



Política de Adultos en el Movimiento Scout

Scouts de Argentina Asociación Civil

www.scouts.org.ar

1. CUADRO IDENTIFICADOR

POLÍTICA DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT					
Status	Activa	Si	Presentación al CD en fecha 27/04/2019	Aprobación por el CD en fecha 27/04/2019	Autor/es de la actualización: Consejo Directivo - Comité Ejecutivo
	Baja	No			

2. OBJETO DE LA POLÍTICA

Scouts de Argentina Asociación Civil (SAAC) adhiere a la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, haciendo suyo el concepto de Ciclo de Vida de un adulto en una función, que surge del enfoque establecido en la misma, “enfoque holístico y sistemático que considera cuidadosamente todos los aspectos de la gestión de los adultos voluntarios en el Movimiento Scout que incluye invitar a los adultos que necesitamos, apoyarlos en su función, ayudándolos en su desarrollo y opciones a futuro”.

Tal como la Política mundial afirma, el objetivo es apoyar la Misión del Movimiento Scout, esto se logra desarrollando los medios y abordajes para capacitar y empoderar a todos los adultos, contribuyendo en la mejora de la calidad del liderazgo en los distintos niveles, como así también contribuyendo al mejoramiento continuo de las prácticas educativas y de gestión integral en la organización.

3. LINEAMIENTOS BÁSICOS

3.1 Generalidades

Los elementos del Ciclo de Vida (Captación, Desempeño, Decisiones para el futuro, Reconocimiento) forman parte de un proceso y como tales no pueden omitirse de manera parcial ni total. Este proceso tiene como objetivo la captación de los adultos, el desarrollo continuo de sus competencias en el Movimiento Scout y la permanencia de estos para el cumplimiento de la Misión del Movimiento Scout aprobada en la 35a Conferencia Scout Mundial, Durban, Sudáfrica - Julio de 1999: “La misión del Movimiento Scout, es contribuir a la educación de los jóvenes, a través de un sistema de valores, basados en la Promesa y la Ley Scout, para ayudar en la construcción de un mundo mejor donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad”.

Esto se logra comprometiendo a las personas durante sus años de formación en un proceso de educación integral, utilizando un abordaje específico que hace de cada persona, el principal agente de su desarrollo, como una persona segura de sí misma, solidaria, responsable y comprometida, ayudando a las personas a establecer un sistema de valores, basado en principios espirituales, sociales y personales como se expresan en la Promesa y la Ley Scout.



Política de Adultos en el Movimiento Scout

Scouts de Argentina Asociación Civil

www.scouts.org.ar

Además estos elementos deben garantizar que todos los miembros que acceden a una función en cualquiera de los niveles de la estructura institucional, estarán sujetos al acompañamiento, según establece la Política de Adultos en el Movimiento Scout.

Con el fin de cumplir con la Misión del Movimiento Scout, SAAC declara que:

- Requiere del liderazgo adulto para desarrollarse y funcionar de manera integral, para construir equipos y mantenerlos en un nivel óptimo en términos de la calidad y cantidad, planteando como premisa “Que las personas son su capital máspreciado y que siempre tienen prioridad sobre cualquier otro aspecto”.
- Reconoce que para cumplir la Misión del Movimiento Scout, el liderazgo adulto debe incluir también jóvenes adultos (no beneficiarios) en funciones de responsabilidad.
- Debe proporcionar espacios para desarrollar y compartir las responsabilidades.
- Se propone un esfuerzo especial para optimizar la diversidad de liderazgo para adultos, con un fuerte énfasis en la apertura para ofrecer el Movimiento Scout a todas las personas que adhieran a los valores explicitados en la Ley Scout.
- Comprende que la gestión de Adultos en el Movimiento Scout debe atender al desarrollo de las personas, para lo cual se deben garantizar a través de la posibilidad de formación, oportunidades institucionales para alcanzarlo.

