



ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

POLÍTICA MUNDIAL



SCOUTS[®]
Construir un Mundo Mejor



SCOUTS[®]
Construir un Mundo Mejor

© Oficina Scout Mundial
Adultos en el Movimiento Scout
Febrero 2018

Oficina Scout Mundial – Centro de Apoyo Global
Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17
Menara Sentral Vista
150 Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields
50470 Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tel.: + 60 3 2276 9000
Fax: + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org

Se autoriza la reproducción a las Organizaciones Scout Nacionales que sean miembros de la Organización Mundial del Movimiento Scout. El crédito de la fuente debe ser dado en el formato: © 2017.

Organización Mundial del Movimiento Scout.
Reimpresión con permiso.



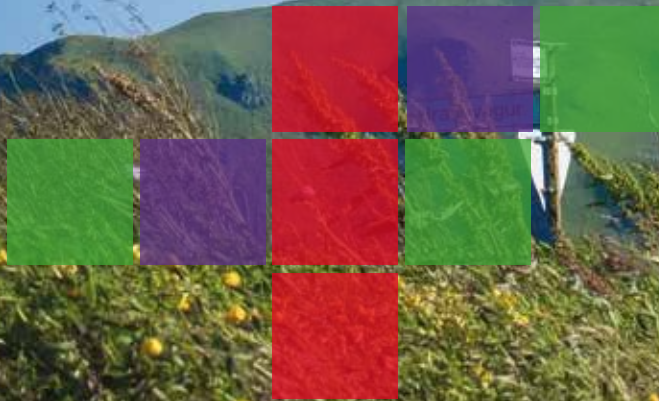


ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT



POLÍTICA MUNDIAL





Definiciones	6
Introducción	8
El Ciclo de Vida del Adulto	12
1 . Captación	14
Detección de Necesidades	17
Atracción y Selección	18
Integración	20
Acuerdo Mutuo	21
Nombramiento	22
2. Desempeño	23
Inducción	26
Formación	29
Apoyo en la tarea	30
Gestión del Desempeño	33
Reconocimiento	



TABLA DE CONTENIDO

3. Decisiones para el Futuro	35
Renovación	37
Reasignación	37
Retiro	37
Retención	38
Anexos	40
Antecedentes	41
Principios Claves de la Política de Adultos en el Movimiento Scout	44
Implementación de la Política	47
Revisión y Actualización de la Política	49
Programa de Jóvenes y Adultos en el Movimiento Scout	51
Estructuras –	53
Roles y Responsabilidades	
Referencias	57



Definiciones

Adultos en el Movimiento Scout: es un enfoque sistemático para apoyar a los adultos a mejorar la efectividad, el compromiso y la motivación del liderazgo adulto, para soportar la entrega de mejores programas para los jóvenes. Y mejorar la eficacia y la eficiencia general de la organización.

Jóvenes líderes: Son miembros jóvenes que entregan el Programa de Jóvenes a otros miembros jóvenes; apoyan a otros adultos en su rol o función; o participan en las estructuras organizacionales. En este caso, "líder" se relaciona con el rol o la función que desempeñan en nombre de la organización. Los líderes de equipo, por ejemplo, en la Unidad Scout Rover, no se ajustan a esta definición. Sin embargo, si tienen otro rol o función como se mencionó anteriormente, podrían potencialmente ser llamados líderes jóvenes.

Voluntarios: Son las personas involucradas en diferentes actividades sin remuneración monetaria (aunque se puede permitir el reembolso de los gastos). Esta participación la realiza el individuo enteramente por voluntad propia. El beneficio de esta participación está dirigido a apoyar al Movimiento Scout para lograr su misión y no al voluntario (aunque el voluntario también debe ganar y desarrollarse a partir de su participación).



Profesionales: son las personas captadas para servir al Movimiento Scout en un rol o función específica, a menudo por tiempo completo y remunerado. Pueden o no haber tomado la Promesa Scout, pero están comprometidos con la misión y los valores del Movimiento Scout y las prioridades de la Organización Scout para quien trabajan. Además de desempeñar su rol o función remunerada, el profesional puede apoyar el Movimiento Scout en roles o funciones voluntarias que no entren en conflicto con sus funciones profesionales.

Organización Scout Nacional (OSN) es responsable de administrar, desarrollar y apoyar el Movimiento Scout en su país. Una OSN puede tener varias asociaciones miembro, conocidas como Asociaciones Scouts Nacionales (ASN). Para el propósito de este documento, utilizaremos los términos "OSN" u "Organización". En cualquier país, la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) ofrecerá la membresía a una sola Organización Scout Nacional (OSN), para proporcionar actividades scout a los jóvenes en el país.



Introducción

El objetivo de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout es, al igual que el de la Política Scout Mundial de Programa de Jóvenes, apoyar la Misión del Movimiento Scout. Esto se logra desarrollando los medios y métodos por los cuales la calidad del liderazgo en todos los niveles, pueda mejorarse a través del apoyo y la gestión de todos los adultos, dando lugar a la prestación de mejores servicios a los jóvenes.

En general, podemos decir que el Movimiento Scout no hubiera existido en todo el mundo sin millones de adultos, la mayoría de ellos voluntarios, que actualmente apoyan al Movimiento ejerciendo una amplia gama de roles o funciones.

Esta política abarca todos los roles y funciones que desempeñan los adultos en el Movimiento Scout y todas las áreas de competencia necesarias para cumplirlas.

Los roles de estos adultos se dividen en tres categorías:

- Aquellos que diseñan, desarrollan, facilitan o llevan a cabo programas adaptados a los diferentes grupos de edad, y a las condiciones específicas en que viven los jóvenes.
- Aquellos que operan directamente con los adultos en roles y funciones de gestión, liderazgo, formación y apoyo.
- Aquellos que establecen y operan en las estructuras organizacionales, brindando el apoyo logístico, financiero y administrativo necesario.



Adultos en el Movimiento Scout es una de las tres áreas estratégicas que constituyen un funcionamiento efectivo de las Organización Scout Nacional - Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout y Desarrollo Institucional. La implementación de Adultos en el Movimiento Scout requiere la visión y el liderazgo de las Organizaciones Scout Nacionales, y debe ser integrada en la planificación estratégica de cada organización.

Por ejemplo, el área de Programa de Jóvenes establece los requisitos para los adultos (por ejemplo, las funciones) que trabajan en esta área y determina los requisitos logísticos para desarrollar el Programa. El Desarrollo Institucional establece el andamiaje organizacional que proporciona el apoyo administrativo y financiero para que el Programa pueda desarrollarse.

Adultos en el Movimiento Scout “traduce” estas funciones en competencias relevantes, e identifica las necesidades de experiencias de formación para desarrollar estas competencias. Adultos en el Movimiento Scout también determina la logística necesaria para que este proceso funcione correctamente (por ejemplo, requisitos para ejecutar las experiencias de formación y, en general, para operar todo el sistema de gestión de adultos) y los requerimientos de apoyo general de la organización para hacerlo.

Los adultos desempeñan roles y funciones claves haciendo lo posible para poner en acción nuestra Misión. La calidad del Programa de Jóvenes y el impacto que el Movimiento Scout tendrá en la sociedad depende de la calidad de nuestros adultos – ellos hacen posible poner nuestra Misión en acción.

Los resultados estratégicos de la implementación de Adultos en el Movimiento Scout son:

- Aquellos que diseñan, desarrollan, facilitan o llevan a cabo programas adaptados a los diferentes grupos de edad, y a las condiciones específicas en que viven los jóvenes.
- Aquellos que operan directamente con los adultos en roles y funciones de gestión, liderazgo, formación y apoyo.
- Aquellos que establecen y operan en las estructuras organizacionales, brindando el apoyo logístico, financiero y administrativo necesario.



DEFINICIÓN

“Adultos en el Movimiento Scout” es un enfoque sistemático para apoyar a los adultos con el fin de mejorar la eficacia, el compromiso y la motivación de los líderes adultos para apoyar la entrega de mejores programas por y para los jóvenes. También mejora la eficacia y la eficiencia general de la organización.

La Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout es concebida como una herramienta para fortalecer la unidad en el Movimiento. La política se basa en el principio de adhesión voluntaria a la OMMS, expresada a través de la adopción de resoluciones por la Conferencia Scout Mundial.

Esto contiene una serie de requisitos comunes a todas las organizaciones, pero que, mediante su método de aplicación, conserva una flexibilidad que les permite adaptarse a las condiciones específicas de cada Organización Scout Nacional.

La Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout está respaldada por un conjunto claro de valores con respecto a la participación de voluntarios. La política:

1. Reconoce e incrementa la naturaleza del Movimiento Scout centrada en el joven, basada en el voluntariado y liderada por la naturaleza voluntaria del movimiento scout.
2. Valora la contribución única de los voluntarios para lograr el propósito del Movimiento.
3. Reconoce que el voluntariado es una experiencia beneficiosa para los adultos, los jóvenes y las amplias comunidades en que ellos viven.
4. Refuerza el compromiso de todos los niveles del Movimiento Scout Mundial para garantizar el acceso igualitario a oportunidades de voluntariado de alta calidad y la igualdad de trato de los voluntarios en todas nuestras practicas.
5. refuerza la necesidad de incluir a todos los miembros y alentar, reconocer y celebrar la diversidad de sus miembros - adultos y jóvenes, y que su membresía refleje la composición de cada una de las comunidades locales donde opera el Movimiento Scout.
6. proporciona un marco para ser usado en la gestión del personal profesional y reconoce su contribución en el apoyo a los voluntarios.

SUJETOS

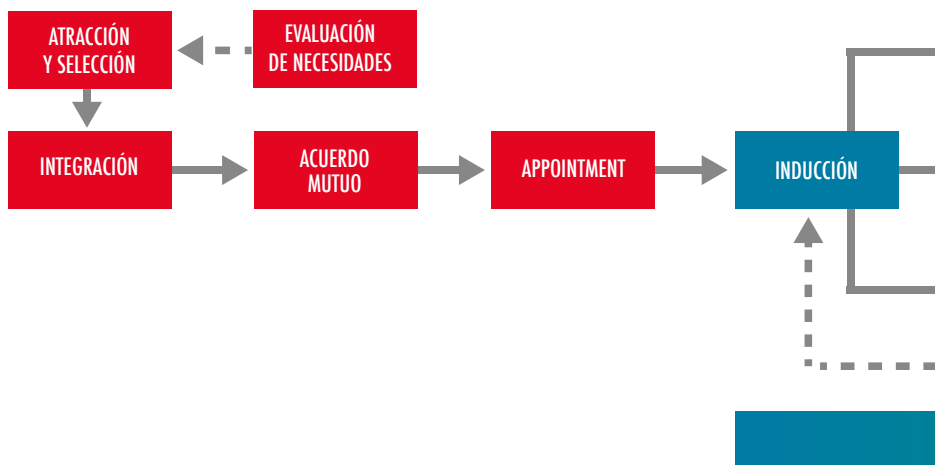
Esta política tiene como sujetos a todos los adultos, particularmente a nivel nacional, a quienes se les ha asignado la responsabilidad de desarrollar, implementar y revisar los sistemas y procedimientos de gestión de los adultos. Como recurso, debe ser utilizado por todos los adultos que - directa o indirectamente - apoyan a la Misión del Movimiento Scout.

Los principios, requisitos y directrices identificados en este documento constituyen la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, que establece las responsabilidades respectivas de la Organización Scout Nacional y las diversas estructuras mundiales y regionales de la OMMS.



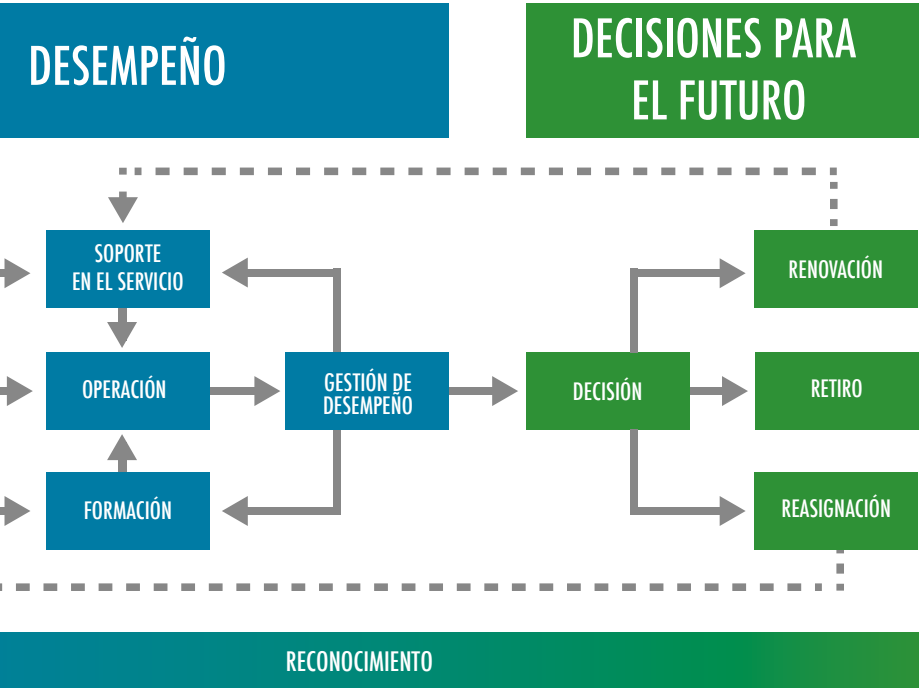


RECLUTAMIENTO



El Ciclo de Vida del Adulto

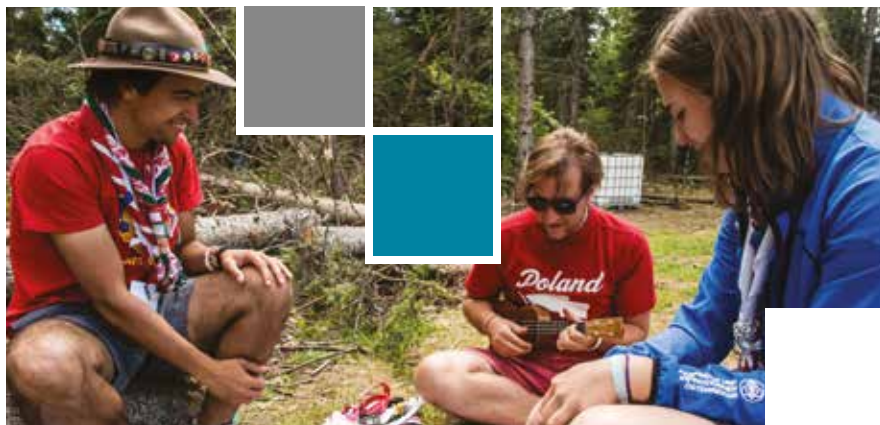
El enfoque establecido en la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout reconoce el concepto de un ciclo de vida en cada rol o función ejecutada por un adulto en el Movimiento Scout. Es un enfoque holístico y sistemático que considera cuidadosamente todos los aspectos de la gestión de los adultos en el Movimiento e incluye atraer a los adultos que necesitamos y apoyarlos en su rol o función, ayudándolos en su desarrollo y en sus opciones para su futuro. Uno o múltiples ciclos de vida cubren todas las etapas y componentes de la vida de un adulto en el Movimiento.



1. Captación

- 1.1 Evaluación de las necesidades
- 1.2 Atracción y Selección
- 1.3 Integración
- 1.4 Acuerdo Mutuo
- 1.5 Nombramiento





Captación

Para cumplir con su Misión, cada Organización Scout Nacional debe tener el liderazgo adulto que necesita para desarrollarse y funcionar eficazmente. Para construir este grupo de adultos y mantenerlos en un nivel óptimo en términos de calidad y cantidad, la OSN debe tener una visión clara de sus necesidades, unos claros procedimientos de captación y emprender actividades premeditadas de captación de adultos para cada rol o función (por ejemplo, captación selectiva, círculos concéntricos o captación en el lugar y captación en el momento).

Este enfoque destaca la necesidad de una planificación estratégica, garantizando la disponibilidad continua de adultos en todos los niveles con el conjunto de competencias necesarias para implementar una variedad de roles que soporten al Movimiento Scout.

Reconociendo que la Misión del Movimiento Scout está dedicada al desarrollo de los jóvenes, el liderazgo adulto debe incluir a los jóvenes en roles o cargos de responsabilidad. Además, esta participación debe ser representativa de todos los grupos dentro de cada comunidad.



El Movimiento Scout debe proporcionar el entorno para el desarrollo y la distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres. Esto implica que cada OSN necesita considerar la paradoja de la diferenciación de género y la igualdad en su contexto social y cultural. Se insta a cada OSN a integrar en sus estrategias de captación dirigidas a las mujeres, especialmente cuando el equilibrio de género no existe o es débil.

