

El Área de Captación, del Modelo de Gestión de Personas Adultas, de la Dirección Nacional de Voluntariado, tras la aprobación de la Política Nacional de Personas Adultas, y como parte del levantamiento de información para detectar las necesidades y elaborar así un diagnóstico de la situación actual en términos de Captación, se diseñó y realizó una consulta online a los Grupos para conocer las distintas realidades que viven considerando las diferentes Zonas del país en torno a la captación, alejamiento y la mantención de Guías y Dirigentes.

La Consulta se realizó entre los días 6 y 27 de julio de 2022 y se difundió y animó por medio de:

- Circular n°46 para Grupos: Enviada desde la Dirección de Desarrollo Institucional a Responsables y Asistentes de Grupo por medio de correos electrónicos.
- Circular n°47 para Distritos y Zonas donde se solicitaba la colaboración en difusión y motivación (vía correo electrónico)
- Gráfica de la consulta: Publicada en redes sociales y compartidas en Grupos de WhatsApp
- Gráfica de la consulta, señalando que quedan pocos días: En redes sociales institucionales
- Gráfica con Distritos con más Grupos que han respondido: En redes sociales institucionales
- En reuniones – focus groups de Macrozonas sobre Captación, se solicitó a participantes para que difundan y motiven en sus territorios.
- 2 Correos electrónicos a Directoras y Directores de Distrito y Zona con cantidad de Grupos que han respondido.

Hubo una participación de 211 Grupos pertenecientes a 62 Distritos (de un total de 85) de 25 Zonas (de un total de 26 incluidas aquellas unidistritales).

Caracterización de los Grupos participantes:

- De Zonas, o Macrozonas (Norte, Sur, Centro)

MACROZONA	ZONAS	CANTIDAD DE GRUPOS
1	Arica a Norte Verde	43
2	Aconcagua y Valparaíso	20
3	Santiago: Norte y Oeste	17
4	Santiago: Centro, Oriente y Cordillera	18
5	Santiago: La Florida y Sur	23
6	Santiago: Maipo y Cajón Maipo	31
7	Del Libertador a Bío Bío	32
8	La Frontera a Magallanes	27

- RM vs Regiones: **57,82%** (122) Grupos de regiones y **42,18%** (89) Grupos de la Región Metropolitana.
- Registrados vs no registrados: **35** Grupos no registrados, **176** Grupos registrados al 27 de julio 2022. (4 Grupo se registraron días después)
- A la fecha de cierre de la encuesta, según plataforma de registro, había **407** Grupos vigentes, independiente de la cantidad de integrantes, ya que en algunos casos hay una, dos o tres personas adultas solamente. De esta manera, si sólo se consideran Grupos con registro vigente, el **43,24%** de estos participó de la encuesta.

- **REGISTROS 2019 A 2022:**

AÑO	ADULTOS	NNJ	TOTAL	GRUPOS	NNJxAD
2019	12.602	49.297	61.899	689	3,911
2020	9.514	19.911	29.425	650	2,092
2021	8.243	19.665	27.908	601	2,385
2022*	5.913	19.827	25.740	407	3,353

Posteriormente, al 10/08/2022 hay:

6.122 Adultos
20.606 NNJ
26.728 TOTAL
424 Grupos
3,365 A x N

(*) Las cifras de 2022 son al 30 de julio 2022

Desde 2019 a 2022, por efecto pandemia, la disminución de personas adultas es sistemática. Sin embargo, la de NNJ desde 2020 a 2022 es similar. Y la de Grupos disminuye considerablemente en 2022.

TEMA: NECESIDADES

En esta sección, se pretende conocer la cantidad actual de Guiadoras y Dirigentes que tiene el Grupo, las vacantes que faltan cubrir para un óptimo funcionamiento y las características de las personas que se requieren.

1. ¿Cuántas personas adultas voluntarias (Guiadoras y Dirigentes) tiene el Grupo, participes en la actualidad?

- En promedio los Grupos cuentan con **12,3** personas adultas por Grupo.
- El **8,05%** (17) de los Grupos NO requieren Guiadoras ni Dirigentes en ninguna de las 6 Unidades, por lo que el **91,94%** (194), sí requieren.
- Para los Grupos que necesitan personas adultas, el promedio es de **5,4** por Grupo para un óptimo funcionamiento.

Otros datos de los Grupos, por cantidad de Guiadoras y Dirigentes (GGYDD):

CON MAYOR CANTIDAD DE GGYDD	1 Grupo tienen 37 adultos
CON MENOR CANTIDAD DE GGYDD	4 Grupos tienen 3 adultos
TIENEN ENTRE 3 A 10 GGYDD	92 Grupos (43,6%)
TIENEN ENTRE 11 A 20 GGYDD	99 Grupos (46,9%)
TIENEN ENTRE 21 A 30 GGYDD	16 Grupos (7,6%)
TIENEN 31 O MÁS GGYDD	04 Grupos (1,9%)

El **90,52%** de los Grupos cuentan con 20 o menos Guiadoras y Dirigentes para cubrir los distintos cargos.

2. ¿Cuántas personas adultas voluntarias les falta en la actualidad para que las Unidades funcionen en óptimas condiciones? (Indicar la cantidad de personas que falta)

UNIDAD	Cantidad que les falta	Unidades que no Requieren
Bandada	155	107
Manada	204	77
Compañía	189	81
Tropa	176	84
Avanzada	170	83
Clan	160	92

- Hay que considerar que la encuesta se realizó en el mes de julio 2022, fecha en que los Grupos, en general, ya llevan algunos meses funcionando.
- Se aprecia que en la Rama Lobatos es donde más personas adultas se requieren (204 personas), y las que menos requieren es en Rama Golondrinas (155 personas) y Caminantes (160 personas).
- El **50,71%** de los Grupos encuestados, es decir 107 no requieren personas adultas en la Bandada. Y la Unidad que más requiere es la Manada con un 63,5% de los Grupos.

