



Scouts del Perú
Jóvenes con Futuro
www.scout.org.pe



Reglamento Servicio Nacional de Seguimiento de la ASP



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



Reglamento del Servicio Nacional de Seguimiento de la Asociación de Scouts del Perú
Dirección Nacional de Recursos Adultos
Diciembre 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 a través de la
Resolución de Jefatura Scout
Nacional N° 109-2020; con
fecha: 3 de diciembre de 2020***

APROBACIONES

Descripción	Nombre	Cargo	Fecha
Autor	Pablo Miguel Salinas Ríos	Director Nacional de Recursos Adultos	18 de octubre 2020
	Menotti Juan Yáñez Ramírez	Comisionado Nacional de Formación	18 de octubre 2020
	Roberto Andrés Yupanqui Quiroz – Ramírez	Comisionado Nacional de Seguimiento	18 de octubre 2020
Revisor	Andrés Ricardo Aparcana Ramírez	Vicepresidente de la Asociación de Scouts del Perú	11 de noviembre 2020
	Marx Gorki Ponce De León Escalante	Past Jefe Scout Nacional	11 de noviembre 2020
	Cecilia Del Carmen Seminario Zúñiga	Jefa Scout Nacional	11 de noviembre 2020
	Patricia Elizabeth Ramírez Carrillo	Directora Nacional de Programa de Jóvenes	11 de noviembre 2020
	Héctor César Bossio Cruzado	Comisionado Nacional de Planeamiento Estratégico	11 de noviembre 2020
	Gladys Paredes Velásquez	Miembro del Equipo Nacional de Formación	11 de noviembre 2020
	Verónica Noemí Perea Málaga	Coordinadora Nacional de Asesoría Jurídica	11 de noviembre 2020
Aprobador	Cecilia Seminario Zuñiga	Jefe Scout Nacional	3 de diciembre 2020

REFERENCIAS

Revisión	Descripción del Documento
2020	Reglamento Asociación de Scouts del Perú
2007	Estatuto Asociación de Scouts del Perú
2020	Política de Adultos en el Movimiento Scout de la Asociación de Scouts del Perú
2019	Caja de Herramientas para la Implementación de la Política de Adultos en el Movimiento Scout
2013	Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout
2011	Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout

REGISTRO DE REVISIONES

Revisión	Descripción	Fecha
A	Revisión de la Dirección Nacional de Recursos Adultos	18 de octubre 2020
B	Revisión de la Dirección Nacional de Recursos Adultos	21 de octubre 2020
C	Revisión de la Dirección Nacional de Recursos Adultos	25 de octubre 2020



Scouts del Perú
Jóvenes con Futuro
www.scout.org.pe

Revisión	Descripción	Fecha
D	Revisión de la Dirección Nacional de Recursos Adultos	6 de noviembre de 2020
E	Revisión de la Coordinación Nacional de Asesoría Jurídica	11 de noviembre 2020
F	Revisión de la Comisión de Método Educativo	11 de noviembre 2020
0	Para aprobación	3 de diciembre 2020

Tabla de Contenidos

CAPÍTULO 1: GENERALIDADES	7
1.1. Ámbito de aplicación	7
1.2. El Seguimiento	7
1.3. Propósito del Seguimiento	8
1.4. Principios que rigen el Seguimiento	8
1.4.1. Enfoque por competencias	8
1.4.2. Coherencia	9
1.4.3. Organización que aprende	9
1.4.4. Subsidiaridad y descentralización	9
1.4.5. Horizontalidad	9
1.4.6. Confianza y transparencia	10
1.4.7. Personalización	10
1.4.8. Equidad de género	10
1.4.9. Inserción juvenil	10
1.4.10. Inmediatez, probidad y justicia	10
CAPÍTULO 2: ACTORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SEGUIMIENTO	11
2.1 Asesores Personales de Formación	11
2.1.1 Funciones y responsabilidades del Asesor Personal de Formación	13
2.2 Subcomisionados de Recursos Adultos	15
2.3 Comisión Nacional de Seguimiento	15
2.3.1 Funciones y responsabilidades de la Comisión Nacional de Seguimiento	16
CAPÍTULO 3: HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EXPERIENCIAS DE SEGUIMIENTO	16
3.1 Entrevistas	16
3.2 Plan Personal de Formación	17
3.3 Esquema de Formación	17
3.4 Evaluaciones	18
3.4.1 Competencias esenciales	18
3.4.2 Competencias específicas	19
3.5 Encuestas y Evaluaciones Nacionales de Seguimiento	19
3.6 Otras herramientas de Seguimiento	20
CAPÍTULO 4: DISPOSICIONES FINALES	20