3.2 Definiciones

- Adultos en el Movimiento Scout: el sistema de Adultos en el Movimiento Scout ofrece múltiples propuestas de aprendizajes en las tareas de desarrollo del Programa de Jóvenes y la Gestión Institucional, con prácticas de calidad Educativa, generando en los adultos que necesitamos una alta motivación y pertinencia en el ejercicio del liderazgo.
- Educadores Scouts: Los adultos voluntarios en su rol de educadores en los valores expresados en la Promesa y Ley Scout, poseen responsabilidades respecto al bienestar físico, mental, espiritual, emocional y social de los niños, niñas y jóvenes que son parte del Movimiento Scout.
- Voluntarios: Un voluntario es aquella persona que dedica parte de su tiempo libre a realizar actividades en bien de los demás, de un modo responsable, continuo, desinteresado y sin esperar a cambio retribución material.
- Empleados o Profesionales: Son personas contratadas para el desarrollo de tareas específicas en la Asociación. Pueden ser o no Educadores Scouts.
- Antiguos Scouts: Adultos que quieren seguir participando del Movimiento Scout, manteniendo su compromiso de colaborar con el mismo, pero sin una función específica.
- Facilitador de Grupo: ayuda en el diseño del plan personal de formación de los voluntarios de su Grupo Scout, tanto inicialmente en el primer acuerdo mutuo, como en la permanente gestión de desempeño del voluntario, a través del plan del desempeño y evaluación del mismo, donde se siguen promoviendo los acuerdos particulares y necesidades.
- Acompañamiento: Es el proceso de ayudar a las personas a comprender qué se espera de ellas, a definir metas claras de desempeño y a establecer un plazo específico para



Política de Adultos en el Movimiento Scout

Scouts de Argentina Asociación Civil

www.scouts.org.ar

alcanzarlas. Las metas pueden ser desde superar problemas de interacción personal, hasta alcanzar objetivos organizacionales. Esto comprende: el apoyo, tanto en la tarea como en la capacitación y en el logro de objetivos de desarrollo personal; la provisión de los recursos y el control necesario para asegurar el cumplimiento de la Misión.

- **Competencias:** Es el conjunto de conocimientos, habilidades, prácticas, motivaciones, valores y experiencias que una persona ha aprehendido y aprendido para realizar una tarea exitosamente dentro de una función en el contexto, momento y oportunidad adecuados. Dentro de Scouts de Argentina, reconocemos como competencias esenciales a aquellas que son fundamentales, en mayor o menor medida, en el desarrollo de todas las funciones dentro de la Asociación, y competencias específicas a las que sean para cada función en particular.

3.3 *Ámbito de aplicación*

La presente política se aplica a todos los miembros adultos de SAAC, conforme a los Estatutos, al Reglamento General, las Normas y Lineamientos correspondientes.

3.4 *Componentes del proceso del Ciclo de Vida*

- I. Captación.
- II. Desempeño.
- III. Decisiones para el futuro

I. CAPTACIÓN

Para cumplir la Misión del Movimiento Scout se deben conformar equipos de voluntarios donde cada uno pueda desarrollarse y trabajar de la mejor forma posible, para llegar con la propuesta educativa a más niñas, niños y jóvenes. Así, se inicia un proceso que comienza con la evaluación de las necesidades del Grupo u organismo, para la captación de adultos voluntarios.

EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES

a) Establecer necesidades de voluntarios

Los roles y funciones son identificados sobre la base de las necesidades del organismo, las cuales surgen del plan estratégico.

b) Establecer el perfil adecuado sobre la base de las competencias requeridas para cada función:

No es suficiente en un voluntario, tener tiempo y querer participar. La búsqueda debe estar focalizada y plantea requisitos, cualidades o un conjunto de competencias. Al momento de pensar en sumar un voluntario.

Por otro lado y para cada función asignada a un voluntario ya sea como educador o como



Política de Adultos en el Movimiento Scout

Scouts de Argentina Asociación Civil

www.scouts.org.ar

operador de gestión, importará tener en cuenta competencias específicas o propias de la tarea que se quiera encomendar.

c) Describir la función:

Es detallar las tareas y responsabilidades que tiene que cumplir la persona a seleccionar.

CONVOCATORIA Y SELECCIÓN

Una vez que se tenga en claro las necesidades del organismo, se realiza una convocatoria y selección acorde a los roles y funciones que se necesitan.

Elección mutua

Todo proceso de elección implica una doble dirección, ambas partes deciden estar juntos, como organización se seleccionan las posibles personas voluntarias y ellas eligen a la organización. Es el proceso de encuentro y conocimiento mutuo, el que determina la incorporación o no de un nuevo adulto voluntario en base a las coincidencias. Los procesos de elección dependen de la forma en que se haya realizado la captación o cómo se haya contactado la posible persona voluntaria con la organización.

INTEGRACIÓN

El periodo de integración ofrece a cada voluntario la oportunidad de descubrir y aprender sobre el papel que puede tener en la organización, identificar oportunidades de crecimiento personal y promover una mejor comprensión de la función que debe desempeñar dentro de la organización. Esto lleva un tiempo y es necesario garantizar a través del contacto directo con el contexto real donde se desarrolla o desarrollará la función. Para que la integración sea exitosa es fundamental el asesoramiento, apoyo y acompañamiento.