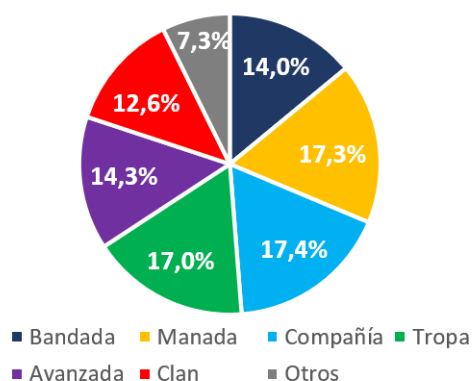
3. Responsable y Asistente de Grupo ¿Desarrollan exclusivamente sus funciones? (Sin trabajar en Unidades)

Sólo el **11,37%** de los Grupos tiene Responsables de Grupo dedicados exclusivamente a cumplir ese cargo. En el caso de Asistentes de Grupo es de **6,16%**. En el resto de los casos, todos cumplen una duplicidad de funciones.

TEMA: RETIROS O ALEJAMIENTOS DEL GRUPO

Cuantificar e identificar algunas características de personas que se retiraron o alejaron del Grupo en los últimos 5 años.

4. ¿Cuántas personas adultas se han retirado del Grupo en los últimos 5 años? 2018 a 2022.

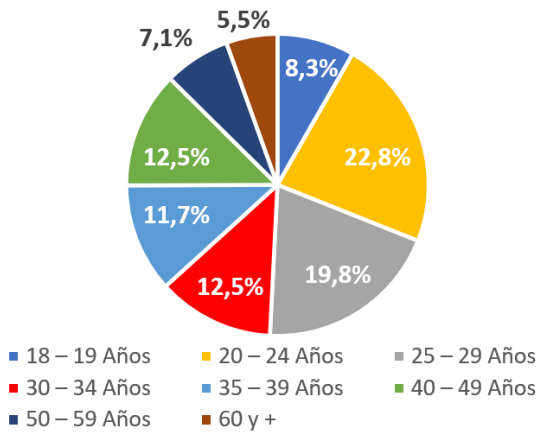


De los cerca de 3.000 personas que se alejaron de los Grupos en los últimos 5 años, las Unidades donde hubo mayor retiro son: Compañía, Manada y

De los 211 Grupos que participaron en la encuesta, hay algunos que tuvieron retiros de personas adultas en alguna Rama. Estos son:

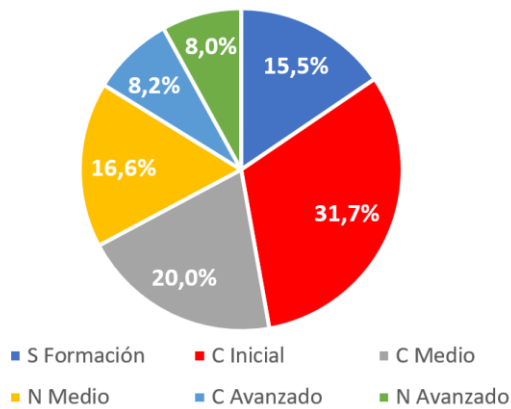
- 27,4%** de los Grupos no tuvo retiros en la rama Caminantes
- 21,8%** de los Grupos no tuvo retiros en la rama Pioneras/os
- 18,9%** de los Grupos no tuvo retiros en la rama Golondrinas
- 12,3%** de los Grupos no tuvo retiros en la rama Scout
- 11,3%** de los Grupos no tuvo retiros en la rama Guías
- 10,4%** de los Grupos no tuvo retiros en la rama Lobatos

5. ¿En qué tramos de edades estaban esas personas cuando se retiraron?

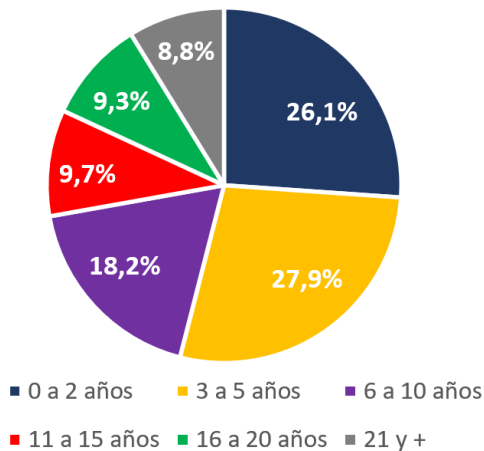


La mayor cantidad de retiros se dieron por personas con un rango de edad de 20 a 29 años, con un

6. ¿En qué Nivel y/o con qué curso de Formación contaban las personas adultas que se alejaron?



7. Las personas que se alejaron del Grupo ¿Cuántos años llevaban como Guidoras o Dirigentes al momento de dejarlo?



El **54%** de las personas que se retiraron llevaban 5 o menos años en el Grupo.

8. ¿Cuántas de ellas o ellos fueron miembros beneficiarios, es decir niñas, niños o jóvenes participantes del Grupo u otro Grupo?

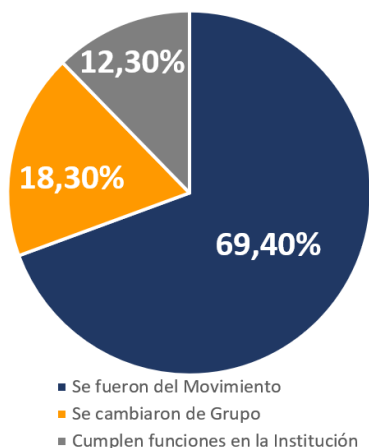
- El **40,9%** de las personas que se retiraron de los Grupos en los últimos 5 años, fueron niñas, niños y/o jóvenes participantes en el mismo Grupo.
- El **94,78%** de los Grupos señalaron que parte de las personas que se alejaron fueron miembros beneficiarios, es decir, la gran mayoría de Grupos tiene o ha tenido Guidoras y/o Dirigentes provenientes del interior de éste, por lo que da cuenta de un buen trabajo o imagen que proyecta el equipo de personas adultas.

9. ¿Cuáles fueron las principales razones del alejamiento o retiro de estas personas adultas?

