

POLITICA DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

DE LA ASOCIACIÓN DE SCOUTS DEL PERÚ

1. INTRODUCCIÓN

En 1995, la Conferencia Scout Interamericana, en Cartagena de Indias, Colombia, adoptó la Política de Recursos Humanos, denominada “Los Dirigentes Que Necesitamos”, en concordancia con la Política Mundial en los procesos de Captación, Formación y Seguimiento.

En el año 2011, es en la 39° Conferencia Scout Mundial de Curitiba, Brasil, en donde se adopta la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, haciendo propicio el trabajo en equipo para apoyar a los adultos, basado en el principio de organización aprendiente.

Cabe resaltar que la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout abarca a todos los adultos, sean voluntarios, profesionales, adultos y miembros juveniles en edad adulta que ejercen funciones de adultos en el Movimiento Scout.

La Región Interamericana, el mismo año, inicia la revisión de la Política Regional denominada “Los Dirigentes Que Necesitamos”, con miras a estructurar la nueva Política de Adultos, con la propuesta denominada **“Los Adultos Que Necesitamos”**.

La propuesta **“Los Adultos Que Necesitamos”**, entre los años 2012 y 2013, con el liderazgo de la Oficina Scout Mundial – Región Interamericana, desarrolló la estrategia participativa que propició el apoyo de cientos de adultos de las diversas Asociaciones Scouts de la Región, en general y de la Asociación de Scouts del Perú, en particular, fortaleciendo el proceso de implementación del enfoque basado en la competencia en el Sistema de Gestión de los adultos, fortaleciendo los procesos de implementación del enfoque por competencias.

Fue en septiembre del año 2013, que 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° Conferencia Scout Interamericana, recibiendo la aprobación unánime



de los representantes de las Asociaciones Scouts Nacionales participantes, incluida la Asociación de Scouts del Perú.

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, establece los alcances 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 de Formación, Seguimiento y Captación de adultos 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 DE LA POLÍTICA

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 ésta Política, referida a la Gestión de Adultos, los principios, que representan los pilares y el derrotero de la misma 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”**:



PRINCIPIO	ALCANCE
ENFOQUE POR COMPETENCIAS	Como pilar del desarrollo curricular que, partiendo de la realidad de un perfil establecido, busca el desarrollo de todos los aspectos de un adulto en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos para poder desempeñar adecuadamente sus funciones, conduciendo esto a su certificación como adulto formado y competente.
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 a 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 éste 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 sistema busca atraer, trabajar con el adulto y retener a los adultos que necesitamos, durante el tiempo establecido 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 Adultos en el Movimiento, las experiencias de aprendizaje, procedimientos adecuados para la operación y reconocimiento y las acciones necesarias que se requieran para que la Asesoría Personal de Formación – APF, pueda evaluar las competencias, homologar, validar y reconocer todas las experiencias de aprendizaje, en las que interviene, forma parte y gestiona el adulto voluntario.

5.1 CAPTACIÓN DE ADULTOS

Con el fin de asegurar el liderazgo adulto idóneo en cada uno de los cargos y funciones, la Asociación de Scouts del Perú 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:

- La determinación de las necesidades.
- La Identificación de las competencias requeridas.
- El establecimiento de compromisos, acuerdo mutuo y posterior nombramiento.

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 y causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o un desempeño superior en el cargo o idoneidad, en donde:



- Se entiende por característica subyacente, a que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y tareas propias del trabajo.
- Se entiende por causalmente relacionada, como que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.
- Se entiende como estándar de efectividad, a 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 en 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 cuatro grados de dominio y estos, a su vez, cuentan con conductas observables, propias a cada grado. En su conjunto, desarrollan el liderazgo del adulto que queremos en nuestro Movimiento.

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

COMPETENCIAS ESENCIALES	DEFINICIÓN
ADAPTABILIDAD AL CAMBIO	Es la capacidad para modificar puntos de vista, prácticas y actitudes en respuesta a cambios y 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 COMPROMISO, ACUERDO MUTUO Y 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:

- El término durante el cual este nombramiento estará vigente.
- El término y la forma de efectuar la inducción y el periodo de prueba del adulto.
- Los compromisos que asume el adulto con la Asociación de Scouts del Perú.
- Los apoyos y beneficios que le serán brindados al adulto.
- La voluntad del adulto para desarrollar y perfeccionar las competencias requeridas para el cargo o función.



- El procedimiento y los momentos de evaluación del desempeño y del cumplimiento de los compromisos acordados.

5.2 DESEMPEÑO

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

- El Sistema de Formación que logre el desarrollo de las competencias que le son necesarias al adulto en el Movimiento Scout.
- El Acompañamiento y Seguimiento necesarios para que se desarrolle el adulto en la Asociación de Scouts del Perú.

5.2.1 EL SISTEMA DE FORMACIÓN

Las Políticas de Gestión de Adultos deben garantizar 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 de Adultos en el Movimiento, 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 brinde 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 del Movimiento Scout.

La Formación del Adulto, se potencia con la formulación de un Plan Personal de Formación, que es consensado 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, mediante la evaluación personalizada. 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 procedimientos para el reconocimiento y validez de las certificaciones, al igual que las que requieran los Asesores



Personales de Formación, para que puedan evaluar, homologar, validar y reconocer las experiencias de aprendizaje.

5.2.3 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN

La Asociación de Scouts del Perú, a través de la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento, 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 del mismo, tenga el acompañamiento y el seguimiento estructurado, en forma permanente. Lo anterior será provisto 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 en fin, por todas las personas que influyen directamente en el desempeño de sus funciones.

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.



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, 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.

6. RETENCIÓN DE LOS ADULTOS

El efecto de tener un Sistema de Gestión de Adultos de calidad, es la retención; iniciando desde la forma de cómo se efectúa la Captación, la Formación y el Acompañamiento durante el desempeño y concluyendo con la forma de analizar y determinar las decisiones más apropiadas para el futuro.

7. 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 Adultos en el Movimiento y sus modificaciones ser aprobadas por el Consejo Directivo Nacional, por lo menos cada cinco años y cada vez que sea necesario hacerlo, como respuesta al principio de



mejora continua y efectuar los ajustes y actualizaciones necesarios, de acuerdo a las actualizaciones de las Políticas Mundiales y Regionales en la materia y a los cambios de otras políticas mundiales y regionales que influyan en la presente política.

Aprobación

En reunión ordinaria del Consejo Directivo Nacional, del jueves 28 de septiembre del 2017, se aprueba la Política de Adultos en el Movimiento Scout, para la Asociación de Scouts del Perú.

Milton Larco Delgado

Jefe Scout Nacional

Dirección Nacional de Recursos Adultos:

Iván Javier Rivarola Ganoza,

Director Nacional de Recursos Adultos.

Jannett Susy Berrocal Berríos,

Comisionada Nacional de Formación.

María del Carmen La Madrid Mayandía,

Comisionada Nacional de Captación.

José Carlos Ríos Gonzáles,

Comisionado Nacional de Seguimiento.