



GUÍAS Y SCOUTS
DE CHILE

**RESULTADOS
FOCUS GROUPS
CAPTACIÓN
TERRITORIOS**



**Documento oficial
Asociación de Guías y Scouts de Chile
República 97, Santiago
Agosto 2022**

Textos: Julio Carmona, Scarlet Sáez, Ana Lorena Mora

**Diagramación: Equipo Nacional de Comunicaciones
Imágenes bajo licencia CC.**

**informaciones:
comunicaciones@guiasyscoutschile.cl**

INTRODUCCIÓN

El Área de Captación, del Modelo de Gestión de Voluntariado, de la Dirección de Voluntariado, tras la aprobación de la Política de las 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, gestionó y coordinó una serie de reuniones online tipo conversatorios con los Territorios, con el fin de conocer su percepción sobre las distintas realidades que viven Distritos y Zonas, considerando las diferencias geográficas, culturales y sociales en torno a la captación, alejamiento y la mantención de dirigentes y guidoras, agrupadas de a dos macrozonas para de esta manera tener 4 instancias con una participación más activa.

La convocatoria se realizó a Directoras y Directores de Distrito y Zona y sus Coordinadores de Voluntariado y Comunicaciones, aunque podían participar las y los integrantes de sus equipos que pudieran y les interesara hacerlo.

Las reuniones – conversatorios se realizaron por zoom, los días:

Miércoles 6 de julio: Macrozonas 1 y 2
Jueves 7 de julio: Macrozonas 3 y 6
Martes 12 de julio: Macrozonas 4 y 5
Miércoles 13 de julio: Macrozonas 7 y 8

La difusión se realizó por medio de:

- Circular n°47 para Distritos y Zonas donde se solicitaba la colaboración en difusión y motivación de sus equipos.
- Gráfica de la consulta: Publicada en redes sociales y compartidas en Grupos de WhatsApp
- Correos electrónicos enviando el link por macrozonas.
- Recordatorio por Grupos de WhatsApp

Hubo una participación de 96 Voluntarias y Voluntarios pertenecientes a 24 Zonas y Zonas unidistritales.

EQUIPO DE DIRECCIÓN DE VOLUNTARIADO

En las reuniones estuvieron participando y apoyando las siguientes personas: Ana Lorena Mora, Scarlet Sáez, José Díaz y Julio Carmona.

METODOLOGÍA

Se hizo una breve introducción sobre el Ciclo de Vida de una persona adulta en general poniendo énfasis en la etapa de Captación. Luego se dieron a conocer algunos datos de registro, de adultas y adultos en la Institución, proyección INE, caracterización de voluntariado en la AGSCh y en Chile.

Posteriormente, se planteaba un tema y algunas preguntas para ser respondidas por medio de 3 alternativas: Escribir en Jamboard, escribir en el chat de la reunión y comentando por medio de intervención verbal, donde al final se iba haciendo un pequeño resumen y cierre por tema.

DETALLE DE PARTICIPACIÓN

| Zona | Cantidad |
|-------------------------------------|-----------|
| Arica | 2 |
| Antofagasta | 6 |
| Iquique | 4 |
| Atacama | 2 |
| Norte Verde | 10 |
| Aconcagua | 1 |
| Valparaíso | 2 |
| Santiago Norte | 4 |
| Santiago Oeste | 5 |
| Santiago Centro | 4 |
| Santiago Cordillera | 0 |
| Santiago Oriente | 9 |
| Santiago La Florida | 4 |
| Santiago Sur | 12 |
| Santiago Maipo | 6 |
| Santiago Cajón del Maipo | 2 |
| Del Libertador | 3 |
| Del Maule | 0 |
| Ñuble | 3 |
| Del Bío - Bío | 3 |
| De La Frontera | 2 |
| De Los Ríos | 2 |
| De Los Lagos | 1 |
| Del Reloncaví | 1 |
| Aysén | 1 |
| Magallanes | 3 |
| Personas Adultas sin identificación | 4 |
| Total | 96 |

TEMA I: NECESIDADES

| PREGUNTA | RESPUESTAS |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>¿Qué tipo de Adulta o Adulto se requiere en los Grupos?</p> | <p>FOCUS 1 Personas con tiempo y compromiso real. Es difícil ver esto, porque entre 2019 y 2020 hubo un gran cambio. Muchos Grupos desaparecieron por la pandemia, se retiraron muchos adultos. En Aconcagua soy el único (DD) no hay Zona Adultas y Adultos motivados por entregar su tiempo al voluntariado, con tiempo y motivación por formarse. De Rama Golondrina y Caminante Con compromiso de participar Con una formación constante para ir dando a conocer nuestro Movimiento Cursos de formación nacional (Inicial, Medio, Avanzados) Adultos que adopten el modelo scout y no sus propias interpretaciones. Comprometidos, autodidactas, responsables, con tiempo, empáticos, proactivos, y sobre todo que se vaya actualizando en las diferentes áreas de nuestra Asociación, formación permanente. Comprometido, responsable, proactivo, dinámico, serio, con carisma para trabajar con niñas, niños y jóvenes. La edad da lo mismo creo yo. Con compromiso real; con disponibilidad de tiempo; con disponibilidad para formarse y querer aplicar EL MÉTODO, proactivo, creativo. Yo creo que falta que a los adultos se le haga saber o interiorizar que es necesaria su constancia en las actividades, que no podemos ser intermitentes, hoy voy la próxima no... también son mensajes que se le dan a l@s NNJ. Definir los conceptos de compromiso y voluntario Necesitamos personas que tengan nivel medio para desarrollar el cargo que tengan la capacidad para desarrollar el cargo toda vez que la gran mayoría de dirigentes y guadoras poseen curso inicial y no todos están comprometidos en base la gestión y actividades del voluntariado Se requiere una buena inducción previa, por ejemplo, los Bomberos saben bien lo que implica serlo antes de ingresar. Hay que ser más transparentes y claros para decir previamente lo que implica ser dirigente o guadora (disponibilidad de tiempo) En Bomberos por ejemplo ellos saben en qué consiste y los tiempos que requiere. Son 3 horas los sábados, pero 2 en la semana, los cursos requieren tiempos. Deben ser más tolerantes.</p> |
| | <p>FOCUS 2 Uno que tenga claro el compromiso, y las responsabilidades que conlleva tener NNJ a cargo Lo más importante que se debe saber al ingresar, es el tiempo que hay que tener y que no es solamente el sábado. Adultos que tengan tiempo disponible para trabajar con niños, idealmente apoderados o familiares del Grupo. En cuanto a características de adultos son con tiempo y compromiso.</p> |
| | <p>FOCUS 3 Principalmente por tiempo y horas de dedicación. Adultos con tiempo y ganas de volver a trabajar Comprometidos a realizar su labor y dedicar el tiempo que necesario para ello Adultos ramas pioneros Falta tiempo, motivación Que se puedan proyectar a trabajar en el Grupo, que estén dispuestos a hacer voluntariado y flexibilizar los tiempos. Se necesita en todas las Ramas, los Grupos están cortos. La Reina Con tiempo y motivados Con tiempo y comprometidas. Humildes y sin problemas con el manejo del poder Comprometidos y ganas Adultos con tiempo Guiadoras y dirigentes de bandada Ganas, compromiso, tiempo, cariño Comprometidas, pero con tiempo Adultos que ayuden con la institución patrocinante Adultos responsables, comprometidos, con tiempo, alegres, Que quieran jugar y vivir aventuras</p> |
| | <p>FOCUS 4 Adultos comprometidos Comprometidos Con energía, tiempo, disposición Con adaptabilidad al cambio Con capacidad de trabajar en equipo. Comprometidos y con disponibilidad de tiempo Compromiso, disponibilidad, entrega, Un adulto comprometido y organizado en sus tiempos Con adaptabilidad a los cambios COMPROMISO, estabilidad en el tiempo, responsabilidad O'Higgins</p> |

Compromiso interés de aprender, capacitarse, enseñar
 Con tiempo e interés de aprender y mejorar (Los Ríos)
 Voluntario con disposición a aprender y asumir responsabilidades
 Gente que tenga tiempo, apoyo familiar para donarlo al Movimiento y un pequeño poder adquisitivo extra.
 Se necesita un adulto responsable, dispuesto a trabajar en equipo, con tiempo mínimo para cumplir, proactivo
 Adultos comprometidos y responsables. (D. PAC)

| PREGUNTA | RESPUESTAS |
|----------|------------|
|----------|------------|

| | |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 ¿Qué cargos falta cubrir en el Distrito? | FOCUS 1 Voluntariado, Ramas (O programa) Con COVID se han retirado mucho Todos Faltan CD Golondrina, Lobatos, Scouts, Pioneros Coordinadores de rama golondrinas, lobatos CD Caminantes, CD Caminantes |
| | FOCUS 2 Coordinador/a de relaciones institucionales Nos costó cubrir los cargos de CD Rama Pioneras/os, Caminantes y Golondrinas Coordinadores de Ramas Mayores Falta Coordinador de Relaciones Institucionales Coordinador/a de Salud Falta CDR Caminantes, Pioneros, Derecho e Inclusión Relaciones Institucionales. En el distrito faltan coordinadores de salud, asuntos internacionales etc. En Renca faltan 3 cargos que cubrir y por eso hay duplicidad de cargos o funciones. |
| | FOCUS 3 Coordinadores de Rama Lobatos, Scouts y Caminantes (San Joaquín) Coordinadores de ramas pioneros, scouts, lobatos y golondrinas distrito PAC Ramas Guías y Scout. Todos, solo estamos DD Interina + Voluntarios. Encargado de asuntos internacionales casi todos los cargos, con suerte tengo CDA CDV CDP en la mayoría de las Ramas y áreas Afta coloso: c. R golondrinas, lobatos, scouts, pioneros, salud Rama Pioneros y Bandada (D Sta. Rosa) Rama Caminantes / |
| | FOCUS 4 De Inclusión y Derecho, D Ñuble En los distritos de la zona, los CD Rama también (Del Libertador) Faltan más Dirigentes y Guiadoras, porque hoy hay personas que cumplen 5 o 6 funciones. Lo ideal es que cada uno/a se dedique a 1 o 2 funciones. Los Ríos |

| PREGUNTA | RESPUESTAS |
|----------|------------|
|----------|------------|

| | |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 ¿Qué cargo falta cubrir en la Zona? | FOCUS 1 CZ Pioneros, Caminantes, Inclusión e Igualdad CZ Scout, Caminante, Comunicaciones CZ Voluntariado, Comunicaciones, Asuntos Internacionales, Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social, Inclusión e Igualdad. CZ golondrinas, lobatos, programa CZ Comunicaciones |
| | FOCUS 2 Faltan coordinadores Guías, Scouts, Pioneros, Caminantes, además de RPRS y otros nuevos En un mes más hay elección de DZ, por lo que se necesitarán todos los cargos Faltan voluntarios en general |
| | FOCUS 3 CZ Ramas scouts CZ Ramas (ZSO) Zona Afta: salud, equidad y género En Sgto. La Florida CZ guías, golondrinas y caminantes, inclusión, relaciones institucionales, comunicaciones, Coordinadores de lobato, caminante, golondrina, salud, R. institucionales, inclusión |
| | FOCUS 4 Operaciones, Inclusión y derechos, Comunicaciones... Zona de los Lagos |

Coordinadores de ramas Zona Aysén
 También el de inclusión y derecho. Zona Ñuble
 en la zona faltan algunos coordinadores de rama
 Magallanes coordinador de inclusión y derechos, coordinador de operaciones, entre otros que
 aparecieron.
 En Zona del Libertador, faltan los coordinadores de rama
 Zonas unidistritales, hay menos adultas y adultos para conformar equipos por lo que hay una sobrecarga
 (La Frontera, Ñuble, Los Ríos, etc.)

PREGUNTA

RESPUESTAS

4 ¿Por qué falta cubrir los cargos?