4.1	Implementación del Servicio Nacional de Seguimiento	20
4.2	Casos no previstos	20



Reglamento del Servicio Nacional de Seguimiento de la Asociación de Scouts del Perú

CAPÍTULO 1: GENERALIDADES

1.1. **Ámbito de aplicación**

El presente Reglamento comprende a todos los Adultos Voluntarios de la Asociación de Scouts del Perú, independientemente del nivel (grupal, local, regional o nacional) en el que se desarrolle su voluntariado.

Es igualmente aplicable a todas las actividades y acciones que desarrollen los adultos voluntarios, con independencia de la línea de función en la que se desempeñen.

1.2. **El Seguimiento**

La Asociación de Scouts del Perú, como parte de su Sistema de Gestión de Adultos, establece un Servicio Nacional de Seguimiento aplicable a todos los adultos voluntarios.

El Servicio Nacional de Seguimiento de la Asociación de Scouts del Perú está conformado por el conjunto de actividades y experiencias orientadas al acompañamiento o asesoría personal para el desarrollo de competencias dentro del Movimiento Scout.

Este proceso ofrece al adulto voluntario la posibilidad de compartir su propio proceso de desarrollo con otras personas para recibir el apoyo correspondiente, ya sea en aspectos técnicos como personales, a fin de recibir orientación permanente en el desarrollo de las tareas que le correspondan dentro del Movimiento Scout con un enfoque de mejora continua.

Las actividades y experiencias que conforman el Servicio Nacional de Seguimiento de la Asociación de Scouts del Perú abarcan por igual:

- a) El acompañamiento al adulto voluntario durante el proceso de desarrollo de las competencias necesarias para el cargo o función que desempeña dentro del Movimiento Scout, y que son parte de su proceso de formación básica para optar por la Insignia de Madera. El resultado de este acompañamiento conduce a la certificación formal para obtener la Insignia de Madera en la línea de función que le corresponda.
- b) El acompañamiento permanente que se da a lo largo del ciclo de vida del adulto en el cargo o función que desempeñen los adultos voluntarios con Insignia de Madera, con el objetivo de una mejora continua en el nivel de desarrollo de sus competencias,



considerando que los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que integran las competencias, no son fijas o estáticas; por el contrario, varían según las circunstancias, el entorno y el crecimiento natural de la persona misma.

Las actividades y experiencias que conforman el Servicio Nacional de Seguimiento de la Asociación de Scouts del Perú priorizan que el acompañamiento o asesoría personal sea llevado a cabo por personas con quienes cotidianamente se comparta la tarea en el nivel o ámbito de funciones que corresponda, en tanto tales personas, a quienes se les denomina “Asesores Personales de Formación” hayan desarrollado las competencias necesarias para desempeñar dicho rol de acuerdo al perfil previamente definido por la Asociación de Scouts del Perú, conforme a su Sistema de Gestión de Adultos en adición a lo establecido en el presente Reglamento.

1.3. Propósito del Seguimiento

El propósito de las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento de la Asociación de Scouts del Perú se orienta al desarrollo de competencias de los adultos voluntarios, incluyendo la identificación de buenas prácticas dentro del Movimiento Scout, que a su vez repercutan en mejorar la efectividad, el compromiso y la motivación del liderazgo del adulto voluntario, para que mejores programas sean entregados a los jóvenes.

Las actividades y experiencias antes mencionadas representan en sí mismas un espacio permanente de evaluación del desempeño del adulto voluntario en su cargo o función, teniendo como herramienta principal el Plan Personal de Formación, el cual debe ser revisado de manera constante para establecer, y de ser el caso modificar, las rutas de aprendizaje óptimas para avanzar en el desarrollo de las competencias.