Se debe hacer un esfuerzo especial para mejorar la diversidad del liderazgo adulto con un fuerte énfasis en la inclusión (para ofrecer el Movimiento Scout a todos los segmentos de la sociedad) de acuerdo con las prioridades de la OMMS. Las OSN tienen la responsabilidad de identificar y abordar cualquier área donde sus comités y otras estructuras de apoyo no reflejan la composición de las comunidades locales (por ejemplo, culturas, creencias religiosas e ideas diferentes). Es solamente haciendo esto que el Movimiento Scout estará verdaderamente disponible para todos los jóvenes de cada comunidad.



1.1 Evaluación de las necesidades

Las OSN deberían, de acuerdo con su plan estratégico, revisar periódicamente sus operaciones y estructura, realizando una evaluación de necesidades y estableciendo una lista completa de los roles o funciones a ser cubiertos con las competencias requeridas, reconociendo que los voluntarios, quienes pueden ser apoyados por algún profesional, ocuparán la mayoría de los roles o funciones. Esta evaluación debe identificar roles o funciones permanentes así como funciones a corto plazo o temporales.

Esta lista será comparada con la situación real de liderazgo (roles y funciones recién identificados, vacantes, transferencias o renunciaciones), y teniendo en cuenta el crecimiento de la organización, los requisitos a corto y mediano plazo para la participación de adultos.

Las posiciones a corto plazo, temporales o posiciones de “trabajo compartido” se deben ofrecer a todos los adultos que quieren apoyar el Movimiento Scout en tareas o actividades específicas. Esto habilitará a los adultos que no tienen mucho tiempo para el voluntariado y de hecho, también puede ayudar a captar a los adultos que tradicionalmente no serían voluntarios en el Movimiento Scout.

La gestión de los adultos en el Movimiento Scout se basa en un “enfoque de equipo” y, por lo tanto, puede ser necesario permitir cierta flexibilidad en términos de reclutamiento. Dondequiera que operen - con jóvenes a nivel de unidad o con otros adultos - los adultos trabajan en equipos y no se debe esperar que cualquier individuo muestre personalmente todas las competencias requeridas. Estas, sin embargo, deben ser colectivamente disponibles de todo el equipo en el que los miembros se complementan entre sí.

Los roles y funciones son identificados en base a las necesidades de la OSN.

Diferentes modelos (por ejemplo, corto plazo y temporales) y tendencias sociales particulares en el voluntariado deben ser considerados en el desarrollo de descripciones de cargos y estructuras operacionales.

1.2 Atracción y Selección

Las OSN son fuertemente alentadas a adoptar una actitud proactiva y a emprender una captación sistemática de adultos. Este reclutamiento debe llevarse a cabo de acuerdo con funciones específicas basadas en descripciones de cargos que definen claramente las tareas y funciones a realizar dentro de un equipo específico de adultos. Es importante que las organizaciones capten a aquellos con una actitud y enfoque apropiados, ya que las habilidades y los conocimientos requeridos para el rol o función pueden ser aprendidos.

Durante el proceso de captación, debe ser claro para el adulto que expectativas tiene la organización, y a cambio se les da la oportunidad de expresar sus expectativas personales de la organización. Debe haber una interrelación entre la Misión del Movimiento Scout y las creencias y valores del adulto que esta siendo captado.

Los procedimientos y estrategias de captación deben tener en cuenta la diversidad de adultos dentro de cada comunidad, y es necesario realizar esfuerzos especiales para desarrollar enfoques y herramientas específicos para atraer y reclutar miembros de segmentos específicos de la sociedad (por ejemplo, grupos que están subrepresentados en la calidad de miembro) y también para responder a las expectativas e interés de otros adultos. Es la intención de La Organización Mundial del Movimiento Scout, ayudar a los jóvenes a alcanzar su pleno potencial a través del Método Scout proporcionando un entorno en el que las actividades Scout pueden ser implementadas de manera segura, no discriminatoria y respetuosa. Esto requiere que una función clave del proceso de reclutamiento de adultos en todas las organizaciones sea asegurar que sólo los adultos adecuados sean reclutados.



Las OSN también deben reconocer los derechos de los adultos. Es de gran importancia que los adultos, que están en contacto relativamente cercano con los niños y jóvenes, sean examinados apropiadamente y reciban una formación pertinente y oportuna para que no se pongan en situaciones que puedan conducir a acusaciones de conducta inapropiada. Es responsabilidad de cada organización crear las mejores y más apropiadas condiciones para que los adultos puedan desempeñar su papel como educadores, ya sea como voluntarios o como profesionales.

Es muy recomendable que las OSN desarrollen procedimientos para el reclutamiento y la selección de los adultos. Esto requerirá que los datos, algunos de los cuales serán confidenciales, sean recolectados y almacenados apropiadamente. A los adultos que deseen ser voluntarios en el Movimiento Scout se les pedirá que proporcionen referencias de miembros respetados de la comunidad, uno de los cuales debe ser un líder de la comunidad que no pertenezca al Movimiento Scout, y esas referencias deben ser consideradas durante el proceso de nombramiento del adulto.

Cada OSN debe desarrollar herramientas y métodos para mantener los procesos de reclutamiento de adultos consistentes y alineados con su política nacional de Scouts a Salvo del Riesgo y otras directrices de protección de niños y jóvenes.

Cada OSN debe tener un proceso de reclutamiento y selección acordado para todos los voluntarios, que sea apropiado para el rol y función, y refleje las mejores prácticas en relación con las oportunidades equitativas. Las políticas nacionales deben establecer el enfoque de la organización para el reclutamiento de voluntarios, enfatizando cómo las oportunidades de voluntariado serán accesibles a todos los sectores de la comunidad.

La membresía de adultos (así como la membresía de los jóvenes) debe reflejar la composición de cada comunidad local e incluir representantes de todos los sectores de cada comunidad.

Los adultos deben ser conscientes de sus derechos y responsabilidades, y recibir una formación adecuada para evitar ponerse en situaciones, lo que podría conducir a acusaciones de comportamiento inadecuado cuando estén en contacto con jóvenes.



1.3 Integración

El proceso de reclutamiento tiene como objetivo no sólo permitir a los adultos discernir su vocación y rol de contribución a la Misión del Movimiento Scout y a las expectativas de la organización, sino también considerar el contexto específico en el cual el adulto operará.

El período de integración ofrece a cada adulto la oportunidad de descubrir y aprender sobre el papel que puede tener en la organización, identificar oportunidades de desarrollo y crecimiento personal y promover una mejor comprensión de la función que debe desempeñar dentro de la organización. Debe permitirse el tiempo adecuado para que esto suceda.

En última instancia, esto se logra proporcionando al adulto la oportunidad de estar en contacto directo con el contexto real (por ejemplo, el equipo, el grupo local y la comunidad local). Se necesita asesoramiento y apoyo adecuados para asegurar la plena integración del adulto en el Movimiento.



1.4 Acuerdo Mutuo

El acuerdo mutuo se basa en el principio de negociación y permite que la organización y el adulto en el Movimiento Scout establezcan un acuerdo claro sobre los plazos, las obligaciones recíprocas y los derechos de la Organización Scout Nacional y del adulto.

El acuerdo mutuo destaca el compromiso común de perseguir los objetivos de la organización a través de una cultura de apoyo mutuo y valores compartidos donde la motivación, las expectativas y los problemas de los individuos son abordados adecuadamente.

También brinda una oportunidad a cada organización para explicar las políticas, regulaciones y reglas (internas y externas) que todos los miembros deben seguir.

Las OSN deben asegurarse de que el acuerdo sea bidireccional de manera que sea claro lo que el adulto ofrecerá al Movimiento Scout y lo que el Movimiento Scout ofrecerá al adulto. El acuerdo mutuo establece el nivel de compromiso que se espera, así como las obligaciones de formación y el apoyo que estará disponible. Proporciona la base para la gestión del desempeño.

Cada OSN debe desarrollar e implementar su propio procedimiento escrito y los recursos necesarios para establecer y apoyar el proceso de los acuerdos mutuos y asegurarse de que incluye a todos los miembros potenciales.

El acuerdo mutuo debe documentar de forma clara las expectativas y es firmado después de haber acordado las expectativas de ambas partes. .