MOTIVO	CANTIDAD	EJEMPLO DE COMENTARIOS
TRABAJO	88	<i>Turnos 7x7 en el trabajo, Cambio de trabajo carga laboral, recién titulados con horarios incompatibles, turnos de trabajo con asistencia intermitente lo que les hace cuestionarse "que no tienen el tiempo suficiente y de calidad" Trabajo en otras ciudades</i>
ESTUDIOS	62	<i>Estudios practicas lejos Estudio en otro país.</i>
TIEMPO	53	<i>Falta de tiempo, La imposibilidad de compatibilizar familia, trabajo, escultismo. Horarios no compatibles.</i>
PERSONALES	33	--
CAMBIO LUGAR	29	<i>Cambio de ciudad, cambio de país</i>
OTROS INTERESES	24	<i>Proyectos personales, otros proyectos. Compromisos externos Buscar nuevos rumbos, Querer desarrollar una vida fuera y externa a scout de mejor manera.</i>
PANDEMIA, ONLINE	19	<i>Realizar actividades online. El Receso por pandemia... desmotivación por actividades online</i>
OTRAS PRIORIDADES	18	<i>prioridades diferentes cierre de una etapa scout para así tener más tiempo para desarrollar otras actividades Vida adulta cumplimiento con su proyección</i>
FAMILIA	17	--
PROBLEMAS CON GRUPO	13	<i>Problemas internos, diferencias irreconciliables con el Consejo de Grupo. problemas internos del Grupo, A esto como en según lugar los problemas que se crean con los más viejos o de mayor edad que no dejan crecer al resto y siguen pegados en años y formación antigua Diferencias con el Grupo (incomprensión mutua Problemas internos de Grupo. Funas hacia el Grupo y DDGG.</i>
RELACIONES PERSONALES	13	<i>Diferencias en maneras de trabajo. conflictos interpersonales</i>
DESMOTIVACIÓN	12	--
SALUD	11	<i>Física y mental</i>
EMBARAZO	5	<i>Pre y post natal</i>
MOVILIZACIÓN	5	<i>Distancia. lejanía Grupo</i>
FORMAR OTRO GRUPO	2	--
NO CUMPLIR PERFIL	2	<i>No cumplir con el perfil de una Guidora/Dirigente, expulsión</i>
SIN MOTIVO	2	--
CANSANCIO	1	--
INSTITUCION	1	<i>Desacuerdos con el Grupo por inconformidad con los lineamientos institucionales</i>
FALTA INTERÉS POR FORMARSE	1	--

- La mayoría de los motivos están relacionados con la dificultad en administración y/o disponibilidad de tiempo de las personas adultas, por lo que se puede trabajar la organización y coordinación de los tiempos personales y la flexibilidad en la disposición de estos en las tareas concretas. Es decir, si una persona dispone de un sábado por medio por razones laborales o si en algún momento del año, tiene un período de exámenes semestrales en el caso de estudiantes, es perfectamente factible coordinarse con tiempo.
- Aquellos motivos relacionados con cansancio, problemas interpersonales o diferencias con el Grupo no son tan elevados. Sin embargo al considerar la pregunta n°24 acerca de estrategias para propiciar la mantención de personas adultas, la mayoría se vinculan con **procurar un buen ambiente, espacios de camaradería**, resolver de buena manera las **diferencias**, etc.

10. De las personas que se alejaron del Grupo ¿Cuántas se retiraron del Movimiento en general? y ¿Cuántas se fueron a otro Grupo o a otras funciones dentro del Movimiento?



- De esta manera, **2 de cada 3** adultos que se retira de un Grupo, lo hace del **Movimiento**, el resto se mantienen activo en otro Grupo o cumple funciones territoriales o nacionales registrándose en forma individual.
- Se recomienda crear estrategias para disminuir los retiros en los Grupos, y si se producen, procurar desde nivel territorial que las personas adultas se mantengan en el Movimiento Guía Scout, ya sea prestando servicio en otros Grupos o en algún cargo distrital, zonal o nacional.

TEMA: NUEVAS INCORPORACIONES

Cuantificar e identificar algunas características de personas que se incorporaron al Grupo en los últimos 5

11. En los últimos 5 años, ¿Cuántas personas adultas han ingresado al Grupo? 2018 a 2022

- El **73,4%** de los Grupos tuvieron entre 1 a 10 incorporaciones en los 5 años.
- Al menos **1.600** personas han ingresado a los Grupos en los últimos 5 años, lo que al dividirlos por la cantidad de Grupos (211), da un promedio de 7,58 personas en 5 años, es decir **1,5** por año.
- Por otra parte, el **25,59%** de los Grupos tienen gran cantidad de incorporaciones (11 y +), lo que se puede traducir en una adecuada estrategia de captación con más de **2,56 personas por año**.
- El **35,5%** de los Grupos incorporaron entre **0 a 5** personas en 5 años, lo que se traduce a **0,69** por año. En otras palabras, en **1 de cada 3 Grupos**, se incorpora **menos de 1 persona adulta por año**.

12. De estas personas adultas ¿Cuántos eran beneficiarios/as (participantes) del mismo Grupo?

- El **48,81%** eran miembros beneficiarios del mismo Grupo.
- El **86,7%** de los Grupos tienen o tuvieron caminantes o miembros beneficiarios que posteriormente se incorporaron como adultos. Es decir, en la gran mayoría existe cierta costumbre o estrategia de reclutamiento interno.

13. ¿Cuántas personas provenían de otro Grupo?

- El **27,18%** de las incorporaciones provenían de otros Grupos.
- El **76,77%** de los Grupos tuvieron incorporaciones de otros Grupos en este período de tiempo. Es decir, la rotación de personas adultas entre un Grupo y otro está presente en la mayoría de estos. En el fondo **1 de cada 4** incorporaciones proviene de otro Grupo.

14. ¿Cuántas se incorporaron siendo apoderados o apoderadas del Grupo?