1.4. Principios que rigen el Seguimiento

Las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento se desarrollan sobre la base de los siguientes principios:

1.4.1. Enfoque por competencias

Es el pilar sobre el que se erigen las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento. Por este principio se procura desarrollar todos los aspectos de un adulto voluntario en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos para desempeñar adecuadamente sus funciones dentro del Movimiento Scout. Para el efecto, se parte de la realidad de un perfil previamente establecido por la Asociación de Scouts del Perú (y a falta de este, por los conocimientos y experiencias previas del Asesor Personal de Formación).



Conforme a este principio el desarrollo de competencias está referido a:

- Comprensión de información (saber qué y por qué se hace).
- Habilidades (saber cómo hacerlo).
- Actitudes y valores (voluntad de querer hacerlo y hacerlo bien).

Para el desarrollo de las competencias, se valora y reconoce el conocimiento previo que el adulto voluntario trae consigo en el momento en que llega a realizar su función, enriqueciéndose con la información que obtiene por diferentes medios, las habilidades que desarrolla y las actitudes y valores que le inyecta a su manera de realizar las tareas.

1.4.2. Coherencia

Por este principio las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento se vinculan y desarrollan tomando en consideración las políticas, reglamentos, directivas y demás disposiciones normativas que provengan de los diferentes niveles que integran la Asociación de Scouts del Perú.

1.4.3. Organización que aprende

Por este principio las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento en la búsqueda continua de buenas prácticas dentro del Movimiento Scout, promueven y reconocen la posibilidad de desarrollo de competencias de un adulto voluntario en la cotidiana interacción con los demás y con su contexto, fortaleciendo su capacidad de aprendizaje individual, grupal y organizacional.

1.4.4. Subsidiaridad y descentralización

Por este principio las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento priorizan que el acompañamiento o asesoría personal sea llevado a cabo por personas con quienes cotidianamente se realiza la tarea, acercando a los adultos voluntarios, oportunidades de aprendizaje en los niveles más cercanos a ellos y dentro de sus entornos sociales y culturales.

1.4.5. Horizontalidad

Por este principio las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento priorizan que los adultos voluntarios y sus Asesores Personales de Formación interactúen en un clima de profundo y sincero respeto, acorde con los valores contenidos en la Ley Scout, voluntariamente asumidos a través de la Promesa, propiciando procesos educativos de continuo enriquecimiento y retroalimentación.



1.4.6. Confianza y transparencia

Por este principio las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento consideran la debida confianza en los adultos voluntarios que integran al Servicio Nacional de Seguimiento, en el entendido que todos los adultos voluntarios que son parte del Movimiento Scout están comprometidos con su Misión y por tanto procuran la retención de más y mejores adultos voluntarios, idóneos y competentes.

Las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento deben desarrollarse en un clima de confianza y transparencia con reglas claras, conocidas por todos, sin restricciones u omisiones que decanten en distorsiones.

1.4.7. Personalización

Por este principio las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento reconocen las condiciones y características individuales y la experiencia previa que tiene el adulto voluntario que se suma al Movimiento Scout, siendo el Plan Personal de Formación la herramienta principal para el cumplimiento de este principio.

1.4.8. Equidad de género

Por este principio las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento reconocen las cualidades, capacidades, diferencias y similitudes entre hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades en todos los procesos.

1.4.9. Inserción juvenil

Por este principio las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento promueven que los adultos voluntarios más jóvenes, en tanto desarrollen las competencias necesarias, avancen en su calificación formal y accedan a los cargos o funciones que la organización requiera, coadyuvando a la renovación natural adecuada.

1.4.10. Inmediatez, probidad y justicia

Por este principio las actividades y experiencias del Servicio Nacional de Seguimiento procuran la simplicidad de procesos y justicia en sus actos, sin dejar de considerar la opinión de todas las personas que comparten el quehacer diario con el adulto voluntario en el Movimiento Scout, procurando que el desarrollo de competencias, asegure un alto nivel de probidad en su conducta y desempeño dentro del Movimiento Scout, y fuera de él para todo cuanto esté - o pueda estar - relacionado con el Movimiento.