1.5 Nombramiento

Cada Organización Scout Nacional es totalmente responsable del nombramiento y designación de los adultos para todas las posiciones de acuerdo con los siguientes principios generales:

1. Sólo los responsables oficiales dentro de una organización están autorizados a nombrar a un adulto para cualquier función dentro de la organización.
2. Cada nombramiento se efectúa sobre la base de un compromiso recíproco entre la organización y la persona reclutada.
3. Cada nombramiento se realiza por una duración determinada.
4. Hay un proceso documentado para revisar y, si es necesario, terminar cada nombramiento. Cualquier condición relativas a las decisiones para el futuro de la persona designada (renovación, reasignación o o retiro) debe ser estipulado.
5. Existe un proceso documentado para el manejo de quejas y apelaciones.

Las OSN están obligadas a registrar a todos los miembros en todos los niveles.



2. Desempeño

- 2.1 Inducción
- 2.2 Formación
 - 2.2.1 Sistema de formación
 - 2.2.2 Reconocimiento de Cualificaciones
- 2.3 Apoyo en el servicio
- 2.4 Gestión del desempeño
 - 3.4.1 Evaluación
- 2.5 Reconocimiento

Desempeño

Cada OSN es responsable de diseñar e implementar un sistema para la formación y desarrollo de los adultos en el Movimiento Scout, que abarque todos los roles y funciones (uniformados y no uniformados) y en todos los niveles. El sistema de formación debe diseñarse para que sea apropiado para todos los adultos y tome en consideración las diferencias individuales y la diversidad de los miembros de la sociedad.

Este sistema:

1. Incluye la integración del nuevo adulto, la formación formal (inicial y específica), el aprendizaje informal y continuo y el apoyo continuo a lo largo de su nombramiento
2. incluye no sólo la adquisición y desarrollo de los conocimientos y competencias necesarias para llevar a cabo cada función, sino también el desarrollo personal de los adultos
3. es flexible y permite que la experiencia previa y las competencias sean tomadas en cuenta
4. reconoce las competencias actuales y relevantes adquiridas fuera del Movimiento Scout
5. permite la adquisición de habilidades y conocimientos adicionales para facilitar la transferencia de una función a otra
6. proporciona oportunidades de seguimiento a la formación y apoyo para adultos que han completado exitosamente un plan de formación.

El desarrollo personal de los adultos en el Movimiento Scout se incluye explícitamente como parte de la formación que debe proporcionarse. Se debe hacer énfasis en la flexibilidad del sistema utilizado para proporcionar la formación.

Diversidad e inclusión, Participación juvenil en la toma de decisiones y Scouts a Salvo del Riesgo, son elementos clave de la formación, y por lo tanto debe ser considerado como parte del proceso de formación, el contenido y los resultados esperados.



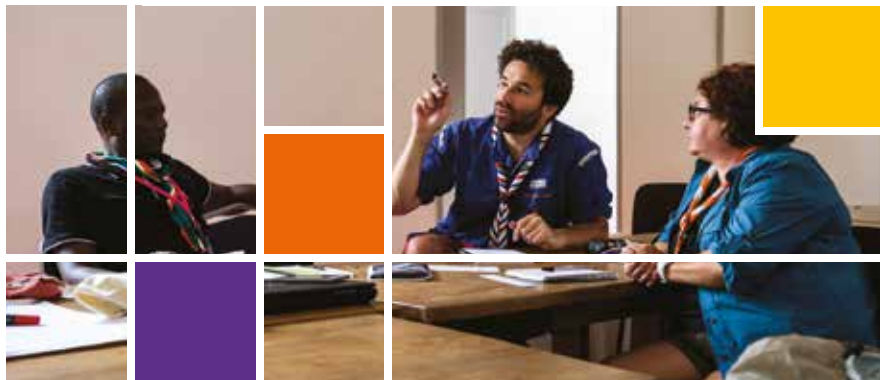
2.1 Inducción

La Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout requiere un período de inducción sistemática, durante el cual los adultos comprenderán las responsabilidades de su papel o función y la necesidad de formación. Esto implica que todos los que apoyan a otros adultos están formados en las técnicas esenciales para la implementación de la política.

Durante este período de inducción, el adulto será introducido a su rol. Se proporcionará formación, apoyo, asistencia y orientación a medida que el individuo se integre en el equipo. Las necesidades, expectativas y desafíos requieren que se proporcione orientación y apoyo a cada adulto. Esta guía y apoyo debe ser principalmente proporcionado por un asesor personal quien es nombrado desde la fase de inducción. La persona que desempeñó el papel anteriormente también debe participar en este proceso.

Establecer este período es útil para proporcionar una oportunidad para evaluar la idoneidad y el progreso del cargo y permitir que cualquier problema se resuelva en una etapa temprana. Una divulgación de la política ayudaría a garantizar la aplicación coherente del procedimiento y a tranquilizar a los nuevos adultos en cuanto a las razones de tal medida.

Todos los adultos deben ser debidamente informados sobre las tareas que deben realizarse, y dárseles toda la información necesaria para que puedan realizarlas con confianza. La política nacional debe comprometer a la organización con un procedimiento de inducción apropiado.



2.2 Formación

El propósito de la formación ofrecida a los adultos es proporcionarles los medios para hacer una contribución significativa a la realización de la Misión del Movimiento Scout. La formación debe ser adaptada a cada rol o función y a cada individuo sobre la base de un análisis detallado de las necesidades de formación y de la experiencia previa de ese individuo.

Debe ser considerada como un proceso continuo y el contacto regular de los adultos y las actividades dentro dentro de su equipo deben ser tenidas en cuenta como parte del proceso de aprendizaje. Las OSN deben desarrollar un proceso sistemático para apoyar y validar dicha formación no formal.

La formación permitirá a los adultos desarrollar sus competencias. Las políticas nacionales deben garantizar un acceso justo y equitativo a estas oportunidades de formación y desarrollo.



2.2.1 Sistema de formación

Cada OSN debe desarrollar y revisar periódicamente un sistema de formación para todos los roles y funciones de adultos. Esto incluirá todas las competencias requeridas para estas funciones y aún mas importante incluir el desarrollo personal de estos adultos. El sistema de formación debe ser utilizado como una herramienta estratégica; las Organizaciones Scout Nacionales deben involucrar a todos los adultos de todas las estructuras en los procesos de formación para mejorar las competencias colectivas.

Por último, sobre la base de los principios de las organizaciones que aprenden, el sistema de formación no sólo debe centrarse en las necesidades internas, sino también reconocer y responder a las tendencias de la comunidad y de la sociedad en general. Este enfoque ayudará a las Organizaciones Scout Nacionales a desarrollar una estrategia de crecimiento real.

El sistema debe ser flexible y garantizar un fácil acceso a las oportunidades de formación en términos de frecuencia, proximidad y condiciones para el registro. Esto puede requerir la descentralización de la formación y necesitar la participación de muchas personas, incluyendo a los jóvenes adultos, en el intercambio de sus competencias con los demás.

Los responsables del área de Adultos en el Movimiento Scout en la organización coordinarán la formación en todos los niveles, identificarán y organizarán equipos de formación, diseñarán la formación de formadores, asegurará la provisión de la formación, desarrollarán y administrarán los recursos que la formación requiere. Esto se traduce en un mejor equilibrio de género, una real diversidad de adultos y oportunidades para que los jóvenes líderes participen.

El sistema de formación debe considerarse como un ciclo continuo, que consiste en definir objetivos de formación, realizar análisis de necesidades de formación, impartir formación, evaluar reacciones a la formación, medir los efectos de fondo de la formación y la renovación del sistema de formación. El crecimiento de la membresía puede ser considerado como uno de los indicadores de la efectividad de la formación en el apoyo a la entrega de un Movimiento Scout de calidad.

Se deben ofrecer oportunidades de desarrollo continuo a todos los adultos para que puedan mantener y complementar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñarse en una función o función. Por lo tanto, el desarrollo continuo debe consolidarse como parte de las actividades de formación y desempeño.



Después de completar la formación básica, el aprendizaje continuo debe ser facilitado durante todo el ciclo de vida del adulto en el Movimiento. Este proceso debe centrarse en el desarrollo personal de los adultos, que puede incluir cualquier aspiración personal razonable a otros roles y funciones en el futuro.

En áreas especializadas, la formación puede ser proporcionada a través de organizaciones externas acreditadas por la OSN.



2.2.2 Reconocimiento de Cualificaciones

El reconocimiento de las cualificaciones de un individuo es responsabilidad exclusiva de cada OSN. Los certificados de cualificación para un rol o función deben ser emitidos sobre la base de una demostrada y comunmente usada competencia, indicando claramente los resultados de la formación y el aprendizaje alcanzado. Tendrán un período de validez establecido con una fecha específica de vencimiento.