- El **24%** eran apoderados al momento de incorporarse.
- El **73,93%** de los Grupos tuvieron a apoderados como incorporaciones. Esto significa que 3 de cada 4 Grupos tienen algún sistema o estrategia de captación que incluye a las y los apoderados de sus propias niñas, niños y jóvenes. De todas las personas que se incorporan, 1 de cada 4 lo hacen siendo apoderados.

15. ¿Cuántas llegaron por difusión en redes sociales, afiches, volantes, etc.?

- El **11,62%** de las incorporaciones llegó al Grupo por difusión gráfica.
- El **48,81%** de los Grupos tuvieron incorporaciones producto de la difusión por medio de redes sociales, afiches, volantes entre otros medios, aunque esto se traduce a un resultado de 11,62%, que, si bien es bajo en relación con otras formas de captación, suma y se puede aumentar con más y mejores estrategias complementarias.

16. ¿Cuántos llegaron “por casualidad” en forma espontánea, sin haber recibido invitación?

- El **10%** de las incorporaciones llegó al Grupo en forma espontánea.
- El **49,76%** de los Grupos tuvieron incorporaciones espontáneas donde personas se acercaron al Grupo y solicitaron integrarse.

17. ¿Cuántos llegaron por invitación de algún integrante del Grupo?

- El **41,5%** de las incorporaciones llegó al Grupo por invitación personal de otro miembro de éste.
- El **86,72%** de los Grupos tuvieron incorporaciones producto de invitaciones focalizadas o personalizadas con personas cercanas o conocidas de las y los integrantes de éste y con un buen resultado de un 41,5%.

TEMAS: ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA DE PERSONAS ADULTAS

Conocer las estrategias que tienen los Grupos para captación de personas adultas.

18. Para hacer captación o búsqueda de nuevas personas adultas voluntarias. ¿Qué estrategia es la que normalmente utilizan ustedes como Grupo para captar Guiadoras y Dirigentes **DENTRO DEL MOVIMIENTO?** (Para captar Caminantes, ex guías y ex scouts del Grupo, apoderados y/o familiares, etc.)?

ÁMBITO	IDEAS Y BUENAS PRÁCTICAS QUE REALIZAN LOS GRUPOS
EN GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar directa con gente cercana - Difusión de las actividades del Grupo por redes sociales. - Cada adulto actual miembro del Grupo nombra a algún exmiembro, o conocido personal de cada uno, y se llama directamente a participar, incluso se va a visitar a su casa. - Se han difundido afiche en redes sociales, - Invitarlos a alguna actividad de Grupo o en forma telefónica o reencuentro en otras actividades flyers, muestra del Grupo en plazas, redes sociales - Una guidora antigua se hace cargo de conversar con la persona. - Visitas a colegios, redes sociales, etc. - Difusión entre apoderados y profesores del liceo - Realizamos una inducción a inicio de año con todos los postulaste a formarte del equipo de Adultos animadores y la mayoría de ellos son Ex scouts o amigos de los integrantes del Equipo a quienes se les invita a conocer y formar parte del Grupo. - Los invitamos a una actividad llamativa para que se queden - La conversación, mediante anécdotas que se presentan en el momento dé. - Redes sociales, difusión en otros Grupos y contacto con ex guías y scout del Grupo - Se consulta en el Distrito por recomendaciones de nuevos adultos - Mostrar los beneficios del Movimiento - Lo invitamos a reuniones scouts, para que vea como es el Movimiento, luego lo invitamos a un campamento si quiere ir, y finalmente lo incluimos en el Grupo, cuando ya está decidido. - Búsqueda por redes sociales, de Guidoras y Dirigentes que participan. Buscar en su círculo cercano personas que cumplan con el perfil para ser Guidora y Dirigente. - Conversaciones con personas específicas en las que uno ve potencial, - Conversar con ellos y por medio de una carta - Actividades en lugares concurridos - Realización de afiche en papel y/o redes sociales. - Utilizamos el enlace que tenemos con nuestra Institución que es un colegio. - Se solicita a Guidoras y Dirigentes que busquen en sus círculos cercanos a personas que les interese ser parte nuevamente del Movimiento. - Invitación mediante WhatsApp o llamadas telefónicas donde el cual se les dice que el Grupo necesita gente con "experiencia" y que se extraña mucho en el Grupo, siempre diciendo cosas lindas. - En gran medida por la difusión de nuestros beneficiarios y de la Parroquia donde trabajamos - Acercamiento de parte de alguno de los Dirigentes, además de la apertura en todo momento al Grupo - Invitar compañeros de universidad, trabajo y apoderados del Grupo. - Exposiciones a la comunidad en colegios redes sociales y motivación
CAMINANTES	<ul style="list-style-type: none"> - Generalmente los caminantes hacen servicio y después deciden si quieren formar parte de Guidoras y Dirigentes. - Jamás les presionamos, entonces solo si ellos demuestran interés en quedarse en el Grupo luego de su egreso les invitamos a unirse a alguna Unidad de su preferencia (sin contar avanzada o clan). - solo promovemos la incorporación a consejo desde la rama caminantes, - Mantenemos informados al Clan y Avanzada si quieren y como pueden ser Guidoras o Dirigentes cuando egresen. - Trabajamos directamente con el Clan para incentivar que sigan como adultos animadores y si no estudian fuera de la ciudad, se quedan. - nos preocupamos de que los Caminantes puedan trabajar bien su método y puedan decidir si siguen o no. Casi siempre su continuidad es positiva. - Implementación de servicio para Caminantes como apoyo ocasional en actividades de Unidades Menores - Con Caminantes orientando su vocación de servicio en la Unidad que les justa para el trabajo como adult@ voluntario - Invitamos a caminantes de nuestro Grupo a hacer el curso inicial antes de su término de progresión - Se les invita a los caminantes a aportar como adultos al terminar su vida de beneficiario - Se realiza un trabajo con los caminantes para que ellos decidan más adelantes ser DD y GG, Promovemos que sigan en el Movimiento, invitándolos a apoyar en el trabajo de las distintas Unidades antes de egresar. - No hacemos captación para adultos ya que el Grupo tiene gente en los caminantes - Nuestras caminantes participan en forma activa en el Consejo y decidieron seguir con nosotros. - Comienzan a participar de apoyo con el Grupo en diversas instancias de forma que nos conozcan y nosotros conocer a los interesados - Formación de Caminantes - Se les deja invitados al momento de su egreso
EXINTEGRANTES DEL GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto con redes de viejos scout. - Se envía correo a los antiguos integrantes invitación de volver - Le escribimos y conversamos con Guidoras y Dirigentes antiguos del Movimiento, - Conversamos con antiguos beneficiarios, y utilizamos las redes sociales del Grupo y del Distrito - Mantenemos contacto con ex Guías y ex scout del Grupo, - Realizamos afiches que se comparten mediante redes sociales - Realizamos Grupos de WhatsApp con ex integrantes del Movimiento para pedirles que regresen a este.