CAPÍTULO 2: ACTORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SEGUIMIENTO

2.1 Asesores Personales de Formación

El Asesor Personal de Formación es un adulto voluntario de mayor experiencia, conocimiento y vivencia del Movimiento Scout que por sus capacidades y conducta intachable acompaña y apoya a otro adulto voluntario (que recibe la denominación de asesorado) para el desarrollo de competencias requeridas para el rol o función que se esté desempeñando dentro del Movimiento Scout.

El Asesor Personal de Formación actúa – necesariamente – en la misma estructura de la organización en que se desempeña el asesorado, y solo en casos excepcionales en aquella que esté lo más próxima posible.

El Asesor Personal de Formación orienta sus esfuerzos a facilitar y asegurar el aprendizaje y desarrollo de su asesorado durante su permanencia dentro del Movimiento Scout. Su tarea primordial es ayudar al asesorado a reconocer sus propias necesidades de formación y a planificar cómo satisfacerlas, haciendo uso de los recursos disponibles a través del Servicio Nacional de Formación, pero también a través de otros recursos externos al Movimiento Scout que coadyuven a mejorar el desempeño del adulto voluntario.

El acompañamiento debe ser real y personalizado, en consecuencia se recomienda que un Asesor Personal de Formación acompañe a un máximo de cinco adultos voluntarios, sea cual sea el rol o línea de función que desempeñen sus asesorados.

Asimismo, sin perjuicio de contar con las competencias generales exigidas para todos los adultos voluntarios y las específicas que sean aprobadas por la Asociación de Scouts del Perú de acuerdo con su Sistema de Gestión de Adultos, se requiere que el Asesor Personal de Formación reúna las siguientes características:

- a) Mayor conocimiento y vivencia del Movimiento Scout en la misma línea de función en que se desempeña su asesorado. En ese sentido, los adultos voluntarios que deseen desempeñarse como Asesores Personales de Formación deben haber desarrollado una experiencia de algunos años sirviendo en uno o más cargos dentro de la estructura de nuestra organización, ya sea en el nivel grupal, local, regional o nacional. De esa manera, toda persona que actúe como Asesor Personal de Formación, lo hace respecto de otros adultos voluntarios que ocupen cargos en los cuales el Asesor Personal de Formación tenga más experiencia.
- b) Preferentemente tiene en la vida una posición de mayor experiencia y madurez, con respecto al adulto voluntario a quien asesora. Se precisa que no solo la edad es

indicativa de experiencia y madurez, por lo que también deben considerarse otras razones como las de índole profesional, laboral, familiar, personal u otras que permitan a una persona más joven haber adquirido mayor experiencia y madurez que otra persona mayor.

- c) Cuentan con similares referentes culturales que los de su asesorado, o en todo caso los conoce y valora, con el único propósito de evitar establecer una brecha a partir de un contenido académico o lingüístico excesivo o un abordaje prosaico de la información que se desee compartir, carente de toda técnica andragógica, que termine por generar distorsiones en la motivación, permanencia y retención del adulto voluntario.
- d) Sus actitudes le permiten establecer una relación educativa con otro adulto voluntario en un plano de enriquecimiento mutuo. El Asesor Personal de Formación se convierte así en un mentor, consejero y orientador de desempeño. Los Asesores Personales de Formación procuran no ubicarse en una posición de superioridad, pese a la mayor experiencia, madurez o preparación, considerando que también son sujetos de aprendizaje en esta relación educativa.
- e) Disponen del tiempo suficiente para desarrollar con efectividad la responsabilidad que asumen. Ser Asesor Personal de Formación no supone desempeñar un cargo o adoptar una posición de poder dentro de la organización. Todo lo contrario, se trata de asumir una responsabilidad de especial relevancia para nuestra organización. Se convierten en agentes de motivación y retención de otros adultos voluntarios; son en ese sentido, el referente de cumplimiento de los valores contemplados en nuestra Ley Scout y adoptados de manera voluntaria en la Promesa. Es así como los Asesores Personales de Formación destinan a esta responsabilidad, tiempo de calidad.

