es consensuado con el Asesor Personal de Formación, estableciendo:

- Las competencias que consideran ya desarrolladas en el adulto.



- Los módulos, cursos, prácticas supervisadas y otras experiencias de aprendizaje para poder desarrollar las competencias pendientes.

### **5.2.2 CERTIFICACIÓN**

La Certificación del Desarrollo de Competencias requeridas, será hecha por el Asesor Personal de Formación en conjunto con otros actores mediante la evaluación de 360°.

Por lo anterior, la cualificación será certificada por la demostración del desempeño del adulto, a través del desarrollo de competencias y no por la simple participación en determinados cursos o módulos.

En coherencia con lo anteriormente expresado, la certificación también podrá ser obtenida a través de experiencias de aprendizaje formales e informales, previas o externas a las que se ofrecen en el Movimiento Scout.

La Asociación de Scouts del Perú, determinará las herramientas y los procedimientos para el reconocimiento y validez de estas certificaciones, al igual que las requeridas para que el Asesor Personal de Formación pueda evaluar las competencias y homologar, validar y reconocer otras experiencias de aprendizaje.

De igual manera, la Asociación de Scouts del Perú establece los símbolos para identificar estas certificaciones. Entre otros y como símbolos de unidad, establece el uso de la Insignia de Madera, las 3 y 4 “cuentas” en los términos establecidos en los correspondientes Marcos de Referencia a nivel mundial.

### **5.2.3 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN**

La Asociación de Scouts del Perú, a través de la Dirección Nacional de Recursos Adultos, establece la estructura adecuada para operar el “Sistema de Formación”, considerando en su diseño e implementación las situaciones particulares, las necesidades, los recursos materiales y humanos necesarios, así como los principios enunciados que en esta política se plantean y promueven.

### **5.3 ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO**

El Movimiento Scout propicia que todos los adultos se desempeñen con éxito en sus cargos y funciones y se sientan motivados y satisfechos por la labor desarrollada en los mismos. Lo ideal es que cada adulto desde el momento de su nombramiento y hasta la culminación de este, tenga el acompañamiento y el seguimiento adecuado, en forma permanente.

Lo anterior será provisto por diferentes estamentos de la Asociación de Scouts del Perú, tanto por las personas a la que reporta, por los equipos a los que pertenece, por el Asesor



Personal de Formación, por los integrantes de los procesos de formación en los que participa y por todas las personas que influyen directamente en el desempeño de sus funciones.

El acompañamiento debe proveer al adulto todo el apoyo técnico, moral y personal que sea necesario para su desempeño y su desarrollo personal.

Por lo tanto, el acompañamiento busca reforzar la motivación del adulto, para así aportar al Movimiento Scout, el máximo de sus potencialidades y permanecer en la organización durante todo el tiempo en que pueda prestar un servicio apropiado.

Por otra parte, el Seguimiento propicia el cumplimiento, análisis y evaluación de resultados verificables y medibles, previamente acordados. Puede conducir también, al establecimiento de nuevas metas, nuevas formas de apoyo, de modificación de comportamientos y nuevos enfoques de los problemas y la identificación de medios de formación adicionales para el desarrollo de las competencias del adulto.

La Asociación de Scouts del Perú establecerá lo requerido para promover un adecuado acompañamiento a los adultos en todos los niveles, así como el desarrollo de herramientas, estrategias, apoyos y formación a las personas encargadas de los procesos de la evaluación en 360 grados del desempeño de los adultos.

#### **5.4 DECISIONES PARA EL FUTURO**

El Ciclo de Vida del Adulto en un cargo o función culminará con la evaluación final, al término de su nombramiento y procurando un acuerdo mutuo, que permitirá adoptar la decisión más acertada para el futuro y que puede ser:

- La renovación del nombramiento del adulto en el mismo cargo o función.
- La reubicación del adulto en otro cargo o función.
- El retiro del adulto de la organización (sea porque el cargo o función deja de existir; porque el adulto tome voluntariamente la decisión de retirarse; porque la Asociación y los responsables de la evaluación final determinen que es lo mejor para la misma, por falta de cualificación o compromiso del adulto, pudiendo presentarse esta situación, incluso antes de la finalización del nombramiento).

Cualquiera que sea la decisión que se adopte sobre el adulto, siempre debe prevalecer el criterio de reconocimiento y agradecimiento formal de su desempeño, si correspondiera.

### **6. RETENCIÓN DE LOS ADULTOS**

Uno de los efectos de tener un Sistema de Gestión de Adultos de calidad, es la retención; comenzando en la forma en cómo se efectúa la Captación, continuando con el proceso



adecuado de Formación y el Acompañamiento durante el desempeño y concluyendo con la forma de analizar y determinar las decisiones más apropiadas para el futuro.

Para este propósito se debe considerar la gestión de la motivación y el reconocimiento durante todo el ciclo de vida del Adulto, especialmente en cuanto al logro de los objetivos del cargo o función desempeñado, implementar mecanismos adecuados para monitorear su retención y aplicar correctivos oportunamente.

## **7. ESTRUCTURA OPERATIVA**

La Asociación de Scouts del Perú, a través de la Dirección Nacional de Recursos Adultos, definirá la estructura más adecuada para generar y promover el sistema de gestión de adultos, de acuerdo con esta Política.

Deberán tener, a manera consultiva, un enlace directo a las Direcciones de Programa de Jóvenes y Gestión Institucional. Además, se constituirá un Equipo Nacional de Formación, con el fin de apoyar los procesos de implementación de la Política de Adultos en el Movimiento Scout.

La presente Política se desarrolla a través de los siguientes niveles:

### **7.1 NIVEL NACIONAL**

Será de responsabilidad de la Dirección Nacional de Recursos Adultos con un Director que tendrá 3 Comisiones Nacionales (Captación, Formación y Seguimiento), cada una de ellas liderada por un Comisionado Nacional, designado por el Director Nacional de Recursos Adultos de común acuerdo con el Jefe Scout Nacional.

### **7.2 NIVEL REGIONAL**

Es responsabilidad del nivel Regional aplicar y promover el desarrollo de la presente política, apoyar los procesos de implementación de esta, así como facilitar el intercambio de experiencias y formadores. El nivel regional operará a través del Comisionado Scout Regional y el Sub Comisionado Scout Regional de Recursos Adultos y de las personas, grupos de trabajo y comisiones designados por él, con el propósito de tratar asuntos específicos.

### **7.3 NIVEL LOCAL**

Es responsabilidad del nivel Local aplicar y promover el desarrollo de la presente política, apoyar los procesos de implementación de esta, así como facilitar el intercambio de experiencias y formadores. El nivel local operará a través del Comisionado Scout Local y el Sub Comisionado Scout Local de Recursos Adultos y de las personas, grupos de trabajo y comisiones designados por él, con el propósito de tratar asuntos específicos.



## **8. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

La Política de Adultos en el Movimiento Scout de la Asociación de Scouts del Perú, deberá ser revisada en primera instancia por la Jefatura Scout Nacional y la Dirección Nacional de Recursos Adultos y sus modificaciones ser aprobadas por el Consejo Directivo Nacional, por lo menos cada cinco años y/o cada vez que sea necesario hacerlo, como respuesta al principio de mejora continua o por modificaciones de la Política Scout Mundial y Regional, con el objetivo de realizar ajustes y actualizaciones, en la medida que sean pertinentes, para generar una propuesta educativa de calidad adaptada a la realidad del país.