	<ul style="list-style-type: none"> - Se hace búsqueda personalizada de ex miembros de Grupo - Exintegrantes que regresan como profesionales a la región.
APODERADOS	<ul style="list-style-type: none"> - En reuniones de apoderados se invita a participar, - Invitación individual, sobre todo a los que más participan y asisten - Campaña de captación e Invitación apoderados del colegio (institución Patrocinante) - Invitación a apoderados a participar en actividades como apoyo para que conozcan más el trabajo del Grupo - Se insiste más en apoderados de ramas menores o NNJ más activos. - Los invitamos a interesarse a través de las excursiones y/o campamentos - Invitamos a apoderados/as del Grupo que en su mayoría también fueron beneficiarios/as del Grupo. - Compartir experiencias con los apoderados de NNJ - Se integran los apoderados de la directiva de Comité de Padres - Se invita a las familias en general - Se les invita a acompañar, a realizar curso inicial para que entienda más que es lo que hacemos en el Movimiento y así se le va involucrando y ver si se anima a ser Guadora o Dirigente. - En estos momentos solo captamos a través de los apoderados

El **10,4%** de los Grupos **no tienen estrategia** de captación. Algunos señalan que no requieren porque son “cerrados” (sólo reciben personas del interior del Grupo) y/o porque no tienen la necesidad puesto que cubren los cargos disponibles con caminantes que egresan y apoderados. (Un Grupo manifestó que están en receso.)

19. ¿Qué estrategias usan para captar personas **EXTERNAS** al Grupo?

ESPACIO – INSTRUMENTO	ACCIÓN – ACTIVIDAD	NO TENEMOS
RRSS Volantes Institución Patrocinante Correo del Grupo Instagram Boca a boca Invitación personalizada Invitación en reuniones Afiche en colegio Afiche en sectores públicos Apoyo municipio Espacios Públicos Presencial En el barrio	<ul style="list-style-type: none"> - Consulta directa a cada persona - Invitación a conocidos - Difusión en actividades del Grupo en redes sociales - Campaña de invitación - Que existan un respaldo de alguien que lo conozca y aporte algunos antecedentes - Invitación en reunión del Comité de Grupo - Se les cuenta sobre el Movimiento y se les deja invitación - Visita y exposiciones en el colegio - Invitar a apoderados a “acompañar” a una actividad. - Trabajo en la comunidad y aire libre para mostrarse - Entrega de información mano a mano - Invitación personal de parte de apoderados a sus conocidos - Cada Guadora y Dirigente comparten en sus redes sociales las gráficas - Publicación en boletín de la Institución Patrocinante - Comentar sobre el Movimiento Guía Scout con amigos y conocidos de DDyGG - Contar la experiencia de ser voluntario - Invitar a amigos para que conozcan - Invitación a profesores y apoderados del colegio - Difusión en colegios cercanos - Los llamamos a participar y contamos nuestra necesidad de Grupo, lo que hacemos y lo que queremos lograr. - Campaña 1 + 1 - En la universidad (donde estudian Guadoras y Dirigentes) <p><i>“Hasta el momento no se había hecho necesario, este 2022 se hizo afiche en redes sociales y a través de la institución patrocinante anuncio al final de la misa”</i></p>	61 La mayoría señala que se enfocan al interior del Grupo y no con personas externas

TEMAS: ESTRATEGIAS DE SELECCIÓN DE PERSONAS ADULTAS

Conocer si los Grupos tienen algún tipo de filtro o protocolo de selección de personas adultas que desean incorporarse.

20. ¿El Grupo cuenta con una estrategia o protocolo de selección de personas adultas?

- El **84,36%** de los Grupos tiene algún tipo de protocolo o sistema de selección de personas adultas que permita tener más certezas e insumos al momento de elegir.

21. ¿Tienen instrumento? (Carta, pauta, test, etc.)

- El **63,5%** de los Grupos tiene al menos un instrumento, pauta que permita realizar un proceso de selección que le sea útil y práctico, lo que sin duda es muy bajo, pues todos deberían contar con herramientas que colaboren en este sentido. Sin embargo, en la pregunta n°22 donde se pide nombrar los instrumentos, 44 Grupos señalan no tener.

22. ¿Qué instrumentos tienen?