Este Reglamento hace énfasis en la personalización y cercanía del acompañamiento, en el entendido que es obvio que no es posible desempeñar estas funciones con seriedad, suficiencia, asertividad y empatía, si se desea prestar asesoría a muchos adultos voluntarios a la vez o si el Asesor Personal de Formación se desempeña en un determinado espacio geográfico y el adulto voluntario a quien asesora lo hace en otro, separado del primero por una considerable distancia.

- f) Estar habilitado por la Asociación de Scouts del Perú para desempeñarse como Asesor Personal de Formación. Para el efecto, en coordinación con el Servicio Nacional de Formación, se organizarán actividades y experiencias educativas



orientadas al desarrollo de competencias para el desempeño de esta responsabilidad.

- En el caso del acompañamiento de adultos voluntarios que optan por la Insignia de Madera por primera vez, o en adición a la Insignia de Madera obtenida en otra línea de función, el nombramiento de Asesores Personales de Formación recae en el Comisionado Nacional de Seguimiento, directamente o a través de los adultos voluntarios que integren la Comisión Nacional de Seguimiento.
 - En el caso del acompañamiento de Insignias de Madera en sus respectivas líneas de función, éstos voluntariamente informan al Comisionado Nacional de Seguimiento, acerca de la persona que desempeñará dicho rol, considerando los principios y características desarrolladas en el presente Reglamento, procurando participar de forma conjunta en las actividades educativas que organicen los Servicios Nacionales de Formación y Seguimiento para Insignias de Madera.
- g) Desarrollan sus actividades en estricto apego a la Ley y Promesa Scout así como a las normas y disposiciones internas de la Asociación de Scouts del Perú, mostrando integridad y probidad en su accionar, siendo agentes de motivación y retención de otros adultos voluntarios en el Movimiento Scout.

2.1.1 Funciones y responsabilidades del Asesor Personal de Formación

- a) Acompañar a sus asesorados a lo largo de su permanencia en el Movimiento Scout y los procesos de formación que durante dicha estadía se generen.
- b) Participar activamente en la inducción de las funciones o responsabilidades del rol o función a desempeñar.
- c) Inspirar en sus asesorados una adecuada conexión entre la Misión del Movimiento Scout y sus motivaciones personales y cómo su rol dentro de la organización conduce al logro de ambos propósitos.
- d) Realizar una primera evaluación del adulto voluntario que se incorpora a la organización a través de una entrevista que conduzca a la formulación del Plan Personal de Formación.

Esta evaluación, establecerá un primer diagnóstico de necesidades en el nivel de desarrollo de competencias requeridas para el cargo o función, tomando en cuenta la experiencia previa del asesorado.

- e) Evaluar la experiencia y formación previa del asesorado y homologar las habilidades adquiridas con anterioridad. Esta tarea puede ser realizada mediante entrevistas con el asesorado, verificando las certificaciones de capacitación que el adulto voluntario posea y recabando información acerca de su desempeño en tareas anteriores dentro y fuera del Movimiento Scout.

El Asesor Personal de Formación reconoce las competencias ya desarrolladas y los conocimientos previos de sus asesorados, así como su potencialidad para trabajar sobre aquellas que requieren ser desarrolladas.

- f) Elabora junto con su asesorado el Plan Personal de Formación, el cual señala las competencias y/o comportamientos identificados que requieren mejora y las posibles estrategias formativas o rutas de aprendizaje para su desarrollo.

El Plan Personal de Formación es revisado y actualizado continuamente, siendo adaptable a las circunstancias específicas del período de práctica del cargo. Puede modificarse durante su aplicación, ya sea reduciéndolo, ampliándolo o reforzándolo. Debe adecuarse a la línea de función en la cual el adulto voluntario se desempeña.

Si el adulto voluntario opta por cambiar de línea de función durante su permanencia en el Movimiento Scout, un nuevo Plan Personal de Formación deberá ser formulado acorde con las necesidades de formación de la línea de función que corresponda, y con el acompañamiento de un Asesor Personal de Formación que pertenezca a esa nueva línea de función.