FOCUS 1
 Al ser requisito tener NM se hace difícil encontrar voluntarios, sobre todo en los cargos más nuevos (igual
 tenemos que apurar los NM)
 Voluntarios con duplicidad de cargos, no hay más. Distritos pequeños. Poca formación en general.
 La prioridad es reforzar los Grupos, por eso no se completan los cargos
 Con Covid, varios Grupos desaparecieron
 Se plantean que, si se es voluntario, al final deben cumplir con muchas exigencias, requisitos, tareas, que al final
 agobian a la gente.

FOCUS 2
 Que los CDZ se mantengan por un período más.
 Porque les dan prioridad a sus Grupos
 Los nuevos no siempre responden o no cumplen, los antiguos no siempre apoyan o le enseñan a los nuevos.
 Tienen miedo a cargos nuevos. O los nuevos tienen miedo a asumir un cargo
 A veces se asumen cargos, sin que haya un traspaso de buena manera. O dejan el cargo botado.
 Falta acompañamiento de alguien que sepa más
 A veces se les dice que no es tan complicado, que es fácil, (asumiendo que los scouts sirven para todo o saben
 hacer todo), que es poco tiempo, etc. Y después se dan cuenta y se salen.
 Falta una guía práctica que ayude a asumir el cargo, con competencias, funciones, etc. Por ejemplo, las
 competencias y competencias laborales (y cómo se complementan)
 O prácticamente para enfocarse en sus Grupos ya que con la pandemia se han tenido que reestructurar
 El reglamento exige ser Miembro Activo para los cargos y no hay tantos para cubrirlo.
 En Quilicura tienen casi todos los cargos, pero en los Grupos hay pocos adultos.
 Falta la descripción de cargos territoriales

FOCUS 3
 Demasiadas comisiones y cargos que cubrir y ni tenemos el recurso adulto para eso, con suerte participan en
 los Grupos.
 Renuncias por Contexto pandemia y Salud Mental Adultos
 Les dan más prioridad a sus Grupos, a la familia.
 Hay Grupos sin Institución patrocinante ahora. Falta así, adultos.

FOCUS 4
 Falta tener una política de captación de recurso humano, que sea permanente en el tiempo; y que promueva el
 crecimiento de la membresía, los Grupos y la expansión en todas las comunas de la región. LOS RÍOS
 Falta cubrir algunos CD están todos muy cansados y con poca responsabilidad y se dedicaron a fortalecer sus
 Grupos con el poco tiempo que tenían. Mucho trabajo online y se están complicados
 Zonas unidistritales, hay menos adultas y adultos para conformar equipos por lo que hay una sobrecarga (La
 Frontera, Ñuble, Los Ríos, etc.)

PRINCIPALES IDEAS

Características de Adultas y Adultos para captar, se dividen en 3 grupos de acuerdo con la cantidad
 de veces que se planteaban.

- La gran mayoría plantea que deben **tener tiempo** (24), ser **comprometidos** (23),
 Interés por aprender y **capacitarse** (8), **Motivadas/os** y con ganas (7), **Responsables**
 y constantes (7).
- Luego vienen otras características como: Proactivo (4), Con buena disposición (4),
 Dinámicos (energía, Juegos, Creativos) (5), Adaptabilidad al cambio (2), Interés por
 trabajar con NNJ (2)
- Finalmente aparecieron otros conceptos como: Tengan cariño, Serios, Empáticos,
 Autodidactas, sin ambición del poder, enfocados al Método y scouts, con apoyo de la
 familia, con un mínimo de poder adquisitivo, Capacidad de Trabajo en Equipo.

En cuanto a ramas, es en general, pero algunos señalaban ramas Golondrina, Pioneras/os y
 Caminantes donde más falta.

Los cargos Distritales que más hay déficit son en ramas Golondrinas (5), Lobatos (5), Scouts (5),
 Pioneras/os (5), Caminantes (5)
 Otros plantean que Coordinadores de Rama en general (3) o Todos los cargos (3)
 Después vienen aquellos cargos más nuevos como: Inclusión (2) Relaciones Institucionales (2), Salud
 (2)

PROPUESTAS

En las Zonas: El mayor déficit es en Inclusión (6), Rama Caminantes (5), Ramas en general (5), Comunicaciones (5), R. Institucionales (4), Golondrinas (3), Scouts (3), Salud (2), Operaciones (2), Lobatos (2), Pioneras/os (2)

Las principales razones por que falta cubrir cargos son por: porque adultas y adultos se alejaron del cargo territorial para priorizar sus Grupos (5), Disminución de Grupos y territorios pequeños con baja cantidad de guadoras y dirigentes para incorporar a equipos (4), Desaparición de Grupos (2), Cansancio y sobrecarga (2), Poca claridad de funciones y perfil (3), El requisito de ser MA (2). Además, otras opiniones señalaban falta de formación, falta acompañamiento. No hay traspaso de información, miedo a cargos, muchos cargos, gente nueva no sabe y antiguos no les enseñan, pandemia y salud mental, falta una política de RRHH

EN EL GRUPO:

- Definir y enfatizar algunas características que el Grupo prioriza para personas adultas (contempladas en descripción de funciones y perfil del cargo), durante el proceso de búsqueda y selección, mediante una comunicación asertiva como la disponibilidad de Tiempo y el Compromiso entre otros aspectos. //GRUPO
- Continuar avanzando en la descripción de funciones y perfil de cargos del nivel Grupo, difundidos en forma lúdica. //DNU
- Propiciar no solo la captación de personas cercanas al Grupo, sino que también a personas externas, por medio de material de apoyo que oriente y proporcione ideas diversas. //DNU.
- Diseñar material de apoyo a los Grupos para que realicen una inducción a personas nueva que asumen un cargo (Por ejemplo, en classroom, infografías, u otros). //DNU – GRUPO

EN EL TERRITORIO:

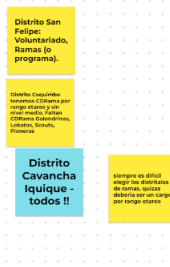
- En equipos Territoriales se señala que hay muchos cargos y pocas personas adultas para cubrirlos, por lo que se sugiere que se propicie la flexibilidad y adaptabilidad de las estructuras acorde con su realidad, fusionando tareas o funciones o buscando estrategias temporales que permita cubrir la necesidad optimizando el recurso humano. De esta manera, una Zona le puede dar prioridad a los Distritos o estos a la Zona, o que en las coordinaciones de ramas exista solo en un Distrito y esa persona apoya a los demás, crear la coordinación de ramas paralelas o la creación de la coordinación de Programa que apoye las temáticas de cada rama, etc. //DDI
- En relación con Perfil y Funciones de cargos territoriales, además de publicarlos y socializarlos. La propuesta es explorar algún tipo de inducción, mediante capacitaciones breves en Classroom, infografías u otra forma//DNU
- Proponer a las Comisiones Nacionales de Rama acompañen y orienten a Coordinadoras y Coordinadores Zonales de Rama, mediante el diseño de metodologías simples y prácticas sobre el cargo, que estén disponible en cualquier momento del año//DME

NECESIDADES DE ADULTOS/AS:

¿Que tipo de Adulto/a se requiere en los Grupos?



¿Qué cargos falta cubrir en el Distrito?

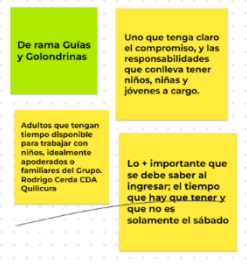


¿Qué cargos falta cubrir en la Zona?



NECESIDADES DE ADULTOS/AS:

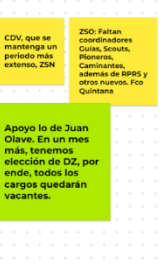
¿Que tipo de Adulto/a se requiere en los Grupos?



¿Qué cargos falta cubrir en el Distrito?



¿Qué cargos falta cubrir en la Zona?

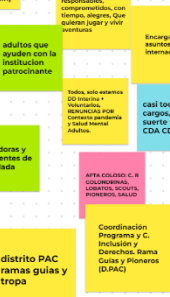


NECESIDADES DE ADULTOS/AS:

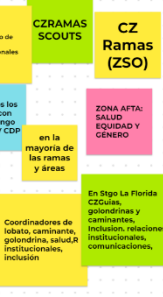
¿Que tipo de Adulto/a se requiere en los Grupos?



¿Qué cargos falta cubrir en el Distrito?



¿Qué cargos falta cubrir en la Zona?

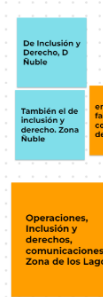


NECESIDADES DE ADULTOS/AS:

¿Que tipo de Adulto/a se requiere en los Grupos?



¿Qué cargos falta cubrir en el Distrito?



¿Qué cargos falta cubrir en la Zona?



TEMA 2: RETIROS – ALEJAMIENTOS DEL VOLUNTARIADO

PREGUNTA

RESPUESTAS

5 ¿Por qué se alejan o retiran las voluntarias y voluntarios?

FOCUS 1

Por razones personales, académicas y laborales
Aparecen otros intereses o exigencias (académicas, familiares, etc.)
Por desafíos personales, laborales y académicos.
Desmotivados por las relaciones interpersonales entre adultas y adultos, otros proyectos e intereses.
Se alejan por desilusión, desmotivación, incluso poca comprensión de parte del equipo de adultos (peleas internas, desencuentros, poco trabajo de equipo)
Por falta de compromiso y por relaciones interpersonales entre adultos.
Diferencias con otros voluntarios, el desgaste de cargar muchas veces con todo para poder hacer actividades o para la sobrevivencia de los Grupos.
Falta de compromiso con los tiempos.
Por problemas de carácter laboral, enfermedades propias de las personas.
Cambio de ciudad, cambio de intereses, cambio de trabajo, aumento de responsabilidades personales, los estudiantes empiezan a trabajar, los trabajadores comenzamos a estudiar
Porque están más enfocadas al Grupo y a las NNJ (sacar el Grupo adelante)
Por cansancio y duplicidad de cargos.
Poco reconocimiento al voluntariado
Quizá también se está generando una brecha generacional en los equipos de adultos, la sociedad está en cambio y en el Movimiento hay una parte que no quiere cambios o unirse a ellos y hay otro extremo que quiere cambiar todo y a veces no hay consenso...
Desilusión, problemas de relaciones personales
En pandemia, las personas se dieron cuenta que había otras cosas, otros intereses
Por temas académicos y de trabajo
Por malas experiencias, desacuerdos, frustración.
Hay una sobrecarga de tareas en adultos, ciclos de programa, planificaciones, etc.
(En base a encuentros distritales...Me das la razón ya que el programa y la posibilidad de vivenciar actividades con otros NNJ hacen que los Grupos crezcan)
Círculo vicioso, niños desmotivados, adultos se desmotiva, se encuentran en colegios y NNJ están cansados de encierro. Surgen otros intereses. Temas personales y eso hace que se alejen. Bajamos de ser cerca de 70.000 a menos de la mitad con la pandemia.
No quieren volver adultos, por desencanto, problemas, frustraciones, baja tolerancia

FOCUS 2

Por estudios o falta de tiempo.
Conflictos entre adultos/as.
Por cambio de intereses o por tiempo.
La mayoría de los adultos que dejaron de trabajar con niños fue por dificultades con la carga de trabajo dentro del Grupo.
Se alejan por tiempos y por malas experiencias.
Creo que también muchos adultos con la pandemia descubrieron otros intereses y decidieron optar por otra cosa e igual es válido.
Se alejan por tiempos y malas experiencias.
Existe un riesgo para el voluntariado, al exponerse al trato con niños y adolescentes, la Institución prioriza la calificación del adulto versus recursos y protección.
Los colegios no apoyan mucho en estos días, pos-pandemia.
Se van muchas veces carentes de un sistema de “remuneración” emocional, falta de reconocimiento, falta de apoyo y desarrollo de competencias con la vida laboral
Por temas personales, malas experiencias, hay gente que no quiere volver.
Falta reconocimiento