Los certificados referentes a la asistencia y / o terminación de los cursos o cualquier otra actividad de formación deberán ser emitidos, avalados y registrados, preferiblemente dentro del nivel responsable de implementar dichos eventos de formación. El aprendizaje y la competencia adquiridos por otros medios también deben ser validados y registrados por la organización.

Los certificados podrán ser renovados sobre la base de la competencia demostrada y actualizada y por el mismo período limitado de tiempo.

Es responsabilidad de cada OSN mantener registros de datos de todas las cualificaciones de sus miembros. Los adultos deben mantener un registro de sus cualificaciones en un libro de registro personalizado.

La insignia de madera

La insignia de madera se utiliza como reconocimiento de la terminación de la formación según lo prescrito por cada OSN. El uso de los símbolos de la insignia de madera se recomienda como signo de unidad en el Movimiento.

2.3 Apoyo en el servicio

Cada adulto debe recibir apoyo directo y adecuado - técnico, educativo, material, moral o personal - cuando sea necesario para que puedan desempeñar su rol y función en el Movimiento Scout. Se espera que los adultos se sientan cómodos con sus tareas, para realizar de manera eficiente y para implementar con éxito las actividades de las que son responsables.

Esto significa que cada adulto debe ser alentado, escuchado, guiado y apoyado. Tienen que ser organizados por aquellos en sus equipos actuales, así como por otros adultos. A través de reuniones regulares, pueden fortalecer su motivación, modificar su comportamiento, modificar su enfoque de los problemas y superar sus dificultades identificando las oportunidades de formación y desarrollo necesarias. Un asesor personal debe ser nombrado y juega un papel clave en la prestación de este apoyo.

Se alienta asimismo a las OSN a que desarrollen una comprensión adecuada de las necesidades específicas que puedan expresar los adultos que pertenezcan a grupos dentro de cada una de sus comunidades y que garanticen que sus prácticas reconocen esas necesidades y se hagan inclusivas de todos los miembros.

El acceso a apoyo y supervisión permanente es clave para mantener adultos efectivos y motivados. Si bien el nivel de apoyo y supervisión necesario varía según los diferentes adultos y los roles o funciones, una política nacional debe comprometer a la organización para proporcionar a cada adulto un asesor personal para apoyarlos (por ejemplo, coaching o tutoría).

Las OSN deben ser conscientes de las necesidades de todos los grupos que conforman sus diferentes comunidades y asegurar que las prácticas utilizadas sean inclusivas para todos los miembros.



2.4 Gestión del desempeño

Para la gestión eficaz de los adultos en el Movimiento Scout, la evaluación de lo que se ha hecho es necesaria para una comprensión completa de lo que se ha aprendido y logrado. Es esencial comprender lo que hacen los adultos, ayudarlos a desarrollar una mayor autonomía en su rol o función y así ser responsables de su propio desarrollo y desempeño.

La gestión del desempeño es un continuo, integral y natural proceso de gestión que aclara las expectativas mutuas y el apoyo requerido.

La gestión del desempeño se basa en un proceso de tres fases:

- Fase de planificación (se prevé la contribución de los adultos)
- Fase de desarrollo (los adultos desarrollan competencias con formación y apoyo)
- Fase de ejecución (los adultos realizan las tareas de su rol o función)

También de enfatiza en el rol de apoyo de aquellos que manejan directamente a otros adultos y sus equipos quienes necesitan facilitar el proceso, actuando como asesores en lugar de simplemente implementar evaluaciones formales. La gestión del desempeño se centra en la planificación para el futuro y el apoyo individual.

Desarrollar el desempeño de los adultos y los equipos es esencial para mejorar el desempeño de las OSN. Es un medio para obtener mejores resultados mediante la comprensión y gestión del desempeño dentro de un marco acordado de metas, estándares y requisitos de competencia.

La gestión del desempeño también aumenta la comprensión de lo que se va a lograr, y aclara las expectativas en términos de roles y responsabilidades, habilidades y comportamientos. Este enfoque ayudará a aumentar la motivación de los adultos y les ayudará a asumir la responsabilidad del desarrollo de sus propias competencias y contribuciones al Movimiento.





2.4.1 Evaluación

Las evaluaciones son elementos regulares en la gestión de los adultos de la organización. El proceso de evaluación proporciona una oportunidad para medir hasta qué punto el adulto cumple con los requisitos de su rol o función, su nivel de motivación y si se requieren ajustes en el rol.

Se basa en una serie de objetivos preestablecidos conocidos por el adulto y es constructivo, participativo, transparente y de apoyo para que puedan aprender de la experiencia y desarrollar las competencias necesarias.

La evaluación busca identificar lo que un adulto necesita desarrollar y cómo, incluyendo las competencias relacionadas con su rol o función y su desarrollo personal. Esta información se utiliza para reestructurar su plan de desempeño proporcionando formación y apoyo adecuados.



Los registros de las contribuciones y los logros alcanzados por las personas y el equipo deben mantenerse a fin de permitir un seguimiento eficaz de su efectividad.

La organización debe tomar medidas para hacer frente a cualquier dificultad con los adultos o su desempeño de una manera justa, abierta y eficaz. Igualmente, los adultos deben tener acceso a un proceso apropiado para abordar las quejas sobre cualquier aspecto de su trabajo o cómo se administra, con el objetivo de proteger a todos los interesados, manteniendo al mismo tiempo buenas relaciones y niveles de eficiencia. Las OSN tienen que documentar estos procesos de quejas y ponerlos a disposición de todos los miembros.

La revisión del desempeño de un adulto es un elemento regular en el ciclo de vida de un adulto en el Movimiento Scout. Se recomienda que las OSN adopten un enfoque de 360 grados y que las evaluaciones se realicen al menos una vez al año. La revisión debe centrarse en los logros y el desarrollo de las competencias y mirar hacia el futuro para encontrar una opción que corresponda mejor a los deseos, intereses y talentos de cada adulto y de la organización en su conjunto.

Las evaluaciones individuales deben ser una parte importante del desarrollo y crecimiento personal de los adultos. Como tal, cualquier "documentación de evaluación" que una OSN pueda utilizar debe reflejar lo positivo en lugar de adoptar un enfoque negativo a menudo percibido.





2.5 Reconocimiento

La singularidad del Movimiento Scout es su mayor ventaja cuando se trata de reclutar y retener a adultos.

La importancia de crear oportunidades para que más personas reciban reconocimiento y agradecimiento por su contribución al Movimiento Scout en roles o funciones voluntarias o profesionales.

Por “reconocimiento”, esta política se refiere a la gestión de los procesos de reconocimiento informal y formal de una manera flexible y acelerada, que se adaptan a las necesidades individuales. El oportuno reconocimiento informal y formal es un proceso normal y permanente que debe llevarse a cabo dentro de una OSN.

El reconocimiento informal no requiere regulaciones o estándares especiales. Este tipo de reconocimiento puede ser utilizado cada vez que nos reunimos para reconocer las contribuciones de individuos, equipos y grupos de trabajo. Debemos comunicar regularmente a nuestros voluntarios y profesionales, nuestra actitud permanente de genuina gratitud por una tarea bien hecha. El reconocimiento de los miembros debe ser justo, significativo y motivador para los adultos en la organización y debe servir para enviar un mensaje a la sociedad sobre nuestros valores y el compromiso compartido entre nosotros. El ciclo de vida de los adultos exige el reconocimiento de todos los miembros que han cumplido con éxito su compromiso acordado con su rol o función.

Este reconocimiento puede ser informal pero llegará un momento en que los reconocimientos informales no serán suficientes y se requerirá una nominación para que una autoridad o un organismo facultado otorgue reconocimiento formal.

Un sistema formal de reconocimiento (por ejemplo, el sistema de premios) de todos los adultos en una OSN debe ser documentado, difundido abiertamente y revisado periódicamente para asegurar la adecuación, pertinencia y utilidad.

El reconocimiento en el Movimiento Scout no se basa en la "posición" o "plan de carrera", sino que se basa en el desempeño y la competencia demostrados, y es crítico para aumentar el compromiso de los miembros, llevando a una mayor retención en el largo plazo. El reconocimiento no se basa únicamente en premios y, sobre todo, no es material.





3. Decisiones para el Futuro

- 3.1 Renovación
- 3.2 Reasignación
- 3.3 Retiro



Decisiones para el Futuro

A nivel nacional, se designará a un individuo o equipo para coordinar la gestión y operación general de los adultos en el Movimiento Scout. En otros niveles, también se nombrarán personas o equipos.