Asimismo si debido a las necesidades de la organización, un mismo adulto voluntario desempeña más de un rol o función específica, podrá tener un Asesor Personal de Formación por cada rol o función que desempeñe.

- g) Propone la renovación del Plan Personal de Formación en cada momento de evaluación que tenga el adulto voluntario durante su ciclo de vida, dando lugar a la identificación de nuevas acciones de mejora y nuevas rutas de aprendizaje para el desarrollo de sus competencias.
- h) Supervisa la participación de los asesorados en los cursos o módulos que sean impartidos por el Servicio Nacional de Formación, procurando que el aprendizaje se torne significativo, vinculando de manera estrecha y permanente los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los asesorados para que puedan aplicar lo aprendido a situaciones o problemas a los que se enfrentan en sus actividades cotidianas.



Al término de cada curso o módulo interno o externo al Movimiento Scout, es necesario que el Asesor Personal de Formación se entreviste con el asesorado con el objeto de apreciar el resultado de su asistencia a la actividad o experiencia educativa y dar al adulto voluntario oportunidad de exponer los aspectos que le han parecido más relevantes, expresar las dificultades que pueda haber encontrado en algunos temas y solicitar el apoyo que requiere para superarlas.

- i) Cuando corresponda, propone al Comisionado Nacional de Seguimiento la entrega de la Insignia de Madera de su asesorado, en la línea de función que corresponda.

2.2 Subcomisionados de Recursos Adultos

Tanto en el nivel Regional como Local, los Subcomisionados de Recursos Adultos participan del Servicio Nacional de Seguimiento conforme a sus atribuciones, organizando y promoviendo actividades y experiencias que profundicen en el acompañamiento o asesoría personal para el desarrollo de competencias dentro del Movimiento Scout.

2.3 Comisión Nacional de Seguimiento

Está conformada por un mínimo de cinco miembros. Es presidida por Comisionado Nacional de Seguimiento, participa en ella el Comisionado Nacional de Formación quien actúa como asesor, además de tres adultos voluntarios provenientes de las líneas de función de Programa de Jóvenes y Gestión Institucional.

Asimismo participa de la Comisión Nacional de Seguimiento, el Director Nacional de Recursos Adultos.

En el caso de Formación, cuando corresponda, participan de la Comisión Nacional de Seguimiento los Coordinadores de los Equipos de Formación, ya sea en el ámbito nacional, regional o local.

Pueden integrar también la Comisión Nacional de Seguimiento, aquellos adultos voluntarios que por su capacidad, formación, competencias, experiencia, y/o vocación de servicio son convocados por el Comisionado Nacional de Seguimiento para participar en esta Comisión.

Todos los integrantes de la Jefatura Scout Nacional pueden ser invitados a participar de la Comisión Nacional de Seguimiento atendiendo a las necesidades específicas de alguna actividad o proyecto de Seguimiento.

La Comisión Nacional de Seguimiento se instala todos los años durante el primer trimestre y regula a través de un acta de instalación su funcionamiento, considerando los



objetivos del presente Reglamento, así como los del Reglamento de Certificación de Insignia de Madera para Adultos Voluntarios de la Asociación de Scouts del Perú.