FOCUS 3

Desmotivación, nuevos proyectos de vida, tiempo. La Reina
Prioridades personales. Desinterés y desmotivación. (D.PAC)
Dedicar tiempo a la familia
Pérdida de vocación
la vida adulta se puesto difícil y eso repercute en los tiempos de los y las DDGG
La valoración distinta del tiempo después de la pandemia.
Prioridades personales. Desinterés y desmotivación. (D.PAC)
los DDGG jóvenes normalmente se alejan en la recta final de sus estudios
Pelos de Carácter
Por estudios y trabajo
Tienen otros proyectos
Por tiempos y porque muchos descubrieron que tenían tiempo para otras cosas (vida personal), trabajos y estudios.... Otras prioridades

(zsc) cuando salen de la universidad, no creen que deben seguir.
Los adultos antiguos les cuesta mucho entender la metodología actual
Necesidad de estudiar o trabajar
muchas reuniones y si participa solo su familia queda de lado.
Por ganas de hacer otras cosas, que no se podían por la pandemia. segundo lugar el Movimiento
Desmotivación y desilusión
Se cansan
No quieren tomar más responsabilidades
Adulto centrismo, poco espacio para el desarrollo de jóvenes, ego en todos los niveles
La virtualidad bajo las membresías en general, al no activar, el tiempo se redirecciona a otras tareas y ahora son parte de la vida de los miembros que se fueron
Por recursos, pos-pandemia sobre todo. La gente debe preocuparse más de trabajar, reunir dinero para la familia.
En PAC es más complicado, ya que hay mucho narcotráfico y delincuencia en general, por eso los adultos no quieren volver. (Pos-pandemia sobre todo) (Cerca de donde asesinaron a un Carabinero)
Hay muy pocos adultos, estamos motivando a los antiguos, para que vuelvan, a los que se han alejado antes.
En pandemia se descubrió que había otras cosas los sábados, otros intereses
Se acostumbraron a compartir más con la familia por el encierro, ahora se valora más eso, no están dispuestos a dejar de lado esos espacios. Los tiempos se priorizan más para los Grupos.
Estamos desconectados de los Grupos. Tenemos que estar más con la familia. Avanzar como voluntario dejando espacios priorizados de destinar tiempos
Hay más conciencia de que hay que dosificar los tiempos.
Scouts ya no es prioridad como antes, para las y los adultos
Hay que priorizar los cargos, para no saturar. Hay personas que asumen más de un cargo a la vez y no siempre cumplen en todos, se colapsa. Tener muchos cargos no es bueno.

FOCUS 4

Por nuevas responsabilidades que pueden ser en los estudios, trabajo o la familia
Por oportunidades laborales, problemas personales
Por ejemplo, muchos dirigentes y guías trabajan en el área de salud y con la pandemia están muy cansados, y poco tiempo disponible.
Se alejan por 2 razones: 1) falta de tiempo y/o gestión de sus tiempos, 2) por problemas internos en los Grupos o territorios, principalmente de relaciones humanas. Los Ríos.
Por cansancio y tiempos, nuevos trabajos, familia. Uno necesita hacer otras cosas postergadas y tal vez después es hoy.
Hay diferencias antes y después de la pandemia. Hay otras prioridades. Scouts pasó a 2do plano. Los tiempos son acotados. Scouts era una responsabilidad más, giraba en torno a scout. Ahora se tiene menos tiempo. Se van por cansancio. En la pandemia se agotaron laboral y personalmente.
Por ejemplo, el papá o mamá que ingresó al Grupo y tal vez sólo quería estar cerca de su hijo/a. Pasa un tiempo y se alejan.
Hay gente motivada, con energía, que tira el carro solos y luego se dan cuenta que están solos y se desmotivan
Falta empatía, compromiso, hay distintos niveles de compromiso. Unos dan más tiempos y otros menos, y eso es válido. A un nuevo se espera que funcionen y se comprometan como lo hacen los antiguos.
Se juzga mucho, tiene razón.
Algunos por sus tesis o temas emergentes
Se requiere cierta flexibilidad de los tiempos. Tal vez 2 sábados al mes algunos pueden apoyar
Porque no cuidamos a nuestros voluntarios (Ñuble)
Creo que el peor enemigo de esto es la falta de tiempo, asumir mayores compromisos. O'Higgins
Por cansancio
Falta de tiempo libre para cumplir con las tareas asignadas
Descubrieron nuevos intereses en la pandemia. Z Magallanes
Porque los jóvenes al egresar del clan emigran de la ciudad para estudiar. Z Magallanes
Por falta de nuevas "caras" se aburren de estar siempre las mismas personas asumiendo responsabilidades. Z Magallanes
Porque cambian sus tiempos disponibles y prioridades
Los AA piensan que tienen vida útil en Scout, le dejan espacio a los más nuevos.
A medida que se les dan mayores responsabilidades, se sobrecargan de trabajo voluntario
Por falta de motivación en sus Grupos

PRINCIPALES IDEAS

EN LOS GRUPOS

- La mayoría realiza búsqueda al interior del Grupo (Caminantes, Exdirigentes y Exguiadoras, exintegrantes, apoderados, profesores de la Institución Patrocinante)
- Es necesario tener vinculación y catastro con antiguos integrantes del Movimiento
- Es importante la realización de actividades entretenidas en la vía pública para darse a conocer.
- Difusión en RRSS hay desconfianza porque no tiene filtro en ese instante.
- Búsqueda en institución patrocinante (Colegios, Iglesias) para captar personas adultas
- Algunos Grupos y territorios se vinculan fuertemente con la comunidad y eso les abre puertas, se fortalece la imagen
- Muchos realizan difusión de sus actividades en RRSS y así pueden llegar exintegrantes y/o apoderados

EN LOS TERRITORIOS:

- Algunos territorios hacen la búsqueda por medio de postulaciones y concursos.
- Otros consultan a los Grupos, en relación con los que cumplen con requisitos pidiendo referencias.
- Hay territorios que propician la representación de todos los Grupos en el equipo de distrito, como una estrategia de inclusión, de potenciar el sentido de pertenencia, de mejorar la comunicación y de cubrir cargos.

PROPUESTAS

- Fortalecer la búsqueda interna dentro de los Grupos, procurando realizar un trabajo potente con caminantes, antiguos integrantes del Movimiento y Apoderados //DNV, GRUPOS
- Fortalecer la imagen a nivel nacional, con cápsulas que se puedan mostrar en colegios, instituciones y redes sociales apuntando a personas adultas vinculadas al Movimiento guía scout y a aquellas que nunca lo han sido //CNC - DDI - DNV
- Impulsar Convenios Nacionales con instituciones, pero con ejecución regional o comunal //DDI
- Impulsar estrategias de búsqueda de nuevas personas adultas en universidades y otras instituciones. //DDI
- Generar estrategias para realizar inducción o introducción de personas adultas nuevas, con una recepción acogedora y se propicie la entrega de conocimientos. //DNV
- Diseñar e implementar más instancias de capacitación y formación para personas adultas complementarias a lo formal o básico, que sean breves, con temas puntuales que respondan a las necesidades grupales y territoriales, que permita mejorar la gestión (Planificar, Captación, Comunicación, etc.) //DNV
- Impulsar capacitaciones y asesorías a Grupos y territorios, en relación con estrategias de difusión, recomendaciones para diseño gráfico y uso de algunas plataformas entre otros //DNC - CNC
- Crear estrategias de sensibilización a Grupos para buscar e incorporar a personas que no han sido parte del Movimiento e implementen nuevas formas de captación //DNC

¿Qué estrategias de SELECCIÓN de personas adultas tienen los Grupos y Territorios?

Para Adultos/as nuevo/as

(Ejemplo) Sin selección, que llegue cualquiera no más

actividades recreativas con apoderados, ex integrantes que ya no están en el grupo, invitación directa

Dar oportunidades para participar de nuestro movimiento, que todos interesados(as) están acompañados(as) en su desarrollo y procesos de formación.

Para cubrir un CARGO (antiguos)

(Ejemplo) El que se ofrece queda

para cargos en el distrito se pide a los grupos que apoyen con dirigentes y guías para el equipo distrito, compromiso de los grupos

motivar, apoyar incentivar a asumir nuevos desafíos

dar oportunidad a nuevas generaciones de asumir cargos,

referencias de otros dirigentes o guías respecto al desempeño, motivación, intereses

¿Qué estrategias de BÚSQUEDA de personas adultas tienen los Grupos y Territorios?

En los Grupos

Invitar amigos de DDGC, o Apoderados. Distrito Quilicura

se van por un, muchas veces, carente Sistema de remuneración emocional: falta de reconocimiento, falta de apoyo y desarrollo de competencias para compatibilizar con la vida laboral CZV Maipo

En Distritos y Zonas

Recomendación de otros coordinadores del Comité Ejecutivo. Distrito Quilicura.

¿Qué estrategias de BÚSQUEDA de personas adultas tienen los Grupos y Territorios?

En los Grupos

Buscar amigos que quieren participar, hacer llamado por RRSS.

Caminantes que regresan, ex guías o exintegrantes que pueden participar como adultos ahora.

llamado abierto via instagram

Motivar a los apoderados nuevos.

(IP es colegio) Publicar avisocircular hacia profesorado y/o apoderados de la IP

APoderados, CAMINANTES QUE ESTÁN A PUNTO DE EGRESAR, EX QUÍDRAS O DIRIGENTES.

Remunerar a los voluntarios

En Distritos y Zonas

MOTIVAR A LOS ADULTOS A PARTICIPAR EN ACTIVIDADES COMO SALIDAS, CAMPAMENTOS Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS

buena relación entre los adultos de los distintos grupos

Invitar a Apoderados a ser parte del equipo de adultos. Recurrir a dirigentes-guías antiguos del CGC.

En convenio entre el distrito y la municipalidad se publico en redes sociales para captar adultos para los grupos.

En Distritos y Zonas

Conversación directa con D/G del territorio

Concurso abierto y publico

Concursos abiertos. Conversación con adulto uno a uno.

Consulta a Grupos sobre sus necesidades, ofrecer apoyo y conexión con otros Grupos y DDGC.

CONVERSACIONES CON POSIBLES ADULTOS PARA EL CARGO. PRÓXIMAMENTE SE REALIZARÁ POR CONCURSO ABIERTO

Realizar concurso abierto por redes sociales a dirigentes de la zona para cubrir los cargos. Stgo. Sur

¿Qué estrategias de BÚSQUEDA de personas adultas tienen los Grupos y Territorios?

En los Grupos

Buscar entre personas que han participado del grupo / egresados

solo el boca boca, o apoderados que han pasado por el movimiento, o'higgins

LA BÚSQUEDA DE EX MIEMBROS

En Distritos y Zonas

con personas antiguas, que se han retirado o egresados del clan

Apoderados, Caminantes, Antiguos guías o scouts dentro del territorio

Promocionar las actividades de las unidades como forma indirecta de llamado a adultos/As

Primero buscamos conocidos del comité ejecutivo que cumplan con el perfil, cuando no se encuentra, se solicita a los grupos la ayuda en la búsqueda y que propongan nombres que cumplan con el perfil esperado. Nuble

En los grupos principalmente buscan sus adultos en los ex scouts, apoderados y caminantes, de manera interna mas que nada. Zona Magallanes

En nuestra zona unidistrital, se busca en los grupos, en algunas ramas si falta el coordinador, se solicita a alguno de los que están en esa rama, elegido por ellos mismos

TEMA 4: SELECCIÓN DE VOLUNTARIADO

PREGUNTA RESPUESTAS

6. En general ¿Qué características tienen los que se alejan?

- FOCUS 1**
La rotación o retiros es más frecuente en los jóvenes, (los que vamos quedando somos mayores.) (Diversidad de características)
- FOCUS 2**
Los jóvenes son los que más se retiran.
Faltan más dirigentes jóvenes en algunos territorios. Los adultos se mantienen más.
- FOCUS 3**
Estudiantes universitarios que finalizan sus carreras
Adultos que no se actualizan o no se quieren adaptar a los cambios.
Varios – diversidad de características
- FOCUS 4**
Es multifactorial, tutifrutí ajajaja, surtido
En bandada se alejan más yo creo. Por eso surgen las manadas mixtas.
Si, y eso que hay más niñas que niños y más guadoras que dirigentes.