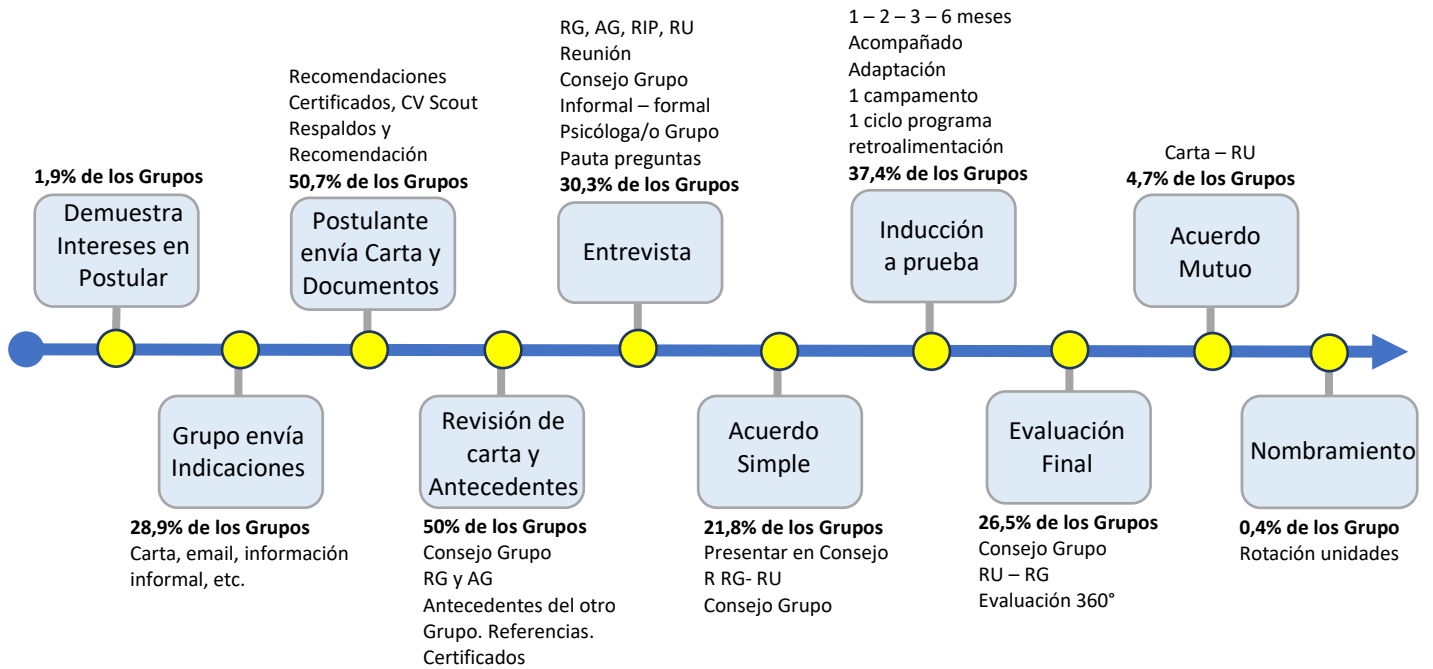
La mayoría de los Grupos nombró al menos un instrumento que utilizan en el proceso de Selección de una persona adulta que desea incorporarse.

INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN	CANTIDAD
CERTIFICADO ANTECEDENTES Y DE INHABILIDAD	73
CARTA ENTRADA, INTENCIONES, POSTULACIÓN	62
ENTREVISTA / CON PAUTA	48
NO TENEMOS	44
RECOMENDACIÓN DE OTROS GRUPOS	37
PERÍODO ADAPTACIÓN 3 MESES	20
CONSEJO DE GRUPO REvisa DOCUMENTOS – EVALÚA – DECIDE	18
PROTOCOLO INTERNO	15
EVALUACIÓN PSICOLÓGICA /ENTREVISTA	8
CURRICULUM VITAE	7
INTERROGAR A PERSONA QUE LO INVITÓ /PATROCINIO	7
FICHA EVALUACIÓN – PAUTA	6
PAUTA DE EVALUACIÓN A NUEVOS	6
PARTICIPACIÓN EN UNA ACTIVIDAD O REUNIONES, 1 CICLO	5
CHECK LIST – PAUTA	5
CARTA DE INVITACIÓN	3
A PRUEBA 6 MESES Y EVALUACIÓN	3
EQUIPO UNIDAD RESPALDA – REUNIÓN	3
REUNIÓN DE INGRESO /previa	3
CARTA RECOMENDACIÓN APODERADOS	2
CONSULTA AL GRUPO DE ORIGEN	2
CARTA COMPROMISO	2
CUESTIONARIO DE ENTRADA – PRUEBA	2
PRESENTACIÓN AL REPRESENTANTE IP	2
ACOMPañAMIENTO CONSTANTE	2
PARTICIPAR DE 1 CAMPAMENTO	1
EVALUACIÓN VISUAL	1
DEBE CREAR UN PROYECTO PARA EL GRUPO	1
SÓLO CONVERSACIONES INFORMALES	1
FORMULARIO DE POSTULACIÓN	1
FOTOCOPIA CEDULA IDENTIDAD	1
QUE ESTÉ ESTUDIANTDO O TRABAJANDO O DUEÑA DE CASA	1
PEDIR REFERENCIAS, SI NO FUE SCOUT	1
SOLO USO DE CRITERIO Y PERCEPCIÓN DE LOS MIEMRBOS	1
REUNIÓN EVALUACIÓN	1
ACREDITAR EXPERIENCIA PREVIA	1
ENCUESTA	1

La mayoría de los Grupos que implementan **entrevista** personal señalan que la realiza la o el Responsable y Asistente de Grupo. Otros incorporan, además, a la o el Responsable de Unidad. Otros a representantes del Comité de Grupo (apoderados) e incluso algunos, incluyen a la o el representante de la Institución Patrocinante o conforman una comisión especial para llevar a cabo este proceso.

23. En pocas palabras, ¿qué hacen para aceptar una nueva persona adulta voluntaria?

Cada Grupo señaló diferentes conceptos o procesos de selección, unos muy acotados y otros describiendo con más detalles. En la siguiente línea de tiempo, se señalan las principales partes del proceso de selección desde que la persona demuestra interés hasta que se hace el nombramiento y en cada una, la cantidad de Grupos que lo tienen contemplado con algún tipo de información adicional.



TEMAS: ESTRATEGIAS DE MANTENCIÓN DE PERSONAS ADULTAS

Conocer algunas buenas prácticas que los Grupos impulsan o propician con el fin de mantener el mayor tiempo posible a sus personas adultas.