Para garantizar la movilidad y la flexibilidad en todos los roles y funciones, la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout aboga por la descentralización de los procesos y un límite de términos para todas las posiciones. Esto puede lograrse mediante el establecimiento de redes diseñadas para aumentar y, en su caso, reemplazar los sistemas jerárquicos y lineales que operan en muchas organizaciones. Esto pone el énfasis en la creación de redes en lugar de los sistemas jerárquicos; para proporcionar más flexibilidad y mayores oportunidades de participar en todos los niveles.

Se recomienda fuertemente que las decisiones sean basadas en hechos con evaluaciones debidamente documentadas y se centren en el desempeño del adulto, en relación con las funciones del rol que han desempeñado. Las OSN serán responsables de desarrollar procedimientos y prácticas apropiados.

Se debe hacer un esfuerzo por llevar a cabo bien el proceso de finalización, de modo que en el futuro, el Movimiento Scout pueda tener la oportunidad de beneficiarse del apoyo directo e indirecto de los adultos. Mejores programas para jóvenes, crecimiento y retención de miembros son indicadores de un sistema de gestión de adultos de calidad. Estos resultados sólo son posibles en un sistema de gestión de la calidad que funcione bien, flexible a las necesidades, con un alto énfasis en el apoyo a todos los adultos en el Movimiento Scout.

3.1 Renovación

La renovación del rol o función de un adulto sucede después de una evaluación satisfactoria y una discusión con la persona o el equipo responsable de hacer su nombramiento (a menudo su jefe de equipo). En este proceso, el adulto recibirá retroalimentación y consejos constructivos sobre su futuro dentro del Movimiento Scout.

Se recomienda encarecidamente que las OSN apoyen y formen a las personas a cargo del proceso de evaluación para ayudarles a evitar errores y dificultades. También se sugiere ampliar el alcance de esta evaluación a los equipos y otras personas que apoyan el proceso de desarrollo personal.

3.2 Reasignación

La reasignación de uno o más Individuos a otro rol o función dentro del Movimiento Scout se utiliza como un medio de refrescar el equipo, una oportunidad de desarrollo para el individuo o un intento de encontrar un rol o función más adecuado a las habilidades, talentos o nivel de compromiso de las personas.

La reasignación de un adulto a un nuevo puesto o función sucede después de una evaluación satisfactoria, como una decisión personal o en caso de que la evaluación no fuera satisfactoria. Ninguna de las razones de una reasignación debe basarse en no conformidades importantes. Como parte del proceso, el adulto presenta candidatura para otra posición o función y es seleccionado.

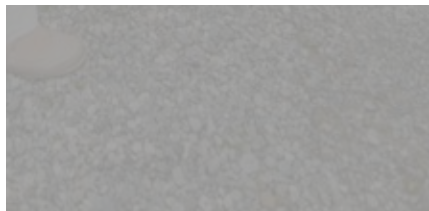
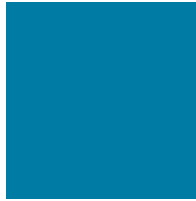
3.3 Retiro

En algunas circunstancias, el retiro puede ser la mejor opción para un adulto. El retiro de un adulto de la organización puede ocurrir porque

- el adulto tomó esta decisión voluntariamente (por ejemplo, desean hacer otras cosas o no se consideran aptos para desempeñar un rol en el Movimiento Scout)
- la organización y el adulto responsables del seguimiento y la evaluación determinan que existen no conformidades importantes
- la posición o función dejó de existir

La persona o estructura que gestiona el nombramiento debe actualizar los registros oficiales apropiadamente. Deben tomar las medidas apropiadas para marcar la finalización del período de servicio del individuo, considerando la posibilidad de reconocer la contribución del adulto al Movimiento Scout.

Retención





Retención

Las OSN necesitan un sistema de gestión de adultos claramente delineado que incluya estrategias de retención. Hay cinco elementos principales que influyen en la probabilidad de retener a los adultos en el Movimiento Scout:

1. los adultos necesitan confiar en la organización y sentirse confiados, respetados y apoyados
2. los adultos necesitan sentir una sensación de compromiso con la OSN
3. los adultos necesitan tener acceso a oportunidades de aprendizaje de manera regular
4. los adultos necesitan desarrollar continuamente competencias de liderazgo
5. los adultos necesitan recibir un sentido de logro de su rol o función en el Movimiento Scout, así como ser reconocidos por él

Este enfoque destaca la necesidad de reconocer la contribución de todos los adultos de manera regular y significativa. Retener adultos a largo plazo también significa estar dispuesto a ofrecer la posibilidad de cambiar roles o funciones para que puedan:

- seguir ampliando sus propias habilidades y conocimientos
- mantener un sentido de desafío en su trabajo
- progresar en términos de desarrollo personal
- mantenerse actualizado y permanecer abierto al cambio
- contribuir más al Movimiento Scout

Anexos

Antecedentes

Principios clave de la política mundial de adultos en el Movimiento Scout

Implementación de la política

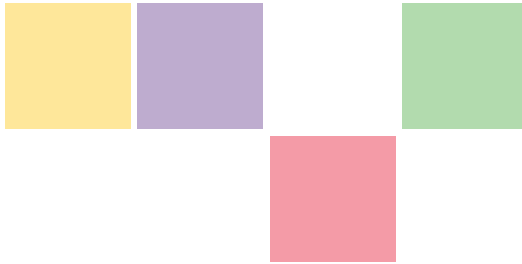
Revisión y Actualización de la Política

Programa de Jóvenes y Adultos en el Movimiento Scout

Estructuras - Roles y responsabilidades

- Nivel nacional
- Nivel regional
- Nivel Mundial





Antecedentes

En 1990, la Conferencia Scout Mundial (Resolución 05/90) acordó un enfoque para la gestión eficaz de los adultos en el Movimiento Scout, y en 1993 se adoptó la Política Mundial de Recursos Adultos con el objetivo principal de apoyar a los adultos en el Movimiento Scout mediante un programa sistemático de Gestión de recursos para adultos.

Desde 1993 (Resolución 04/93), las OSN han adoptado e implementado (total o parcialmente) la Política Mundial de Recursos Adultos, aunque algunos han encontrado dificultades culturales y lingüísticas. En ese momento, las políticas y procedimientos de formación de líderes adultos se convirtieron en una parte natural de la gestión de los recursos adultos. Las enmiendas propuestas a la Política Mundial de Recursos para Adultos representaron un cambio de énfasis hacia un enfoque global para el reclutamiento, formación, desarrollo personal y administración de adultos dentro del Movimiento Scout.

En 2011 (Resolución 11/11), la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout proporcionó una comprensión integral y actualizada de los principios de los adultos en el Movimiento Scout, incorporando otras políticas relevantes de la OMMS, fomentando un enfoque de equipo para apoyar a todos los adultos y basándose en el principio de organizaciones que aprenden. La Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout debe ser usada como un marco para la gestión de los profesionales en el Movimiento Scout.





RESOLUCIÓN 11/11, CONFERENCIA SCOUT MUNDIAL, CURITIBA - BRASIL

La Conferencia

- Reafirmando las anteriores resoluciones de la Conferencia Scout Mundial 4/93, 10/05, 12/08 y 13/08 que se enfocan en los adultos en el Movimiento Scout
 - Tomando en cuenta la necesidad de integrar las principales políticas recientes y otros enfoques fundamentales aprobados por la OMMS, tales como "La política de género", "Protección de la infancia", "Llegar a más", etc
 - Destacando el papel clave desempeñado por los adultos para apoyar el crecimiento del Movimiento Scout
 - Dando la bienvenida a la celebración en 2011 del 10 ° Aniversario del Año Internacional de los Voluntarios por parte de las Naciones Unidas
- Acoge con satisfacción la labor realizada por el Comité Scout Mundial y la Oficina Scout Mundial para actualizar la Política Mundial de Recursos Adultos
 - Reconoce que el documento "Adultos en el Movimiento Scout", marco adoptado en 1990, se puede utilizar para gestionar los voluntarios y profesionales en el Movimiento Scout
 - Adopta la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout Mundial como representativa de la OMMS en la adquisición, retención, formación, desarrollo personal y gestión de los adultos en el Movimiento Scout
 - Resuelve que las políticas y procedimientos sobre el reclutamiento de adultos, el nombramiento, el apoyo, la formación y retención de lo establecido en las resoluciones anteriores son modificados por la adopción de las disposiciones incluidas en la Política Mundial para los Adultos en el Movimiento Scout
 - Invita a las Organizaciones Scouts Nacionales a aplicar las disposiciones de la Política Mundial para los Adultos en el Movimiento Scout
 - Pide al Comité Scout Mundial desarrollar y distribuir directrices que apoyen la aplicación de la Política Mundial para los Adultos en el Movimiento Scout Mundial, incluido el esquema de la Insignia de Madera y la aplicación de la política en relación con el personal profesional, tan pronto como sea posible después de la Conferencia Scout Mundial.