PRINCIPA LES IDEAS

- Sin duda los conceptos que más se repetían era:
- Encontrar **otros intereses y prioridades**, por lo que ya los tiempos que le dedican a scout no son los mismos de antes
 - **Cansancio**, agotamiento, trabajo en pandemia, cubrir más cargos, ir quedando solos,
 - **Desmotivación**, desilusión, frustración, adversidad,
 - Problemas de **relaciones personales** con personas adultas
 - **Cambios abruptos** en lo personal: Inicio de estudios, fin de estudios, inicio laboral, nacimiento de hijo o hija, matrimonio,

PROPUESTAS

- Tal como se señaló en la sección anterior, la propuesta es alivianar las responsabilidades que tienen las guadoras y dirigentes en los cargos territoriales, procurando optimizar los tiempos y recursos adultos, en forma creativa, dándole, al menos por un tiempo, la prioridad a los Grupos para que se recuperen, se fortalezcan y se consoliden. //DDI
- Diseñar cartillas y/o talleres para que los Consejos de Grupo realicen actividades de autocuidado, gestión del tiempo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, comunicaciones, etc. //DNV
- Impulsar que en los Planes de Grupo, de Distrito y de Zona, se incorporen los temas vinculados a personas adultas como la Captación, Mantenimiento, Formación, entre otros //DNV - DDI
- Explorar la flexibilidad de tiempo que destina una persona en un cargo acorde con su disposición y necesidades de la organización. Es decir, que, en distintos niveles de la institución, se definan algunas funciones específicas que una persona pueda desarrollar en diferentes alternativas de acuerdo con sus tiempos, por ejemplo, sábado por medio, dos horas en la semana, etc. que complementen o aliviane las tareas de algunas personas evitando la sobrecarga e incorporando así a aquellas que desean apoyar, pero no disponen del tiempo que tradicionalmente se ha exigido implícitamente en el Movimiento//DNV
- Motivar a los Grupos para que definan sus reuniones o jornadas de actividades acorde con las posibilidades o disponibilidad de las personas adultas. Por ejemplo, si estaban acostumbrados a funcionar los sábados en las tardes, y a la mayoría les complica, pueden cambiar para los sábados en la mañana. Es decir que pueden ver otras alternativas, que considere la situación de todas las personas, o la gran mayoría. //DDI - TERRITORIOS - GRUPOS

¿Por qué se alejan las personas adultas del movimiento guía scout en tu territorio?

Porque se cambian de ciudad

aparecen otros intereses o exigencias (académicas, familiares, etc)

Zona Valparaíso: Por razones personales, académicas y laborales.

se alejan por otros intereses o exigencias (académicas, familiares, etc)

Los adultos se alejan en el territorio por 2 motivos principales: 1) por falta de compromiso y por falta de interés. 2) por falta de interés y por falta de compromiso.

En la Zona Arica la gran mayoría son por problemas de carácter laboral y por enfermedades propias de las personas. Iván Arica

¿Por qué se alejan las personas adultas del movimiento guía scout en tu territorio?

Porque se cambian de ciudad

Por cambio de intereses o por tiempo. O prácticamente para enfocarse en sus grupos ya que con la pandemia se ha tenido que reestructurar grupos

Por estudios/falta de tiempo

Se alejan por tiempos y malas experiencias. Z Oeste

se van por un, muchas veces, carente Sistema de remuneración emocional: falta de reconocimiento, falta de apoyo y desarrollo de competencias para compatibilizar con la vida laboral

Conflictos entre adultos/a

La mayoría de los Adultos que dejaron de trabajar con niños, fue por dificultades con la carga de trabajo dentro del Grupo, Distrito Quilicura.

Existe un riesgo para el voluntariado, al exponerse al trato con niños y adolescentes, la institución prioriza la calificación del Adulto, versus recursos y protección. Distrito Quilicura.

creo que también muchos adultos con la pandemia descubrieron otros intereses y decidieron optar por otra cosa e igual es válido D Quilimapu

¿Por qué se alejan las personas adultas del movimiento guía scout en tu territorio?

Ejemplo: Porque se cambian de ciudad (DNV)

Desmotivación, nuevos proyectos de vida, tiempo. La Reina

Prioridades personales, académicas y laborales. (DPAAC)

Dedicar tiempo a la familia

Pérdida de vocación

Una vez cuando salí de la universidad, no creí que debían seguir.

Necesidad de estudiar o trabajar

muchas reuniones y el tiempo que se le dedica a su familia, queda de lado.

Por ganas de hacer otras cosas, que no se podían por pandemia, según lugar el movimiento

Desmotivación y deserción

Los DDGG jóvenes normalmente se alejan en la recta final de sus estudios

Tienen otros proyectos

LOS ADULTOS ANTIGUOS LES CUENTA MUCHO INTERÉS EN LA METODOLOGÍA ACTUAL

Abandonaron, pero ahora por el mundo de la tecnología.

Por tiempos y porque muchos descubrieron que tenían otras cosas (VIDA PERSONAL, FAMILIAS, ESTUDIOS, ... OTRAS PRIORIDADES)

Se cansan

No quieren tomar más responsabilidades

La virtualidad bajo las reuniones en general, al ser online, el tiempo se reduce y ahora son parte de la vida de los miembros que se fueron

la vida adulta se vuelve difícil y eso repercute en los tiempos de los y las DDGG

Por estudios y trabajo

Pelotas de Carácter

¿Por qué se alejan las personas adultas del movimiento guía scout en tu territorio?

Ejemplo: Porque se cambian de ciudad (DNV)

Porque no cuidamos a nuestros voluntarios (Rubie)

FALTA DE TIEMPO LIBRE PARA CUMPLIR CON LAS TAREAS ASIGNADAS

Por cansancio

creo que el peor enemigo de esto es la falta de tiempo, asumir mayores compromisos. O'Higgins

Porque los jóvenes al egresar del cian emigran de la ciudad para estudiar, ZMagallanes

Por falta de nuevas "caras" se aburren de estar siempre las mismas personas asumiendo responsabilidades. Z Magallanes

Descubrieron nuevos intereses en pandemia. Z Magallanes

Porque cambian sus tiempos disponibles y prioridades

Los AA piensan a que tienen vida útil en Scout, se dejan espacio a los mas nuevos.

A medida que se les dan mayores responsabilidades, se sobrecargan de trabajo voluntario

Por falta de motivación en sus grupos

TEMA 3: BÚSQUEDA – CAPTACIÓN DE VOLUNTARIADO

PREGUNTA

RESPUESTAS

7 ¿Qué estrategias de búsqueda o reclutamiento que tienen los Grupos?
Y ¿Los Distritos? Y ¿Las Zonas?

FOCUS 1

Realizar actividades recreativas con apoderados, exintegrantes que ya no están en el Grupo, invitación directa.
Dar oportunidades para participar de nuestro Movimiento, que las interesadas e interesados estén acompañadas (os) en su desarrollo y proceso de formación.
Como estrategia estamos motivando la participación de adultos, en actividades de apoderados y mmbb, que ha resultado en interés de estos en apoyar. Ahora mismo en la zona, estamos realizando catastro de antiguos scouts, para intentar reencantar a estos adultos.
Apoderados que van a dejar a sus hijos a actividades y se quedan un rato, ven que sus hijos lo pasan bien llegan contentos a la casa, eso los motiva. Verlos en acción.
Actividades lúdicas al aire para apoderados que inviten a otros Apoderados, también a ex miembros del Grupo junto a las familias, que se muestre a la comunidad y exposición en plazas ciudadanas del gore.
La difusión en RRSS tiene poco filtro para captar, (puede llegar cualquiera)
Mantener contacto con antiguos scouts
Fomentar que sea conocido, apoderado y ahí motivar. Que se tenga cierta referencia.
Que, desde lo laboral, puedan aportar desde sus profesiones, por ejemplo, una Tens.
Tener claridad de los tiempos, previamente, es voluntario para ingresar y salir, pero adentro, hay que responder.
Entre apoderados y cercanos
Estrategia de búsqueda, entre apoderados y conocidos... principalmente por seguridad para los niños
En Distrito: Se les pide a los Grupos que apoyen con dirigentes y guidoras para el equipo distrital, compromiso de los Grupos.
Entregar información lo más completa posible a los adultos que se incorporan.
A aquellos que llevan tiempo en el Movimiento, a ese nos acercamos. Alguien que sepa el tiempo que deben entregar.
Para cargos en distrito, se busca que cada Grupo quede representado en el comité de distrito y según sus características o perfil se le asigna su rol
Coordinadores tienen dos cargos, ya que hay poca gente
En Territorio: Motivar, apoyar, incentivar a asumir nuevos cargos
Dar oportunidades a nuevas generaciones de asumir cargos.
Fusionar cargos, Programa de zona en vez de distrito, optimizar cargos. Así desde el Programa se ayuda a levantar a los Grupos.
Yo insisto que la clave es la generación de programas, tanto a nivel zonal como a nivel nacional, que las zonas apliquen actividades del programa internacional (esto motiva)

FOCUS 2

Faltan espacios adecuados (Colegios) que no siempre apoyan.
Faltan más convenios con presencia en las comunas
Invitar amigos de Dirigentes y Guidoras o Apoderados
En el Grupo, en los Ciclos de Programa se incluyeron a apoderados con sus hijos, realizando actividades scouts, jugaron, cantaron. Y de ahí salieron 2 voluntarios y tal vez uno o dos más.
Como institución hay conflictos, no hay ánimo de hacer difusión, hay desencanto. No se baja información (al parecer porque hay desencanto). Hay una baja imagen de la institución.
La gran mayoría de adultos de mi Grupo fueron mmbb de éste (un 95%), ahí es donde se debe trabajar.
Hay que buscar más en los apoderados, pero falta más formación disponible
En Territorio: La búsqueda es más bien por recomendaciones de otros coordinadores del Comité Ejecutivo.
Campaña "Súmate al distrito" (DD El Bosque) donde cada Coordinador/a Distrital debe invitar a uno más, para ir ampliando el equipo y preparando gente.

FOCUS 3

Buscar amigas y amigos que quieran participar, hacer llamadas por RRSS.
llamado abierto vía Instagram
Caminantes que egresan.
Ex guidoras y dirigentes.
Ex caminantes que pueden participar como adultos ahora.
Motivar a los apoderados nuevos
Publicar aviso/circular hacia profesorado y/o apoderados de la Institución Patrocinante (colegio)
Apoderados, caminantes que están a punto de egresar, ex guidoras y dirigentes.
Remunerar a voluntaria y voluntarios
Motivar a los adultos a participar en actividades, como salidas, campamentos y actividades económicas
Invitar a Apoderados a ser parte del equipo de adultos. Recurrir a dirigentes-guidoras antiguos del GGS.
En convenio entre el distrito y la municipalidad se publicó en redes sociales para captar adultos para los Grupos.
buena relación entre los adultos de los distintos Grupos
Conversación directa con D/G del territorio
Concursos abiertos. Conversación con adultos uno a uno.
Concurso abierto y público
Consulta a Grupos sobre sus necesidades, ofrecer apoyo y conexión con otros Grupos y DDGG
En la Zona, Distrito y en general en los Grupos no hay estrategias para captar adultos
Conversaciones con posibles adultos para el cargo... Próximamente se realizará por concurso abierto
Realizar concurso abierto por redes sociales a dirigentes de la zona para cubrir los cargos. Stgo. Sur

En mi distrito (providencia) tenemos unos 20 integrantes en el equipo, cada cargo tiene más de una persona, y así se distribuyen las tareas, se hace más fácil. En promedio tienen entre 20 y 24 años.