2.3.1 Funciones y responsabilidades de la Comisión Nacional de Seguimiento

- a) En coordinación con el Equipo Nacional de Formación, revisar, ordenar y adecuar los contenidos a ser impartidos en los cursos o módulos que se ocupen del Seguimiento, de acuerdo con las directrices establecidas por las Direcciones Nacionales y el Jefe Scout Nacional en el ámbito de sus competencias.
- b) Brindar asesoría y soporte técnico en el desarrollo de las estrategias diseñadas por la Dirección Nacional de Recursos Adultos.
- c) Revisar, diseñar y evaluar las publicaciones y materiales que sean necesarios para la difusión del Servicio Nacional de Seguimiento.
- d) Participar en la elaboración de la propuesta del Calendario Anual de Seguimiento.
- e) En coordinación con el Comisionado Nacional de Formación, participar como observadores en las sesiones de cursos o módulos que se ocupen del Seguimiento, a efectos de conocer las impresiones y desempeño de los participantes, a fin de identificar oportunidades de mejora en el Servicio Nacional de Seguimiento.
- f) Atendiendo a las necesidades y circunstancias, y a solicitud del Comisionado Nacional de Formación, participar como asesores en las sesiones de cursos o módulos que se ocupen del Seguimiento.
- g) Resolver en instancia definitiva toda petición o reconsideración relacionada con el Servicio Nacional de Seguimiento.
- h) Otras funciones que el Comisionado Nacional de Seguimiento determine a partir de nuevas necesidades que se detecten al interior del Servicio Nacional de Seguimiento.

CAPÍTULO 3: HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EXPERIENCIAS DE SEGUIMIENTO

3.1 Entrevistas

Dada la necesaria cercanía que debe haber entre el Asesor Personal de Formación y sus asesorados, el diálogo y desarrollo de actividades y experiencias orientadas al acompañamiento o asesoría personal, necesariamente debe comprender el desarrollo de entrevistas.

Tratándose de un Sistema de Gestión de Adultos moderno, acorde con el principio de enfoque por competencias, se hace necesario emplear técnicas diseñadas para evaluar comportamientos que evidencien si el asesorado posee o no la competencia que se pretende evaluar.

El presente Reglamento sugiere el empleo del método o modelo STAR u otro similar que considere:

- Plantear o definir una situación previa.
- Señalar las tareas que el asesorado tuvo que realizar ante dicha situación.
- Identificar las acciones que tomó el asesorado.
- Evaluar cuáles fueron los resultados alcanzados.

Asimismo, los Asesores Personales de Formación, pueden valerse de otras técnicas aplicables a la identificación y desarrollo de competencias.

3.2 Plan Personal de Formación

Documento que se ocupa de establecer:

- El perfil esperado (competencia a desarrollar).
- Metas de desarrollo (comportamientos deseados).
- Metas de desempeño (resultados esperados).
- Ruta de aprendizaje (conjunto de acciones para la mejora de las competencias, incluye la relación de cursos o módulos a considerar de acuerdo con el Esquema de Formación correspondiente).

El Plan Personal de Formación, se actualiza tantas veces como necesidades sean identificadas de común acuerdo durante el desarrollo de las actividades y experiencias de Seguimiento.

La Comisión Nacional de Seguimiento aprueba un modelo sugerido de Plan Personal de Formación, cuyo contenido mínimo puede ser complementado por los Asesores Personales de Formación.

3.3 Esquema de Formación

Es el conjunto de cursos y módulos conducentes a la certificación formal por la línea de función. Asimismo, comprende también los demás cursos y módulos de la malla de formación de la Asociación de Scouts del Perú.



Los cursos y módulos del Esquema de Formación que se requieren cursar para obtener la Insignia de Madera se detallan en el Reglamento de Certificación de Insignia de Madera para Adultos Voluntarios de la Asociación de Scouts del Perú.

3.4 Evaluaciones

Las evaluaciones consideran a la observación como principal herramienta. Para que la evaluación por observación sea fructífera, el proceso de acompañamiento en sí mismo, deberá ser personalizado, cercano, oportuno y direccionado.

Eso supone que el Plan Personal de Formación considere el desarrollo de las competencias esenciales y específicas para el cargo o función a desempeñar, a través de la identificación de comportamientos observables que previamente sean establecidos por la Asociación de Scouts del Perú (y a falta de éstos, sean identificados directamente por los Asesores Personales de Formación de acuerdo con sus conocimientos y experiencias).

Las evaluaciones comprenden entrevistas con todos los actores con los que se relacione el asesorado (evaluación 360°).

3.4.1 Competencias esenciales

Son aquellas que soportan los ideales y valores enunciados en la Misión del Movimiento Scout. Son colectivas e institucionalizadas (es decir comunes a todos los adultos dentro de la organización, independientemente de la función que desarrollen), inimitables por otras organizaciones y duraderas.