Principios clave de la política mundial de adultos en el Movimiento Scout

Congruencia: Los sistemas existentes complementan los principios principales de la organización (Promesa y Ley, valores), y están de acuerdo con otras políticas (por ejemplo, Llegando a Todos, Scouts a Salvo del Riesgo, etc.) y estrategias.

Participación juvenil: Promoviendo y alentando a los jóvenes que cumplan los requisitos y que tengan las competencias necesarias, dándoles acceso a roles o funciones.

Equidad de género: Distribuyendo los roles y funciones basados en la competencia y no en el género. Este principio aborda cualquier desequilibrio en la asignación de recursos, programas y oportunidades de aprendizaje y desarrollo basados en género. En consecuencia, tiene como objetivo cambiar las prácticas organizacionales que impiden la participación de las mujeres o su acceso a cualquier rol o función. Igualmente, la edad no debe ser una restricción.

Liderazgo sostenible: El desarrollo de las prácticas de sucesión lleva a la estabilidad general y la sostenibilidad de la organización. Las estructuras organizacionales deberían convertirse en "redes" en lugar de jerárquicas, y los adultos deberían ser animados a tomar "movimientos laterales" en lugar de verticales. Es esencial diseñar estructuras organizacionales y roles o funciones para que la tutoría de jóvenes adultos pueda tener lugar y se puedan implementar procesos de asesoramiento personal.





Proximidad en la toma de decisiones: Los procesos de toma de decisiones deben tener lugar al nivel más cercano del adulto, lo que significa que el nivel local debe tomar tantas decisiones como sea posible antes de referirse a “arriba de la línea” para que otra persona tome la decisión por ellos. La proximidad en la toma de decisiones (por ejemplo, gestión y formación) ayuda a generar confianza en todos los niveles de la organización.

Organización que Aprende: El aprendizaje individual y organizacional forma parte de un ciclo, cuando la gente aprende y se desarrolla, la propia organización también aprende y se desarrolla. El proceso de aprendizaje de los adultos se ve reforzado por la interacción día a día con otros miembros de la organización, fortaleciendo al individuo, al grupo y a la capacidad de aprendizaje de las organizaciones.

Aprendizaje significativo: Formando y desarrollando oportunidades centradas en los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para la acción práctica dentro de una variedad de roles o funciones (especialmente para aquellos que apoyan a los jóvenes para satisfacer sus necesidades y aspiraciones). Es importante asegurar que cada adulto esté acompañado y apoyado de cerca en su proceso personal de aprendizaje y desarrollo a lo largo de su ciclo de vida.

Accesibilidad y flexibilidad: El sistema debe ser capaz de responder a las necesidades del individuo y de la organización en todos los niveles, y abarcar diferentes modelos y estrategias de aprendizaje. Todos los adultos deben tener acceso a una variedad de oportunidades de aprendizaje y desarrollo, internas y externas a la organización, y deben ser alentados a hacerlo. Deberá estar disponible una variedad de métodos para desarrollar competencias.

Enfoque en competencias: Distribuyendo los roles y funciones basándose en la demostración de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes). Se espera que todos los adultos tengan la misma oportunidad de adquirir, desarrollar, actualizar y renovar sus competencias de manera continua.



Personalización: Gestionando y formando ajustándose al perfil de cada individuo, considerando igualmente las necesidades de desarrollo personal y el desempeño funcional. Reconociendo el logro individual (previo), la experiencia y las competencias que cumplen con las descripciones del perfil (o funciones) y las necesidades de la organización.

Participación: Involucrando y alentando la participación activa de cada adulto en su propio aprendizaje y desarrollo, así como en los procesos de gestión a lo largo del ciclo de vida. Los procesos compartidos de toma de decisiones aumentarán la comprensión mutua, la confianza y la transparencia en toda la organización.

Orientado a la tecnología: La tecnología ofrece grandes oportunidades para las buenas prácticas de gestión en el Movimiento Scout. Desarrollando estrategias de reclutamiento en línea, entregando formación, usando sistemas de datos para la gestión de la membresía de los adultos (por ejemplo, el almacenamiento de perfiles o los registros de formación), siendo accesibles a oportunidades de aprendizaje y desarrollo a distancia y acompañando y administrando el equipo – son apenas algunos ejemplos.



Implementación de la política

La promoción de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout a todos los interesados ya todos los niveles es una responsabilidad compartida. Esto permitirá sensibilizar sobre su importancia y garantizar su aplicación efectiva.

Una comunicación abierta y clara durante todo el proceso es esencial. El desarrollo de estrategias para informar a los miembros de cualquier cambio que entre en vigor y el desarrollo de mecanismos de participación y retroalimentación sobre la implementación de la política mejorará la gestión del cambio en la organización. Estos son elementos considerados generalmente en un plan de implementación.



Para la implementación de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, las organizaciones deberían considerar:

1. adoptar una Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout que sea consistente con la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout
2. adoptar procedimientos administrativos y de gestión en armonía con la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout
3. convocar un Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout que trabaje estrechamente con el Programa de Jóvenes
4. asegurar que el Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout sea inclusivo y representativo de la composición de la organización (por ejemplo, género, diferentes segmentos de la sociedad, etc.) y dirigido por un líder con experiencia significativa en la gestión y desarrollo del enfoque de Adultos en el Movimiento Scout
5. asignar recursos apropiados a la implementación de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout
6. proporcionar a todas las partes interesadas pertinentes la oportunidad de contribuir a la implementación y revisión de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout
7. planificar eventos dirigidos a apoyar la implementación de la política en todos los niveles
8. diseñar un plan para monitorear, evaluar e informar sobre los avances en la implementación de la Política Nacional

Revisión y Actualización de la Política

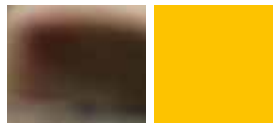
Para seguir siendo fieles a los principios en los que se basa, la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout será revisada regularmente y actualizada cuando sea necesario.

El tiempo de vida (el período completo) para revisar, implementar, evaluar y revisar la política es de tres trienios. Esto se alinea con la Política Scout Mundial de Programa de Jóvenes y se divide de la siguiente manera:



- El primer trienio es para revisión y promoción (incluida la actualización de los recursos de apoyo a la política) por las OSN y los ajustes necesarios de otros documentos y políticas institucionales de la OMMS.
- El segundo trienio es para la implementación real por las OSN.
- El tercer trienio es para la implementación continua, evaluación completa y revisión por las estructuras de la OMMS.

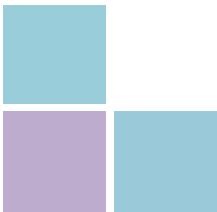
La expectativa es que una Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout se programe para ser revisada y actualizada regularmente. Un período razonable entre revisiones completas es de cinco a diez años, aunque algunos elementos o procedimientos pueden ser revisados en un lapso más corto (por ejemplo, para abarcar cambios en la estrategia de la organización, cambios en políticas relacionadas o cambios en las reglamentación de gobernanza).



Los encargados de revisar la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout deben considerar lo siguiente:

1. ¿Ha cambiado el entorno legal o los reglamentos de una manera que afecta la política? Como mínimo, deberán revisar las normas y la legislación sobre el voluntariado, la protección de los niños y los jóvenes, la protección de datos, la salud y la seguridad, los derechos humanos y la legislación laboral (en el caso del personal profesional).
2. ¿Se ha implementado efectivamente la política?
3. ¿Cuál ha sido la eficacia en el tratamiento de los problemas y desafíos dentro de la organización?
4. ¿La investigación académica y práctica actual realizada por expertos e instituciones formales y no formales ha mostrado pruebas relevantes que afectarán los cambios en la política?
5. ¿Qué tipo de comentarios han proporcionado los voluntarios y el personal profesional sobre la política?
6. ¿Está la política logrando el objetivo para el cual fue pensado?

La Conferencia Scout Mundial y las OSN serán informados sobre la implementación de la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout a través de un informe de progreso trienal.