(No se transmiten todas las circulares a los Grupos o a los equipos, para no saturarlos. Mejor focalizar, no recargar, así no se les agobia)

FOCUS 4

Los Ríos: estrategias en los Grupos: Caminantes egresados, buscar entre amigos-as, como Valdivia es ciudad universitaria entre estudiantes migrantes. Para los cargos distritales - zonales: ubicando a "los y las más motivados". Todos los Grupos que tienen Institución Patrocinante los colegios hacen la Captación de beneficiarios o dirigentes y guadoras (apoderados) que deseen participar.

Lo mismo pasa acá, en la zona de la frontera

Y también por Redes sociales, pero cuidando quienes postulan y teniéndolos en prueba 3 meses, y saber cuáles son sus expectativas

Es que no todos los Grupos necesitan...

En mi Grupo, de Temuco, siempre tenemos déficit en el clan, ya que necesitamos dirigentes y guadoras más mayores para que puedan estar a cargo de estos chicos que muchas veces ya son adultos y en mi consejo hay muchos DyG muy jóvenes

Experiencia del Grupo Cahuala de Chiloé: nos "abastecemos" principalmente de apoderados y ex caminantes, los apoderados los motivamos en reuniones periódicas de las unidades y los invitamos a formar equipos de apoyo en campamentos y paseos, desde ahí empiezan a conocer la metodología y muchos ingresan a los equipos de unidad, la otra fuente son los caminantes que vuelven a la isla después de sus estudios y retornan motivados a retribuir como dirigente lo que recibieron como beneficiario.

Sería importante considerar una estrategia que permita hacer llegar el Movimiento a lugares en que las personas no conocen a los scouts, en comunas más rurales, por ejemplo. Que esto tiene un contenido, un método, mucho más allá de los juegos y dinámicas que se realizan

Buscar entre personas que han participado del Grupo / egresados

Con personas antiguas, que se han retirado o egresados del clan

La búsqueda de exmiembros

Solo el "boca boca", o apoderados que han pasado por el Movimiento, D. O'Higgins

Apoderados, Caminantes, Antiguas guías o scouts dentro del territorio

Promocionar las actividades de las unidades como forma indirecta de llamado a adultos/as

En los Grupos principalmente buscan sus adultos en los ex scouts, apoderados y caminantes, de manera interna más que nada. Zona Magallanes

Principalmente es con los egresados o ex scouts. Gente que vuelve. Caminantes motivados/as

En RRSS es difícil realizar una selección, es un arma de doble filo.

Hay Grupos más cerrados. A pesar de certificado antecedentes falta apoyo en filtros

En Punta Arenas, el Distrito hizo una campaña en RRSS (lleva como dos meses), buscando adultos por medio de la zona y de ahí se vincula con los Grupos (adultos a trabajar con jóvenes) Sólo se contactaron 2 personas, pero no se concretó. Es difícil.

Hay que ver cómo se prepara el terreno para los que se integran. A veces se restringe a sólo scout y a los no scouts hay prejuicios ¿Qué va a saber? Hay que tener más inclusión a adultas/os. Hay que sensibilizar a los antiguos.

A veces llega una persona de bajo perfil, pasan unos meses y luego señala que: "veré si los puedo acompañar al campamento". Es implica que no se siente parte del Grupo, (y que no hay compromiso)

Admiro a los bomberos, porque siempre tienen gente, son disciplinados.

Los bomberos están en constante capacitación, tal vez sería bueno tener más cursos motivadores como de rescate u otros.

(Esos se pueden gestionar como Grupo o territorio)

El Grupo debe ser el principal agente de mantención y formación de sus adultas y adultos.

A los nuevos, se les pide que hagan lo mismo que uno ha hecho. En formación, por ejemplo. Pero no todos son iguales Ingresar a un Grupo implica destinar un monto, tiene un costo. Por ejemplo, un Curso Medio sale al menos \$50.000 y es mucho.

Debería haber una formación extra, permanente, participar en actividades.

Los territorios deben gestionar, pero a nivel Nacional (descentralizar) por ejemplo, un convenio con Cruz Roja, pero de ahí que se baje a niveles regionales. En vez de cada zona gestione por separado.

Primero buscamos conocidos del comité ejecutivo que cumplan con el perfil, cuando no se encuentra, se solicita a los Grupos la ayuda en la búsqueda y que propongan nombres que cumplan con el perfil esperado. Ñuble

En el distrito zona hemos trabajado en buscar en los Grupos a los dirigentes y guadoras que están activos Zona Magallanes

En nuestra zona unidistrital, se busca en los Grupos, en algunas ramas si falta el coordinador, se solicita a alguno de los que están en esa rama, elegido por ellos mismos.

EN LOS GRUPOS

- La mayoría realiza búsqueda al interior del Grupo (Caminantes, Exdirigentes y Exguadoras, exintegrantes, apoderados, profesores de la Institución Patrocinante)
- Es necesario tener vinculación y catastro con antiguos integrantes del Movimiento
- Es importante la realización de actividades entretenidas en la vía pública para darse a conocer.
- Difusión en RRSS hay desconfianza porque no tiene filtro en ese instante.
- Búsqueda en institución patrocinante (Colegios, Iglesias) para captar personas adultas
- Algunos Grupos y territorios se vinculan fuertemente con la comunidad y eso les abre puertas, se fortalece la imagen
- Muchos realizan difusión de sus actividades en RRSS y así pueden llegar exintegrantes y/o apoderados

EN LOS TERRITORIOS:

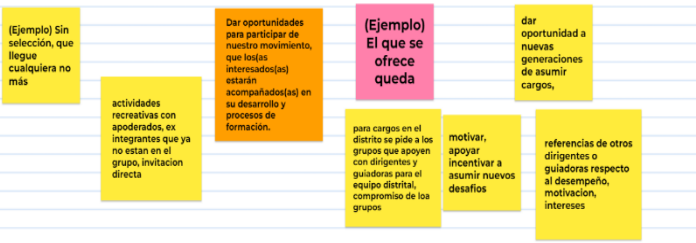
- Algunos territorios hacen la búsqueda por medio de postulaciones y concursos.
- Otros consultan a los Grupos, en relación con los que cumplen con requisitos pidiendo referencias.

PROPUESTAS

- Hay territorios que propician la representación de todos los Grupos en el equipo de distrito, como una estrategia de inclusión, de potenciar el sentido de pertenencia, de mejorar la comunicación y de cubrir cargos.
- Fortalecer la búsqueda interna dentro de los Grupos, procurando realizar un trabajo potente con caminantes, antiguos integrantes del Movimiento y Apoderados //DNCV, GRUPOS
- Fortalecer la imagen a nivel nacional, con cápsulas que se puedan mostrar en colegios, instituciones y redes sociales apuntando a personas adultas vinculadas al Movimiento guía scout y a aquellas que nunca lo han sido //CNC - DDI - DNCV
- Impulsar Convenios Nacionales con instituciones, pero con ejecución regional o comunal //DDI
- Impulsar estrategias de búsqueda de nuevas personas adultas en universidades y otras instituciones. //DDI
- Generar estrategias para realizar inducción o introducción de personas adultas nuevas, con una recepción acogedora y se propicie la entrega de conocimientos. //DNCV
- Diseñar e implementar más instancias de capacitación y formación para personas adultas complementarias a lo formal o básico, que sean breves, con temas puntuales que respondan a las necesidades grupales y territoriales, que permita mejorar la gestión (Planificar, Captación, Comunicación, etc.) //DNCV
- Impulsar capacitaciones y asesorías a Grupos y territorios, en relación con estrategias de difusión, recomendaciones para diseño gráfico y uso de algunas plataformas entre otros //DNCV - CNC
- Crear estrategias de sensibilización a Grupos para buscar e incorporar a personas que no han sido parte del Movimiento e implementen nuevas formas de captación //DNCV

¿Qué estrategias de SELECCIÓN de personas adultas tienen los Grupos y Territorios?

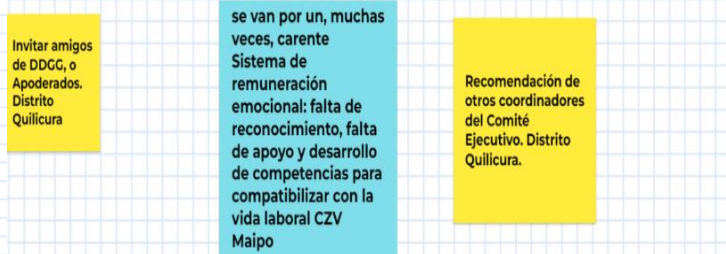
Para Adultos/as nuevo/as Para cubrir un CARGO (antiguos)



¿Qué estrategias de BÚSQUEDA de personas adultas tienen los Grupos y Territorios?

En los Grupos

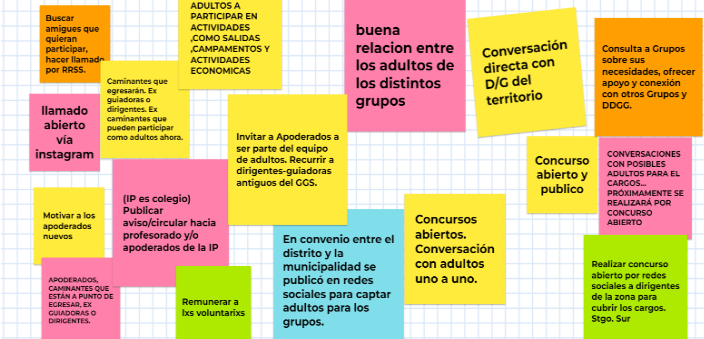
En Distritos y Zonas



¿Qué estrategias de BÚSQUEDA de personas adultas tienen los Grupos y Territorios?

En los Grupos

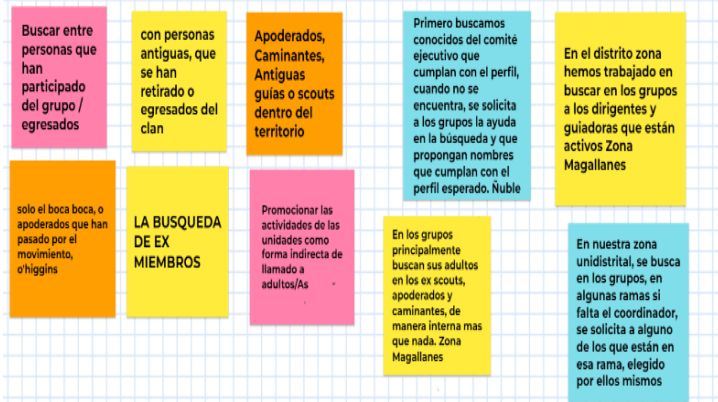
En Distritos y Zonas



¿Qué estrategias de BÚSQUEDA de personas adultas tienen los Grupos y Territorios?

En los Grupos

En Distritos y Zonas



TEMA 4: SELECCIÓN DE VOLUNTARIAS Y VOLUNTARIOS

PREGUNTA

RESPUESTAS

8 ¿Qué estrategias selección de personas adultas tienen los Grupos y Territorios?

FOCUS 1

En grupo se hace lo mismo al parecer en todas partes, recomendaciones grupo anterior, registro inhabilidades y prueba por 3 meses

Carta recomendaciones, Certificado Antecedentes, Certificado Inhabilidad.

Recomendación de algún scout

Se consulta a Oficina Nacional o Corte de Honor, sobre sus antecedentes, (en el caso de haber sido scout)

Si no se le conoce mucho, lo mejor es que esté 3 meses a prueba. Además de una entrevista personal y una carta de intenciones donde ponga su disponibilidad de tiempo, en qué Unidad le gustaría trabajar, etc.