24. ¿Qué hace el Grupo para propiciar la “retención” o “mantención” de personas adultas? (Algunas buenas prácticas que puedan compartir)

El **14,2%** de los Grupos señala **no tener estrategias de mantención de personas adultas**. El otro **85,8%** si tiene iniciativas que pueden contribuir a la permanencia de Guiaadoras y Dirigentes generando distintas acciones que a continuación se presentan agrupadas por tema:

INSTANCIAS AMENAS PARA INTEGRACIÓN

Con 133 opiniones, los Grupos plantean como estrategia de mantención, la realización de reuniones, jornadas y actividades para personas adultas que propicien la integración, compañerismo, camaradería. Muchas de estas son en espacios y momentos fuera del ámbito scout habitual como:

- Encuentros de esparcimiento e integración para compartir (48)
- Jornadas de Guiaadoras y Dirigentes (22)
- Jornadas de Formación y capacitación interna y complementaria (17)
- Jornadas e instancias de autocuidado (13)
- Reuniones permanentes y Consejos de Grupos amenos (9)
- Campamentos y Salidas (8)
- Actividades recreativas para Guiaadoras y Dirigentes (6)
- Celebrar cumpleaños en conjunto y otras fechas (5)
- Momentos distendidos después de reuniones scouts (3)
- Consejos y reuniones con algo de comer para compartir (2)

BUENA ACTITUD HACIA LA PERSONA

Con 131 opiniones, una gran cantidad de Grupos señalan la importancia de tener un buen clima o ambiente dentro del equipo de personas adultas y resolviendo de buena manera las diferencias. Para esto, además de una predisposición de quienes integran el equipo, es necesario que Responsable y Asistente de Grupo impulsen este ambiente.

- *Tener un buen clima del equipo, armonía, respeto, empatía, buen trato y como familia (42)*
- *Procurar e intentar tener y mantener una buena comunicación y relación (14)*
- *Preocupación por la persona, ser escuchados, escucha activa (12)*
- *El trabajo en equipo es vital, sobre todo en el equipo de Unidad (11)*
- *Preocupación por las familias, por temas personales, ayudarse mutuamente (10)*
- *Resolver diferencias con altura de miras, en consejo, sin peleas y a tiempo (9)*
- *Que todos sean partícipes de la vida del Grupo (asuman tareas y comisiones) (8)*
- *Tomar en cuenta las opiniones, ideas y propuestas de todas y todos (8)*
- *Apoyar en su actuar, en sus funciones (6)*
- *Incluir a todas las personas en las decisiones, que sean parte de. (5)*
- *Evitar el conflicto (2)*
- *No obligar a nadie (2)*
- *Separar temas personales con los de scout (1)*
- *Ser siempre transparente (1)*

ESTRATEGIAS Y BUENAS PRÁCTICAS DEL GRUPO

Con 70 opiniones, los Grupos señalan algunas estrategias que tienen con el fin de valorar el aporte de las personas voluntarias, procurar que se sienta a gusto y evitar posibles incomodidades. Para ello las acciones o actividades principales son:

- *Reconocer los logros individuales y colectivos, valorar. (15)*
- *Flexibilidad y apoyo con los tiempos y disponibilidad (13)*
- *Evaluaciones periódicas y constructivas (8)*
- *Acompañar, motivar y guiar a Guiajoras y Dirigentes (8)*
- *Reuniones y coordinación periódica de equipos, integración (4)*
- *Realizar bienvenidas e integración de nuevas personas (4)*
- *Si no se sienten cómodos en una Unidad, se pueden cambiar (3)*
- *Mantener los equipos, evitar rotaciones en lo posible (3)*
- *Apoyo desde otras Unidades (2)*
- *Responsable y Asistente de Grupo se reúnen trimestralmente con equipos de Unidad (2)*
- *Cambio ente Unidades, si es pertinente (1)*
- *Se les pide que se mantengan 3 años (1)*
- *Importante diversidad de personas en equipos (edad, sexo, estudios, vivencias) (1)*
- *Optimizar los tiempos de las personas (1)*
- *Reconocimiento a adultos por parte de NNJ y apoderados (1)*
- *Velar por la salud mental (1)*
- *No sobrecargar o sobre exigir, disminución de trámites (1)*
- *Al llevar mucho tiempo en el cargo, no hay renovación y quedan "retenidos" (1)*

FOMENTO DE FORMACIÓN Y APOYO ECONÓMICO

Finalmente 22 Grupos que opinan que para favorecer la mantención de personas adultas hay que impulsar la formación y el apoyo económico en actividades scout, por ejemplo:

- *Incentivar la formación (11)*
- *Apoyar económicamente la formación (al menos un porcentaje) (7)*
- *Aporte de cuota de campamento y actividades de Grupo (2)*
- *El Grupo paga registro (1)*
- *Ayuda con pago de pasajes a los de más lejos (1)*

25. ¿Tiene el Grupo alguna forma de reconocimiento o agradecimiento para Guiadoras y Dirigentes que se han desempeñado en el año con el Grupo?

La mayoría de los Grupos, un **59,24%**, **no cuenta con algún tipo de reconocimiento** o agradecimiento formal o semi formal para las personas adultas voluntarias.

A continuación, se muestran los momentos, los tipos y motivos de reconocimiento que los Grupos señalaron.

MOMENTOS DE RECONOCIMIENTOS:

- *Convivencia y reconocimiento a fin de año (22)*
- *Agradecimientos en cada Consejo (7)*
- *Agradecimientos en último Consejo (4)*
- *Ceremonia reconocimiento trayectoria (7)*
- *Reconocimiento en Aniversarios (13)*
- *Reconocimiento en redes sociales (1)*
- *Gala mejor Guiadoras y Dirigentes (2)*
- *En cada campamento (5)*
- *En la recepción de nuevo (1)*
- *Reconocimiento esporádico (8)*
- *Distrito realiza reconociendo a 2 por Grupo (1)*

MOTIVOS DE RECONOCIMIENTOS:

- *Mejor Guiadora y Dirigente - Guiadora y Dirigente destacados*
- *Por trayectoria o años*
- *Despedida del Grupo*
- *Guiadora o Dirigente revelación*
- *Al ingresar una persona nueva*
- *Cuando la persona nueva cumple un año*
- *Distintos motivos, tipo awards*
- *Clan realiza el reconocimiento*

TIPOS DE RECONOCIMIENTOS:

- *Convivencias con regalos*
- *Convivencia con amigo secreto*
- *Diplomas*
- *Galvanos*
- *Pines de rama*
- *En RRSS*
- *Medalla servicio*
- *Pañolín bordado*
- *Pañolín con cinta especial*
- *Turco*
- *Entrega Insignia de Madera*
- *Apoyo económico en campamentos*
- *Aporte por desplazamiento*
- *Institución Patrocinante incentivo económico a fin de año*

TEMAS: PLAN ESTRATÉGICO DE GRUPO

Identificar si los Grupos tienen una forma de planificación que permita actuar en base a sus necesidades detectadas y metas planteadas.