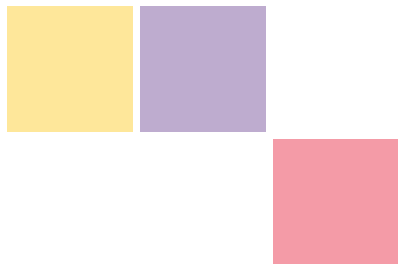
Programa de Jóvenes y Adultos en el Movimiento Scout



El Programa de Jóvenes es implementado a través de trabajo conjunto entre jóvenes y adultos, basado en los intereses, necesidades y habilidades del joven. Un Programa de Jóvenes eficaz, que atraiga a los jóvenes y se perciba como relevante para la realidad social en la que se ofrece, también atraerá a adultos comprometidos en apoyar su implementación.

Desde el punto de vista organizacional, el área de Adultos en el Movimiento Scout apoya, por lo tanto, la implementación del Programa de Jóvenes a través de:

1. identificar las necesidades de la organización en relación con el Programa de Jóvenes
2. establecer claramente las tareas necesarias para apoyar el área de Programa de Jóvenes
3. establecer especificaciones para las diferentes funciones que se requieren; reconociendo que los adultos que trabajan con los diferentes grupos de edad requieren diferentes perfiles
4. promover la captación de adultos que representen a diferentes grupos dentro de cada comunidad local
5. formar activamente a los adultos para que recluten y ocupen los roles, buscando lo más ampliamente posible en los diferentes segmentos sociales
6. identificando en la descripción de cargo, las competencias que se requieren para llevar a cabo las tareas relacionadas con el Programa de Jóvenes.





7. evaluar las competencias actuales de los adultos y luego explorar las oportunidades de aprendizaje, internas y externas, para ayudarles a mejorar sus competencias
8. proporcionar oportunidades de aprendizaje flexibles mediante la prestación de una formación que responda a las necesidades específicas del Programa de Jóvenes
9. proporcionar a los adultos un apoyo adecuado y continuo
10. realizar evaluaciones periódicas junto con los adultos para identificar posibles problemas y formas de superarlos

Es importante entonces, que los adultos que participan en el desarrollo, la facilitación y la prestación del Programa de Jóvenes trabajen en estrecha cooperación con los responsables de la gestión y el apoyo a los adultos en la OSN. Si el Programa de Jóvenes se desarrolla de manera aislada, no puede ser adecuadamente apoyado.

Asimismo, los adultos que participan en la gestión y el apoyo de otros adultos en la organización deben trabajar en estrecha cooperación con los que apoyan el Programa de Jóvenes para asegurar que el enfoque del Movimiento Scout sigue siendo un Movimiento educativo para los jóvenes.



Estructuras - Roles y responsabilidades

En todos los niveles de la OMMS - Nacional, Regional y Mundial - la gestión de los adultos en el Movimiento Scout requiere el establecimiento de estructuras específicas que abarquen tres dimensiones, lo que permitirá un enfoque global y coordinado:

- desarrollo de herramientas y entrega de formación que incluyan a todas las áreas y niveles de las organizaciones en la captación y retención de los adultos, a través de enfoques de corto y largo plazo, dirigidos a todos los segmentos de la sociedad
- formación y apoyo a los adultos de acuerdo a las necesidades de la organización, así como expectativas de desarrollo personal
- la gestión continua de los adultos, incluidas las decisiones para el futuro

De acuerdo con la Misión del Movimiento Scout, es importante que estas estructuras incluyan a los adultos jóvenes en todos los niveles. Se debe hacer un esfuerzo especial para asegurar el equilibrio de género y edad. Las personas con necesidades especiales o pertenecientes a diferentes segmentos sociales deben estar empoderadas para unirse a las OSN y compartir responsabilidades.

Deben existir enfoques activos que involucran a todos los grupos de jóvenes adultos y adultos que se encuentran en cada comunidad. La membresía del Movimiento Scout debe reflejar la composición de todas las sociedades y de cada comunidad local. Como el Movimiento Scout es un Movimiento abierto a todos, diferentes segmentos de las sociedades deben estar empoderados para unirse a las OSN.

NIVEL NACIONAL

Corresponde a cada OSN definir la estructura más adecuada para la gestión de sus adultos en el Movimiento Scout, teniendo en cuenta su situación particular, sus necesidades y los recursos disponibles. Esta estructura debe coordinar el reclutamiento, la formación, el apoyo a los adultos en el Movimiento Scout, su desarrollo personal y la gestión de las decisiones para el futuro de estos adultos e informar al equipo de gestión de la organización.

Debe tener un vínculo formal con los responsables por el desarrollo e implementación del Programa de Jóvenes (por ejemplo, un representante del Comité del Programa de Jóvenes es un miembro ex-officio del Comité de Adultos en el Movimiento Scout y viceversa).

Esto se logra a través de la creación de un Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout que reporte al Comité Ejecutivo Nacional, o su equivalente.

El Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout también debe estar vinculado a una red que abarque todo el territorio de la organización y que esté compuesto por las personas involucradas en el proceso de gestión de Adultos en el Movimiento Scout. Aquellos que coordinan el Programa Nacional de Jóvenes y las actividades de formación deben pertenecer a una red, junto con aquellos que tengan roles o funciones de reclutamiento o gestión.

NIVEL REGIONAL

Corresponde a cada Región de la OMMS definir la estructura más adecuada, teniendo en cuenta su situación, recursos y necesidades.

Sin embargo, la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout recomienda el establecimiento de una red como elemento básico de la estructura regional. Para asegurar que esta red sea estimulada, consultada e informada, hay que prever una serie de acciones, por ejemplo:

- un coordinador regional de la Red de Adultos en el Movimiento Scout nombrado por el Comité Scout Regional
- un Subcomité Regional de Adultos en el Movimiento Scout establecido en la misma línea que los Comités Nacionales
- una Conferencia Regional que confía a la Oficina Scout Mundial la coordinación de la tarea

También es recomendado fomentar el trabajo y las actividades comunes entre esta red y la red del Programa de Jóvenes.

Cualquiera que sea el enfoque regional, es importante desarrollar una fuerte relación entre la estructura o estructuras Regionales y las OSN y entre las diferentes Regiones y el Nivel Mundial.

NÍVEL MUNDIAL

Esta política forma parte de los términos de referencia del Comité Scout Mundial (CSM) y de los subcomités designados.

El CSM es responsable de establecer redes, grupos de trabajo y otras estructuras operacionales que apoyen el área de Adultos en el Movimiento Scout (de acuerdo con la Resolución 10/2005).

El Equipo Global de Adultos en el Movimiento Scout es una red de apoyo de profesionales de la Oficina Scout Mundial (OSM) responsable de proponer pautas, desarrollar herramientas y materiales y apoyar a las OSN en todos los asuntos relacionados con el área estratégica de Adultos en el Movimiento Scout. Los términos de referencia para esta estructura serán continuamente actualizados por el CSM.

Se anima al CSM y a la OSM a trabajar con las estructuras regionales como una red. Esto proporcionará una gran red de intercambio y circulación de información, asistencia mutua en la gestión de adultos, intercambio de ideas y nuevas iniciativas, y asesoramiento y orientación sobre las sensibilidades culturales y regionales.



REFERENCIAS

Adults in Scouting, 1990

World Adult Resources
Policy, 1993

World Adults in Scouting
Policy, 2011

World Scout Youth
Programme Policy, 2017

World Scout Youth
Involvement Policy, 2015

World Safe from Harm
Policy, 2017

Global Support Assessment
Tool (GSAT), 2017

21st Century Leadership
in Scouting, 2014

Position Paper on Volunteering
in Scouting, 2016

Position Paper on Child and
Youth Protection, 2016

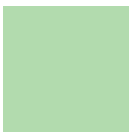
Position Paper on Diversity and
Inclusion, 2017

World Adult Resources
Handbook, 2005

Volunteers in Scouting Toolkit 1,
2006

Volunteers in Scouting Toolkit 2,
2009

WOSM's Wood Badge
Framework, 2012



NOTAS

A series of horizontal dotted lines for taking notes, with a purple square, a green square, and a red square placed at the bottom right of the page.



SCOUTS[®]
Construir un Mundo Mejor

© World Scout Bureau
Adults in Scouting
February 2018

World Scout Bureau Global Support Centre,
Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17
Menara Sentral Vista
150 Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields
50470 Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tel.: + 60 3 2276 9000
Fax: + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org