En Territorio:

Se piden referencias de otros dirigentes y guías respecto al desempeño, motivación e intereses. El cómo trabajan en sus Grupos, es la mejor forma de saber si podrá asumir un cargo

Por lo general no se puede hacer mucha selección al menos en el Territorio

Se confía en los Grupos, es decir, si de cada Grupo aportan con adultos al equipo de distrito, ellos conocen mejor a su gente

FOCUS 2

Lamentablemente, no somos psicólogos laborales para realizar entrevistas por competencias para seleccionar a nuestro voluntariado. Nos servirían algunas herramientas para tal propósito (test, batería de preguntas recomendadas)

En papel, los CV y cartas de intención. En la "realidad", el gran factor del amiguismo. Opinión completamente personal.

En el Grupo: certificado de inhabilidades, certificado de antecedentes, carta de intención, llenado formulario (encuesta), carta de recomendación

Carta de postulación, carta de recomendación en caso de experiencia guía y scout y certificado de inhabilidad. Además de ponerlo a prueba 5 sábados en la Unidad que participará

Se solicita CV de trabajo voluntario

Certificado de inhabilidades, certificado de antecedentes, carta de intención llenado en formulario (Encuesta), carta de recomendaciones

Curriculum scout, carta de motivación e idoneidad para el cargo que desarrollará

No es bueno pedir CV es mucho exigir, si son voluntarios no más.

Un test psicológico puede ser complicado, engorroso y al final igual puede que llegue gente de la que no se quiere.

Los perfiles de cargo son fundamentales, pero por ejemplo en el manejo de dinero, hay algunos con magister en estos temas y han tenido problemas y errores, en cambio (sin desmerecer) una dueña de casa que anota todo en un cuaderno, lo tiene más ordenado y sin problemas.

En los perfiles debe apuntar hacia la visión de la organización que se construye

Se exige mucho a las personas, como requisitos, pero si al final son voluntarias, debería ser todo más simple.

FOCUS 3

Grupo:

Entrevista, tiempo de observación y acompañamiento. certificado de antecedentes e inhabilidad para trabajar con niños/as

Afta coloso: entrevista, carta recomendación, certificado inhabilidad, certificado de antecedentes, carta de solicitud para ingreso, prueba 6 meses, 1 mes con equipo de voluntariado grupal.

Certificado de antecedentes.

Entrevista personal, curriculum personal, certificado de antecedentes, certificado de inhabilidad, acompañamiento y etapa de evaluación (3 meses)

3 meses de prueba y luego una evaluación. Stgo. Sur

Carta dirigida al Consejo para ingresar + lo solicitado por reglamento

Territorio:

Carta de motivación para el cargo.

Si viene de otro Grupo, última evaluación de desempeño en el cargo que tenía

Carta motivación, cv scout y cv personal. ZSO

FOCUS 4

En los Grupos: un tiempo de prueba de aproximadamente 6 meses, y lo que se solicita por la norma institucional.

Certificado de inhabilidad, recomendaciones, averiguar ver cómo llegó a ese Grupo, se invita al consejo de Distrito y consultar cuáles son sus expectativas que desea al ingresar al Grupo, etc.

En mi Grupo, Tucapel de Temuco, pedimos los certificados de antecedentes, inhabilidad e informe de Grupo previo, además del tiempo de prueba dentro de la Unidad.

Siempre se pide una carta de intenciones.

Es que debe tener algunas exigencias ya que trabajamos con niños y jóvenes.

En el territorio generalmente es el Director/a quien los elige y conversa con ellos/as. LOS RÍOS.

Evaluación a los 3 meses desde el ingreso

Sumando a las ya establecidas, considero que se debería realizar entrevistas psicológicas, entrevistas personales O'Higgins

En los colegios hay orientadores, psicopedagogos, psicólogos, que pueden ayudar a ver entrevistas. Habría que hacer alianzas estratégicas.

Conocimiento previo (si viene del mismo Grupo), carta de recomendación si viene de otro Grupo, certificado de antecedentes. Recomendación de alguien del consejo. Río Andalién

Papeles: Recomendación, curriculum, Certificados, Entrevista con una terna de AA, EP, Apo, luego una entrevista psicológica, tres meses a prueba, carta compromiso... GGS San Mateo...

PRINCIPALES IDEAS

Actualmente en mi Grupo no hay una estrategia establecida, sólo el papel de inhabilidad y si viene de otro Grupo tiene que llegar con una carta de recomendación del Grupo anterior lo presenta el dirigente o guidora que lo recomienda. se aplica la normativa. se evalúa por el consejo después de 1 semestre

En el **distrito** actualmente, la selección de dirigentes para el cargo es mediante una conversación que permita visualizar disposición y compromiso para ocupar los cargos. Magallanes

Equipo distrital: Recomendado por el DD, con antecedentes aprobados por el consejo. Río Andalién

Se revisa el perfil primero, luego una reunión informal donde conversamos sobre los tiempos disponibles y lo que se espera del cargo. Nuble

LOS GRUPOS:

- La gran mayoría de los Grupos solo solicitan lo que señala el reglamento (Certificado de Antecedentes, de Inhabilidad, Carta del antiguo Grupo)
- Varios Grupos realizan entrevista personal con o sin pauta
- Otros, además de lo anterior, definen un tiempo entre 2 a 6 meses a prueba, de adaptación, para inducción, y al final de ese tiempo se evalúa y se toma la decisión. Es una forma de conocer a la persona en torno a competencias, tareas, etc.
- Muchos Grupos le solicitan una carta de intenciones o de presentación, para saber las razones de ingresar entre otras informaciones.

EN TERRITORIOS

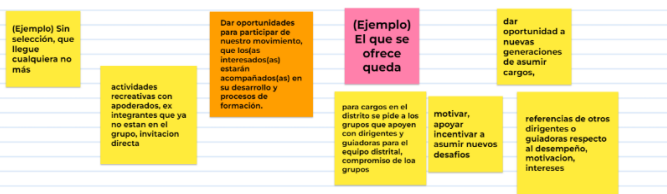
- En base a requisitos en la postulación la Directora o Director elige entre las candidatas y candidatos (se les pide una carta de postulación y Curriculum scout)
- Otra forma, más personalizada es averiguar sobre las competencias de personas adultas en los Grupos, conversando con RG para captar a posibles candidatas o candidatos.
- Algunos realizan entrevista personal.

PROPUESTAS

- Proponer algunas pautas de entrevista para los Grupos //DNV
- Impulsar el destinar un período de integración e inducción de 2 a 3 meses en los Grupos, sobre todo cuando es alguien nuevo antes de su incorporación formal. //DNV - GRUPOS
- Formalizar la Inducción a personas nuevas en un cargo, generando propuestas de temas y metodologías //DNV
- Generar material de inducción (a nivel general) //DNV
- Diseñar e implementar algún tipo de capacitación, tal vez por zonas, para proporcionar herramientas y estrategias que permitan desarrollar entrevistas de selección de personas adultas en los Grupos.

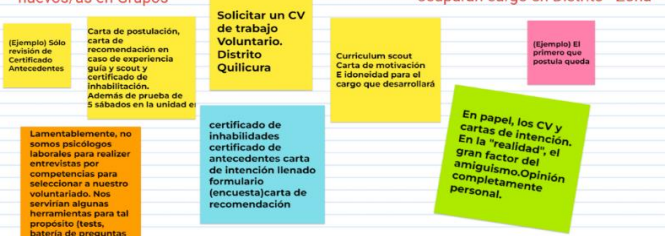
¿Qué estrategias de SELECCIÓN de personas adultas tienen los Grupos y Territorios?

Para Adultos/as nuevo/as Para cubrir un CARGO (antiguos)



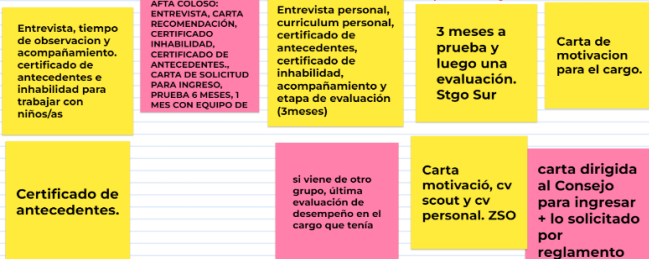
¿Qué estrategias de SELECCION de Personas Adultas tienen los Grupos y los Territorios?

Para Adultas y adultos nuevos/as en Grupos Para Adultas Adultos que ocuparán cargo en Distrito - Zona



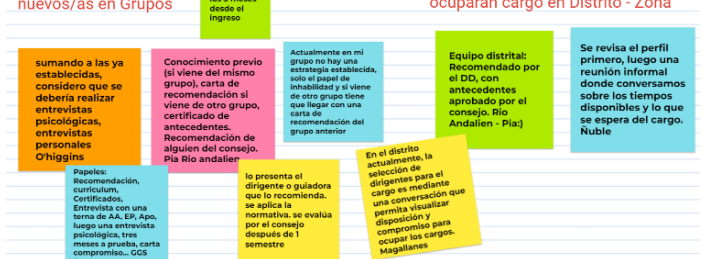
¿Qué estrategias de SELECCIÓN de Personas Adultas tienen los Grupos y los Territorios?

Para Adultas y adultos nuevos/as en Grupos Para Adultas Adultos que ocuparán cargo en Distrito - Zona



¿Qué estrategias de SELECCIÓN de Personas Adultas tienen los Grupos y los Territorios?

Para Adultas y adultos nuevos/as en Grupos Para Adultas Adultos que ocuparán cargo en Distrito - Zona



TEMA 5: PLAN ESTRATÉGICO Y CAPTACIÓN

PREGUNTA

RESPUESTAS

9 ¿Los Grupos tienen Plan Estratégico de Grupo e incluyen este tema? Y ¿Los Distritos? Y ¿Las Zonas?

FOCUS 1

Faltan documentos para el plan de Grupo y para la evaluación de desempeño igual...

Poco a poco los Grupos se van a ir proyectando y planificando (después de la pandemia). Tal vez puede ser una oportunidad.

Como hay pocos niños, hay pocos adultos, pero si aumentan los niños, se van a requerir más adultos.

Al menos en nuestro Grupo no está planificado, pero ahora que lo plantean sería bueno. Así no nos veríamos con este déficit de adultos.

Antes se usaba Plan de Grupo

Yo creo que la captación de adultos es un proceso permanente no planificado, debido a la rotación de dirigentes en los equipos.

El Plan Estratégico de la AGSCH era bueno, permitió crecer en membresía en 10 años.

La planificación se hacía en base a eventos nacionales y en eso se guiaban los Grupos (Jamboree, Paxtú, Moot, etc) y por eso creció.

Hoy no se planifica, se vive el día a día. Si la comuna cambia de fase, si el colegio lo van a facilitar o no, si alguien se contagió de covid, etc.

¿Qué nos ofrece la AGSCH? Eventos, Programas Internacionales que son muy atractivos y ayudan a motivar el programa, pero la información no baja. (Aconcagua)

Falta informarse más, falta motivación de adultos a informarse. buscar información.

En Antofagasta este fin de semana aplicas el programa de su mundo su voz, y ahora estamos pensado que programa podríamos traer.

FOCUS 2

Actualmente es difícil tener, mantener o actualizar planes cuando el voluntariado tiene las manos llenas intentando mantener a flote su Grupo.

En Renca lo hacemos de acuerdo con los pilares estratégicos

En Stgo. Maipo se usaba el PEZ (Plan Estratégico Zonal) hasta antes de la pandemia. Hoy se usa sólo el calendario de distritos, no hay planes. No hemos sido capaces de proyectarnos. Vamos y vivimos el día a día.

El no uso de Plan de Grupo, es un error del equipo de zona que no ha bajado. Aun con apoyo desde lo teórico y profesional.

FOCUS 3

Es difícil. Hay que tener tiempo.

Hay plan, pero ha costado llevarlo a cabo (Yerko)

Hay mucha rotación de cargos, por lo que es difícil proyectar mucho

Hay mucha información dando vueltas y no se alcanza a concretar, a comprometerse. Mucha información, muchas actividades Todo es tan rápido que cuando se baja y coordina la información y se va a concretar, ya llega otra cosa. Y no se evalúa y eso que le pedimos a nuestros NNJ que si lo deben hacer

La normativa habla de 3 años... Si Uds. tuvieran que presentar una propuesta a la normativa ¿Cuántos años les darían a los voluntarios en los cargos?