La forma como estas competencias esenciales son entendidas y posicionadas para los cargos de la organización son descritas en el perfil de cargo que aprueba la Asociación de Scouts del Perú (y a falta de éste, de acuerdo con los conocimientos y experiencias del Asesor Personal de Formación, considerando la propuesta del Diccionario de Competencias o documento que lo sustituya de la Organización Mundial del Movimiento Scout – Centro de Apoyo Interamérica).

Las competencias esenciales son las siguientes:

- **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.

3.4.2 Competencias específicas

Son aquellas relacionadas con aspectos técnicos propios del cargo o función. La identificación de las competencias específicas para cada cargo se hace con base en las funciones a desempeñar y en lo que el adulto voluntario requiere desarrollar para realizar la función asignada de una manera óptima.

Son descritas en el perfil de cargo que aprueba la Asociación de Scouts del Perú (y a falta de éste, son entendidas y posicionadas en el cargo de la organización por el Asesor Personal de Formación en el Plan Personal de Formación de acuerdo con sus conocimientos y experiencias previas en el Movimiento Scout).

Así, el asesorado durante su permanencia en el Movimiento Scout en la línea de función que corresponda, conoce claramente lo que se espera de él y la forma como puede desarrollar las competencias requeridas para ejercer el cargo o función.

3.5 Encuestas y Evaluaciones Nacionales de Seguimiento

Las actividades y experiencias de Seguimiento no son ajenas a toda la organización, en ese sentido, la Comisión Nacional de Seguimiento en coordinación con las tres Direcciones Nacionales podrá organizar Encuestas y Evaluaciones Nacionales de



Seguimiento que permitan identificar las necesidades de Seguimiento en la organización, así como aproximar diagnósticos referidos al desempeño de los adultos voluntarios en los diversos ámbitos de nuestra organización.

3.6 Otras herramientas de Seguimiento

El presente Reglamento facilita que la Comisión Nacional de Seguimiento pueda diseñar otras herramientas para el logro de los objetivos de las actividades y experiencias de Seguimiento. Para el efecto se propiciará la debida coordinación con las tres Direcciones Nacionales que conforman nuestra organización.

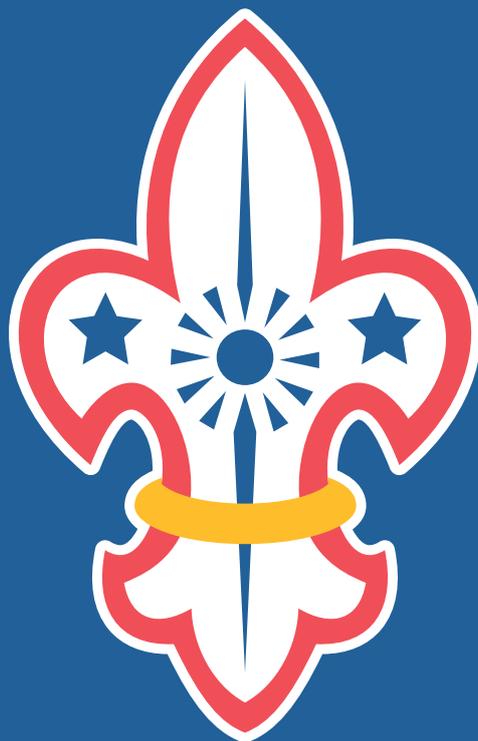
CAPÍTULO 4: DISPOSICIONES FINALES

4.1 Implementación del Servicio Nacional de Seguimiento

El Comisionado Nacional de Seguimiento es el responsable de la implementación del Servicio Nacional de Seguimiento estando autorizado a interpretar los alcances del presente Reglamento en los casos que correspondan.

4.2 Casos no previstos

Para todo lo no previsto en el presente Reglamento, que esté relacionado con el Servicio Nacional de Seguimiento, corresponderá al Comisionado Nacional de Seguimiento, adoptar las medidas correspondientes con cargo a informar al Director Nacional de Recursos Adultos.



Scouts del Perú

Jóvenes con Futuro

www.scout.org.pe

Av. Arequipa 5140, Miraflores, Lima