ACUERDO MUTUO

El proceso de captación, selección e integración para cualquier cargo o función culmina con el compromiso y acuerdo mutuo, entre el futuro acompañante y el adulto. Corresponde a la aceptación voluntaria del cargo, de las funciones y del compromiso adquirido, tanto respecto del desempeño como de la formación que se le proponga para desarrollar aquellas competencias requeridas para la función que aún no posea.

NOMBRAMIENTO

El nombramiento legitima al voluntario y la función. Cada nombramiento se efectúa por una duración pautada y lo realiza específicamente la persona que tiene la función de nombrar dentro del organismo, tal como figura en el Reglamento General, según el caso que se trate.



Política de Adultos en el Movimiento Scout

Scouts de Argentina Asociación Civil

www.scouts.org.ar

II. DESEMPEÑO

INDUCCIÓN

Una vez que el voluntario es nombrado, comienza con un período de adaptación llamado, donde toma contacto con lo que será su función y las personas que lo rodean.

ACOMPAÑAMIENTO/APOYO

El voluntario comienza su función siempre acompañado, y orientándolo en la adquisición de las competencias necesarias para su desarrollo.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

La gestión del desempeño es un proceso continuo, integral y natural que aclara las expectativas mutuas y el apoyo requerido para la función a la que se comprometió. Esta información se utiliza para reestructurar su plan de desempeño proporcionando formación y apoyo adecuados.

FORMACIÓN

La intención de la formación ofrecida a los voluntarios es proporcionar los medios para hacer una contribución significativa a la realización de la Misión del Movimiento Scout. La formación debe ser adaptada a cada rol o función y a cada persona sobre la base de un análisis detallado de las necesidades y de la experiencia previa del voluntario.

Apunta no solo a la adquisición y desarrollo de conocimientos y competencias necesarias para llevar a cabo cada función, sino también el desarrollo personal del voluntario permitiendo que experiencias previas y competencias que ya posee sean tenidas en cuenta.

III. DECISIONES PARA EL FUTURO

Como resultado de la Gestión del Desempeño, a través de la evaluación que se realiza, es un momento dónde se toman decisiones de futuro, pudiendo ser de reasignación, por cambio de función o de rama, de renovación, porque sigue en su función, o de retiro, porque deja el grupo. Toda evaluación implica un nuevo acuerdo entre acompañado y acompañante, tanto por las tareas y dedicación que decide el voluntario, como de la ayuda que necesita de su acompañante o pares para cumplir con su compromiso.

RECONOCIMIENTO

Debe ser adaptado a las necesidades individuales. El oportuno reconocimiento informal y formal es un proceso normal y permanente que debe llevarse a cabo dentro de la Asociación. El reconocimiento en el Movimiento Scout no se base en la "posición" sino en el desempeño y desarrollo de las competencias demostrados, y es fundamental para lograr un compromiso más profundo por parte de los voluntarios.

3.5 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

Derechos: Todo adulto en el Movimiento Scout tiene derecho a:

- Ser informado sobre la descripción de tareas, reglas y políticas correspondientes a la función que se le ofrece desempeñar, con anterioridad a la aceptación de la misma.
- Contar con una descripción escrita de sus tareas, responsabilidades y/o funciones.
- Que se le asignen tareas apropiadas, tomando en consideración preferencias personales, temperamento y experiencia y saberes previos.
- Recibir capacitación planificada en función de sus necesidades.
- Recibir una certificación por las instancias de capacitación en donde participa.
- Ser asegurado contra accidentes y otros perjuicios derivados de la actividad educativa propia del método scout
- Poder manifestar sus opiniones y sugerencias y a recibir respuesta a las mismas.
- Recibir reconocimientos por la tarea realizada.
- Ser informado de todo aquello que directa o indirectamente lo afecta.
- Contar con un acompañamiento responsable y continuo, ejercido por personas con experiencia, conocimientos, dedicación y tiempo suficientes.
- Contar con un lugar y ambiente de trabajo adecuados a la tarea asignada.

Obligaciones: Todo adulto en el Movimiento tiene la obligación de:

- Vivir los valores propuestos en la Promesa y la Ley Scout, actuando con lealtad y sinceridad.
- Respetar las reglamentaciones.
- Informarse.
- Estar dispuesto a aprender.
- Aceptar el acompañamiento.
- Trabajar en equipo.
- Cumplir con los compromisos voluntariamente asumidos.
- Respetar los derechos de los niños, niñas y jóvenes.

4. SUPERVISIÓN

El control de gestión de la política es responsabilidad del Consejo Directivo.

El nivel de operación de esta política es responsabilidad del Comité Ejecutivo.