Tal vez que los cargos duren 2 años (varias opiniones)

1 o 2, es más difícil hacer proyectos a largo plazo, pero existiría un mayor compromiso por que es menos el tiempo de proyección a futuro

Dos años creo que es un buen tiempo para comprometer a alguien. Creo que se puede aprender y aplicar y así no se tiene tanta rotación

Si, dos años.

Pregunta ¿todos los cargos, requieren la misma duración?

Yo creo que los tiempos están bien, lo que importa es que exista un equipo detrás. Las personas pueden variar, pero para eso está la planificación.

Un año es muy poco, para aprender bien. Tres años a veces es mucho.

Lo de los trienios no es real, los Grupos cambian cuando es necesario.

Quizás una buena opción, ya sea para dos años o 3, configurar un plan de trabajo estable de cada territorio que marque el mínimo de eventos o proyectos que se van a hacer siempre o el método de captación. De esta manera todos saben qué se va a realizar cómo mínimo en cada período

Yo creo que hay que respetar lo que quiere la persona. Si quiere estar un año o dos, está bien y si quiere estar siempre, también. Pero hay que ser flexible con la participación de los voluntarios/as. Pues es el pilar donde se apoyan los NNA.

Cuesta asumir un cargo, a veces hay que partir de cero. (Falta inducción más completa)

En los Grupos también tenemos planificación y en eso dedicamos jornada de equipo grupal al comienzo del año. donde se delegan responsabilidades y tareas específicas.

Los procesos grupales de voluntarios son lentos y si se acorta las metas son muy inmediatas.

Intentamos un plan zonal en el año 2019, con participación y objetivos a tres años, pero vino el estallido y la pandemia y todo cambió.

Plan de Grupo; luego de un FODA de forma anual. Sin embargo, estos últimos 2 años ha sido a corto plazo quedando muchos ítems inconclusos.

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>En los Grupos también tenemos planificación y en eso dedicamos jornada de equipo grupal al comienzo del año, donde se delegan responsabilidades y tareas específicas.</p> <p>FOCUS 4</p> <p>Nahuelbuta: Plan Estratégico más se ve en los Grupos sus expectativas según sus necesidades. Para fortalecerlos.</p> <p>Nahuelbuta: Plan Estratégicos como Distrito ha sido más difícil tras la pandemia ya que no todos los Grupos se registraron hemos funcionado en la marcha y con muchas ganas para que los Grupos no mueran por el Covid.</p> <p>En Valdivia se usaba el Plan 2002, se trabajaba porque se exigía. Hoy solo un 30% de los Grupos lo hace. Y la parte de Adultos no lo ven.</p> <p>En crecimiento se planifica en mi Grupo, cuántos NNJ proyectamos, etc. Pero no en el distrito. Si bien hay plan de difusión, pero no está planificado ni proyectado.</p> <p>En mi Grupo tenemos Plan de Grupo, cada 2 o 3 años. En Distrito y Zona no se ha proyectado crecer, pero la formación y capacitación complementaria se considera.</p> <p>A veces se planifica todo bien, el colegio motivado, etc. Pero la piedra de tope es el auxiliar del colegio. Se tiene que afianzar el vínculo con las Instituciones Patrocinante.</p> |
| <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">PRINCIPALES IDEAS</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Los Grupos en general no tienen plan. - Los Distritos y Zonas, en general, tampoco tienen plan. - Se plantea que, a partir de la pandemia, los Grupos y territorios no se pueden proyectar, pues se vive el día a día - Hay confusión de recuerdos (mala fama) del “Hagamos un Plan de Grupo” de la Estrategia 2002 o bien el concepto de Plan Estratégico se asocia sólo a la AGSCh en general, pero no como una forma de planificación local. - Para varios territorios es engorroso planificar, puede requerir de mucho tiempo y personas, cosas que no hay hoy en día. - En los territorios hay mucha rotación de cargos, por lo que se hace difícil proyectarse, cumplir un plan. - Algunos tienen algún sistema de planificación, lo usan, y les da resultado. |
| <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">PROPUESTAS</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Dado que hay muchos cargos vacantes, temores o prejuicios a asumirlos, alta rotación donde una gran cantidad deja sus funciones antes de finalizar su período, existe la propuesta de que los cargos no duren 3 años como históricamente se ha planteado de acuerdo con los antiguos “trienios”, sino que disminuirlo a 2 años con posibilidad de repostulación. Dependiendo del cargo o bien el territorio. //DDI - Consejo Nacional - Diseñar dos o tres alternativas de Planificación para Grupos y Territorios, para que cada uno adopte el que sea más cómodo de acuerdo con su realidad e intereses. //DNV - DDI - Capacitar o realizar inducción sobre Planificación en Grupos y Estructura //DNV – DDI - En los Informes de Funcionamiento de Grupos, se debería retomar y resaltar el Plan de Grupo como instrumento estratégico, incluyendo la temática de Personas Adultas, Captación, Formación, etc. (adjuntando) //DDI - GRUPOS - Proponer al Consejo Nacional modificación de reglamento sobre duración de cargos. //DNV - DDI |

TEMA 6: PROPUESTAS PARA ÁREA DE CAPTACIÓN

PREGUNTA

RESPUESTAS

10. 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 hacer como Distrito o Zona?

FOCUS 1

Convocar a antiguos miembros de los Grupos, invitando apoderados
Invitar a los ex miembros del Grupo (junto a sus hijos si tuviera)
Motivar a los apoderados, sus familias, amigos de ellos, redes sociales
Acompañar a quien se integra, quizás un tutor o acompañante tipo padrino o madrina podría ser una estrategia de captación y permanencia, nunca dejar solo al voluntario
Señalar tiempos claros de duración del voluntariado.
Para guadoras y dirigentes nuevos se evalúa a los 3 meses su desempeño por parte del equipo de Grupo y se le pide la opinión respecto al tiempo de acogida al Grupo.
Una jornada de apoderados para mostrarles grosso modo qué hacemos los adultos con sus hijos cada sábado.
Alentar a los distritos a tener un programa de captación en el verano, para comenzar en marzo con nuevos adultos en los Grupos.
Incentivar a los territorios a realizar los cursos institucionales para poder actualizar y mejorar el trabajo territorial
En relación con las expectativas que apoyen en esta difícil labor que exista una especie de bolsa del dirigente y guiadora
Una campaña comunicacional, solicitando apoyo tanto en medios de comunicación en el territorio, zona o nivel nacional.
Hacer pasantías para apoyar y acompañar la formación de nuevos Grupos, con la participación de guadoras y dirigentes con experiencia y tiempo.
Proyectos para hacer Grupos nuevos, con los territorios.
La Asociación o los territorios podrían realizar convenios con las federaciones de estudiantes de las universidades locales, invitando a los jóvenes a integrarse a los equipos.
Cada territorio implementa su plan de acción en captación de adultos y si es positivo los demás territorios podrían replicarlo, teniendo un seguimiento de las personas que se integren.
Nos falta una instancia en donde se puedan preocupar de cada uno de los dirigentes y Guiadoras que se van de nuestros Grupos, y no siguen en el Movimiento para saber qué está pasando en los Grupos, distritos y zonas
Falta Curso Institucional
Ser más visibles en la sociedad, que la comunidad nos conozca
Definir tiempo a prueba para conocer al nuevo o nueva.
El incentivo es clave, primero es para los niños, y luego para los adultos.
No ser engorrosos en los procesos, programas, etc. (Ser más simples y flexibles) sobre todo en las tareas de territorios
Caminantes a veces se sienten lejanos de los adultos, no saben qué opción tomar al salir. Si no conocen al equipo de adultos no se van a motivar. Que se hagan parte del Grupo, se sientan parte.

FOCUS 2

Antes, nos destacábamos hasta por cosas tan simples como el uniforme.
Hoy, ni siquiera somos capaces de salir de nuestras casas con camisa. La llevamos en la mochila y en el Grupo la usamos.
Que tengan claridad de la forma en que interactúan las distintas áreas a nivel nacional. (por ejemplo: con un organigrama).
Que el sistema de formación incluya elementos gráficos y/o audiovisuales AMIGABLES que nos permitan "vender" de mejor forma los distintos cargos que están disponibles. (Ej.: Infografías rápidas y adaptadas)
Que fomente espacios de admiración y valoración al voluntario y voluntaria. (Ej.: premio al mejor dirigente y/o guiadora del año a nivel distrital o zonal)
Que se haga énfasis en los elementos valóricos transversales de la institución y ser enfáticos en que, si no se cumplen a cabalidad, es mejor que no se asuma el voluntariado.
Que el sistema de captación ayude a explicar de forma clara y amigable todo, con lenguaje simple y que trate de ser entendido por distintas personas, con distintas capacidades.
Sé que hay complicaciones institucionales, pero es importante contar con apoyo. Las "cúpulas" no apoyan en mejorar la imagen (de la institución). Por ejemplo, otras instituciones como TECHO o el HOGAR DE CRISTO tienen muchos voluntarios, hacen campañas y recolectan recursos.
Los Grupos se mueven (en captación y mostrarse a la comunidad), los distritos se mueven (convenios con los municipios), pero a nivel nacional no se ve.
Estamos muy ocultos. Nadie nos conoce a los scouts, o lo que hacemos. Falta hacerse conocer más.
Más comunicaciones, "vender más la pomada". Darse a conocer a nivel nacional
Falta animación territorial y recursos. La Oficina Nacional aún no entrega unos recursos a Antofagasta, de 2020 y 2021.
Estuve en Canadá un año y apoyé el Movimiento allá. Al cumplir un tiempo, me hicieron un reconocimiento por lo realizado.
A veces cuando cambia un DZ o DD el que llega borra todo, se pierde el trabajo y el legado. (Es como los cambios de gobierno)
En mi distrito hicimos un convenio con el municipio, y en sus RRSS nos publican información scout y es una buena manera de publicidad y llegar a más gente. Tal vez a nivel nacional se pueda hacer algo así. Faltan comerciales en radio y otras partes para promover el voluntariado.
(Estos focus territoriales deberían ser también como Grupos)
(Habría que preguntarse ¿Los Grupos quieren tener distritos y zonas? Yo creo que los ven lejanos y también a la estructura nacional.)
(Se extraña la información de EL DEN INFORMA, que se difundió a todos lo que estaba pasando.)

FOCUS 3

Buscar diferentes alternativas para que las personas que lo deseen consideren útil y atractivo continuar colaborando como voluntarias/os siendo compatible esto con su proyecto de vida

Tener actividades para Adultos, como foros, congresos.

Como un historial, partiendo con la captación y luego un seguimiento de la etapa de crecimiento (Formación, adquisición de competencias) y un RECONOCIMIENTO a su voluntariado.

Marketing, apoyo en dípticos, trípticos videos etc. que ayuden a explicar de manera lúdica para qué necesitamos adultos en el Movimiento

Seguir trabajando en el proceso de reconocimiento de nuestras adultas y adultos (Se que no es captación, pero la retención es clave también)

Que trabaje codo a codo con un área de vinculación con el medio, es necesario visibilizar a la sociedad primero para captar gente de afuera y no mirarnos el ombligo siempre

Que los cursos de formación sean más atractivos

Recolectar las ideas de los Grupos, sistematizar y compartir las buenas prácticas

hay planes y planificaciones, pero no respecto a la captación de personas

Hay diferencias por territorios, debe tener un diagnóstico y plan diferenciado

Es mucho trabajo esto, se agradece y felicita.

Debería promoverse más la esencia de ser voluntario, campañas, hacer campismo, campamentos de adultos, por ejemplo, los del Círculo de Amigos Scout, etc. Pasarlo bien. Cuidar mejor a las personas. Que no haya un tiempo límite, que se sigan sintiendo cómodos, que quieran permanecer, y su plan de vida.