26. En la actualidad ¿Tienen PLAN DE GRUPO?

- El **46,5%** de los Grupos **NO tiene** o no utiliza un sistema de planificación que les permita proyectarse, definir metas y acciones concretas con responsables y plazos con el fin de mejorar y consolidarse en relación con una situación anterior o actual. Esto es preocupante y da cuenta de la precariedad de los Grupos.
- El **53,5%** señala que **SÍ tiene** y el 15,6% que, si bien tiene uno, es antiguo.

27. Si en la anterior respondieron que Si, ¿los temas de búsqueda, difusión, mantención de personas adultas, etc.) los tienen incluidos en el PLAN DE GRUPO?

- El **58,3%** señala que no consideran los temas vinculados con Captación en el Plan de Grupo.

TEMAS: PROPUESTAS PARA ÁREA DE CAPTACIÓN

Conocer las expectativas y propuestas que los Grupos puedan tener en relación con el Área de Captación del Modelo de Gestión, de la Dirección Nacional de Voluntariado.

28. Si la AGSCh hiciera un área de apoyo a la Captación de personas adultas, ¿Cómo debería ser? ¿Qué debería incluir? ¿Qué ideas o propuestas pueden dar como Grupo? ¿Qué esperarían como Grupo, de un área así?

DESDE LO INSTITUCIONAL WEB REGISTRO	<p>Se plantea que la AGSCh tenga en la plataforma, un espacio de captación donde personas interesadas puedan conocer algo del Movimiento y de la labor de voluntario. Y estén los Grupos con sus contactos.</p> <p>De esta manera, se convierta en un nexo entre oferta y demanda, con acceso a registro de referencias, revisión de personas con antecedentes disciplinarios, base de datos de ex-scouts, etc. (40)</p>
DESDE VOLUNTARIADO MGV CAPTACIÓN	<p>Se plantea que la Estrategia de Captación funcione de buena manera, con acompañamiento, apoyo y buena disposición y motivación. (9 opiniones)</p> <p>Esta estrategia debe ser <i>atractiva, simple, con ideas, dinámica y con buenas prácticas (35). Con una mirada territorial y grupal (17), preocupación por las regiones (2), con un espíritu de captación permanente (3). Con documentos estándar, precisos, entendibles y herramientas concretas. (9)</i></p> <p>Que contemple propuestas para cada una de las etapas del ciclo de vida de una persona adulta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Necesidades: Perfiles de cargo y funciones (5)</i> - <i>Búsqueda: No sólo scout (3), ex scout (3), caminantes (7), apoderados (2), con carta de invitación (2)</i> - <i>Selección: Sistema de filtros en forma óptima, protocolo de selección (16), pauta de entrevista (1), apoyo y test psicológicos (9) ¿En qué Unidad debe trabajar? (1)</i> - <i>Mantenimiento: Sistema de reconocimiento (3) y mantenimiento (7)</i> - <i>Evaluación: De desempeño (1)</i> <p>En relación con acciones concretas de captación, lo principal es una <i>estrategia de difusión nacional, audiovisual, permanente donde se fortalece la imagen de la AGSCh y los Grupos. (42)</i></p> <p><u>Con actividades nacionales como:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Convenios y alianzas con diversas instituciones (7)</i> - <i>Canales de comunicación directos, oportunos, efectivos (4)</i> - <i>Promoción de convenios, incentivos, descuentos para adultos (4)</i> - <i>Captación y charlas en universidades (2), Ferias (1),</i> - <i>Focalizar captación en personas con discapacidad, equidad de género, adultos mayores, (2)</i> - <i>Afiches y gráfica imprimibles (3)</i> - <i>Encuentro con personas interesadas en ingresar, fin de semana o por el día (1),</i> - <i>Redes sociales muy activas, permanente, difusión de actividades de Grupos (9)</i> <p><u>A nivel territorial:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Charlas, talleres a la comunidad como inducción (5)</i> - <i>Apoyo a Grupos más pequeños (3)</i> - <i>Adultos que apoyen a Grupos existentes y no formar más Grupos (1)</i> - <i>Pago de espacios de difusión en redes sociales (1)</i>
DESDE VOLUNTARIADO MGV FORMACIÓN CAPTACIÓN	<p>En relación con formación, se plantea <i>que exista un apoyo a la formación de Guidoras y Dirigentes, que sea simple, con sistema de niveles más ágil, no tan costosos y con capacitación complementaria (21)</i></p> <p>Pero también que se realice <i>capacitación de la Estrategia de Captación, con seguimiento y enfocado a las distintas realidades (12)</i></p>

29. Si tienes algún formato de Cartas, Pauta de Selección, Difusión, Plan de Captación u otro documento que puedan compartir, se agradecería.

Los Grupos, Distritos y documento que adjuntaron son:

N°	GRUPO	DISTRITO	DOCUMENTO QUE ADJUNTÓ
1	Santa Rosa de Lima	Pila del Ganso	Gráfica de captación para redes sociales
2	La Merced	Valdivia	Protocolo de incorporación y selección de Guidoras y Dirigentes
3	San Javier	Puerto Montt	Pauta de Entrevista Personal para selección de Guidoras y Dirigentes
4	Águilas Negras de San Agustín	Colchagua	Gráfica de captación para redes sociales
5	Aquelarre	Chiloé	Pauta de Entrevista Personal para selección de Guidoras y Dirigentes, con puntaje, resultados y acta.