Necesitamos demostrar (mostrar) que ser voluntario es compatible con la vida. No sólo cuando se estudia (y no hay mayores responsabilidades), sino que también cuando se trabaja y/o se tiene familia.

Hay que trabajar en torno a cómo lograr que un adulto se mantenga

Hay Grupos con más adultos y otros con más jóvenes, a veces hay dificultades o roces. Los adultos no quieren trabajar con los jóvenes y viceversa. Hay que procurar que se pueda complementar. Adultos deben incorporar a los jóvenes. Algunos se van. Hay que ver otras instituciones (Techo) y dar la oportunidad

Hoy en día hay un ambiente nacional y en territorios que no es el más apropiado. Faltan instancias de reconocimiento y de retención, que sea más agradable. Las cosas nacionales están cambiando constantemente

Tal vez averiguar cómo lo hacen para la mantención y reconocimiento en otras organizaciones de voluntariados.

Yo creo que el curso inicial es una buena instancia para atraer nuevos adultos, pero se debe modificar como hacerlo porque por ahora es fome.

Fortalecer el proceso de traspaso de un cargo e inducción para mejorar la retención

FOCUS 4

Debería considerar varias opciones para las diversas realidades del país.

sería super bueno poder sacar un manual o borrador de todo el conversatorio

Modelos de cartas de compromiso

Publicitar por todos los medios, la labor que realizamos y así incentivar la incorporación

Entrega del perfil de cada cargo

Formato de invitación a adultos (cápsulas) para ser presentados en diferentes instituciones (municipios, Daem, colegios, iglesias, distintas posibles instituciones patrocinantes)

Funciones y perfil para cada cargo

Tener claras las descripciones de cargo, para entender las competencias que deben tener los animadores adultos... ojalá tener psicólogos, pautas de evaluación de adultos.

Tener herramientas como pautas de evaluación de entrevistas. Como un check list.

Si se proyecta Captación, debería crecer el Movimiento Guía Scout. Hay Grupos que surgen en comunas más chicas, pero se disuelven. Con pocos adultos (1 o 2) motivados que mueven todo y luego se cansan. Habría que tener estrategia de crecimiento en general. Por ejemplo, para reuniones de distrito, de un Grupo fuera de Valdivia, debe viajar, tiene un costo, tiempos, a veces mala locomoción (y no sirve mucho así.)

Debería tener varias alternativas. Por ejemplo, para comunas chicas, enfocarse más en captación de adultos porque los jóvenes se van a estudiar (A Valdivia)

Tener estrategias con Psicólogos de DAEM u OPD (Para ayudar en pautas de entrevistas u otros)

Derecho a saber: que la persona adulta tenga la información previa, que sepa de la letra chica, tipo contrato o documento diga las condiciones.

Tener cápsulas didácticas y fáciles de implementar, difundir el Movimiento. Así se presenta a comunas o colegios para motivar la formación de un Grupo, o captar adultos, lo que se espera de ellos. Una mirada de Asociación

La estrategia que vaya de la mano con el territorio. A veces desde lo Nacional baja a lo territorial y debe ser de Territorio a Nacional. Se entiende el esfuerzo de hacer estas conversaciones y encuestas, que es muy bueno, pero me refiero a la implementación, la aplicación.

En los años 60, había libros de Escultismo en la Escuela, etc. Era de cómo llegar a un colegio, a la Universidad, etc. Desde el lenguaje, cómo nos vinculamos a las entidades. En qué aporta scout a ellos, de acuerdo con el tipo de público o espacio.

PRINCIPALES IDEAS

- Debe ser una estrategia amplia, que recoja las distintas realidades del país y que en su implementación se pueda adaptar distintos Grupos y territorios
- Debería considerar un acompañante, sobre todo al inicio del proceso
- Considerar estrategia comunicacional nacional, como apoyo a lo local. En verano, por ejemplo. Utilizando videos cortos y significativos. Ser más visibles
- Que se vincule con el área de crecimiento y la formación de nuevos Grupos.
- Que sea un sistema amigable, no complicado, planteado en forma lúdica
- Mejorar y ampliar los cursos de formación.
- Crear estrategias de mantención, reconocimiento, instancias de encuentros, que haga "agradable" se voluntaria y voluntario.
- Impulsar estrategias para Caminantes y Apoderados, y ex scouts
- Investigar cómo funciona Bomberos, Hogar de Cristo, Techo, para la captación y mantención de sus voluntarias/os
- Procurar que las tareas de adultas y adultos, no sean tan engorrosas, sean más simples, para no agobiarnos.
- Los Grupos y territorios deben salir, mostrar más. Impulsar iniciativas para esto.
- Es importante tener más convenios con instituciones nacionales con bajada regional o comunal
- Mostrar y demostrar la esencia de voluntarios, que es compatible con la vida familiar, los estudios o el trabajo
- Hay algunas miradas críticas al interior de la institución, Consejo nacional, etc. Que se hace necesario resolver.

PROPUESTAS

- Frente a estrategias, pautas de entrevistas, cartas compromisos, plantear alternativas y así cada Grupo adopta la que mejor se adecúe a su realidad o incluso permitiría que cada Grupo cree la suya propia. //D/NV
- La propuesta inicial incluye instrumentos de selección, formatos de acuerdos, diversidad de estrategias, mirada local, entre otras solicitudes o ideas que surgieron en los focus groups, por lo que se fortalece, se valida y se retroalimenta la nueva mirada. //D/NV

**Para una nueva ÁREA DE CAPTACIÓN DE PERSONAS ADULTAS:
¿Qué ideas, propuestas o expectativas tienen?**

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Ejemplo) que se adapte a cada territorio | Invitar a los ex-miembros del grupo (junto a sus hijos si tuvieran), motivar a (los/as apoderados/as) sus familiares o amistades de ciudad, redes sociales. | señalar tiempo claros de duración del voluntariado, para guiladoras o dirigentes nuevos se evalúa a los 3 meses su desempeño por parte del equipo de grupo y se le pide opinión respecto a su tiempo de acogida al grupo. | Alentar a los distritos a tener un programa de captación en el verano, para comenzar en marzo con nuevos adultos en los grupos. | Una campaña comunicacional, solicitando apoyo tanto en medios de comunicación en el territorio, zona o a nivel nacional. |
| Zona Valparaíso. Convocando antiguos miembros de los grupos. Invitando apoderados | acompañar a quien se integra, quizás un tutor o acompañante tipo padrino o madrina podría ser una estrategia para captación y permanencia, no dejar solo al voluntario | Una jornada de apoderados para mostrarles a Grosso modo que hacemos los adultos con sus hijos/as cada sábado. | Incentivar a los territorios a realizar los cursos institucionales para poder actualizar y mejorar el trabajo territorial. | Hacer pasantías para apoyar y acompañar la formación de nuevos grupos, con la participación de guiladoras y dirigentes con experiencia y tiempo. |

**Para una nueva ÁREA DE CAPTACIÓN DE PERSONAS ADULTAS
¿Qué ideas, propuestas o expectativas tienen?**

| | | | | |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Ejemplo) que se adapte al territorio | Que tengan claridad de la forma que interactúan las distintas áreas a nivel nacional. (por ejemplo: con un organigrama). | Que el sistema de formación incluya elementos gráficos y/o audiovisuales AMIGABLES que nos permitan "vender" de mejor forma los distintos cargos que están disponibles. (ej: Infografías rápidas y adaptadas) | Que fomente espacios de admiración y valoración al voluntario y voluntaria. (Ej: premio al mejor dirigente y/o guiladora del año a nivel distrital o zonal) | Que se haga énfasis en los elementos valóricos transversales de la institución y ser enfáticos en que si no se cumplen a cabalidad, es mejor que no se asuma el voluntariado. |
| | Que el sistema de captación ayude a explicar de forma clara y amigable todo, con lenguaje simple y que trate de ser entendido por distintas personas, con distintas capacidades. | | | |

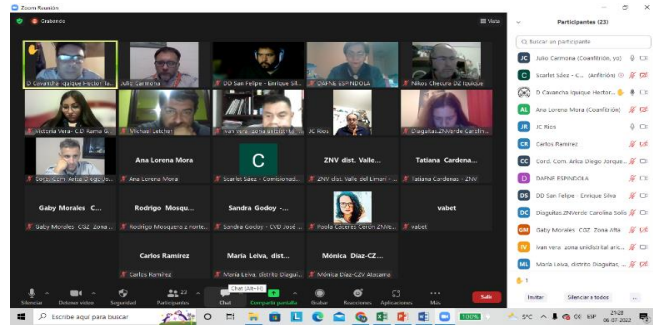
**Para una nueva ÁREA DE CAPTACIÓN DE PERSONAS ADULTAS
¿Qué ideas, propuestas o expectativas tienen?**

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Buscar diferentes alternativas para que las personas que lo deseen consideren útil y atractivo continuar colaborando como voluntarios/as siendo compatible esto con su proyecto de vida | Tener actividades para Adultos, como foros, congresos. | Marketing, apoyo en dipticos, tripticos videos etc que ayuden a explicar de manera ludica para que necesitamos adultos en el movimiento | que trabaje codo a codo con un área de vinculación con el medio, es necesario visibilizar a la sociedad primero para captar gente de afuera y no mirarnos el ombligo siempre | QUE LOS CURSOS DE FORMACION SEAN MAS ATRACTIVOS |
| Como un historial, partiendo con la captación y luego un seguimiento de la etapa de crecimiento (Formación, adquisición de competencias) y un RECONOCIMIENTO a su voluntariado. | Seguir trabajando en el proceso de reconocimiento de nuestrxs adultxs (Se que no es captación pero la retención es clave también) | Recolectar las ideas de los grupos, sistematizar y compartir las buenas practicas | hay planes y planificaciones, pero no respecto a la captación de personas | |

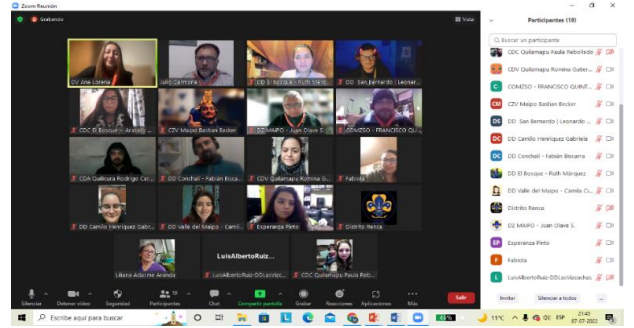
**Para una nueva ÁREA DE CAPTACIÓN DE PERSONAS ADULTAS
¿Qué ideas, propuestas o expectativas tienen?**

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Modelo de carta de compromiso | Entrega del perfil de cada cargo | funciones y perfil para cada cargo | Tener claras las descripciones de cargo, para entender las competencias que deben tener los animadores adultos... ojala tener psicólogos, pautas de evaluación de adultos... |
| Publicitar por todos los medios, la labor que realizamos y así incentivar la incorporación | Formato de invitación a adultos (cápsulas) para ser presentados en diferentes instituciones (municipios, daem, colegios, iglesias, distintas posibles instituciones patrocinantes) | | |

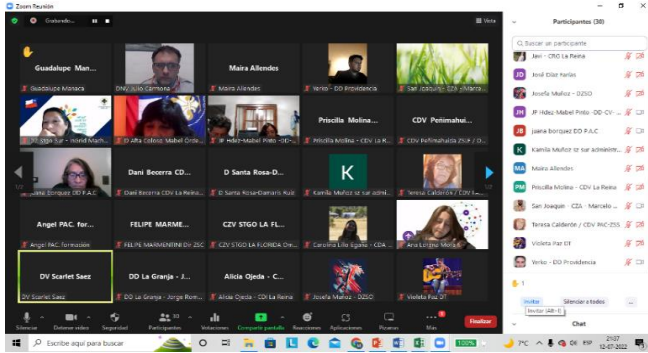
FOCUS 1



FOCUS 2



FOCUS 3



FOCUS 4

