



SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS *POR COMPETENCIAS*

COSTA RICA, JULIO 2017
Versión 1.0

Título	Versión	Validado	Fecha Validación
Manual Sistema de Gestión del Adulto	1.0.0	Dirección de Desarrollo	Enero 2018
Codificación	001-MAN-DD-MSIGA-V.1.O.O-2018		



CONTENIDO

1. Introducción	4
2. Antecedentes	5
3. Justificación	6
4. Sistema de Gestión del Adulto por Competencias	7
4.1. Ciclo de Vida	8
4.2. Manual de Cargos	12
4.3. Captación	14
4.4. Formación	18



1. INTRODUCCIÓN

El sistema de Gestión de Adultos es un modelo que enmarca y propone una gestión sistematizada del Adulto. Trasciende del esquema de formación y lo incursiona dentro de un ciclo, con etapas como la captación, el desarrollo de competencias y habilidades, acompañamiento y motivación, guiando y promoviendo al Adulto hacia una formación continua. Permitiendo con ello crecer con diversidad de ofertas de voluntariado, que, además potencializa su conocimiento, experiencias, destrezas, habilidades y aptitudes, en pro del Programa Educativo, buscando el Adulto que necesitamos.

Este Sistema responde a un mecanismo de desarrollo del adulto más innovador y que garantiza oportunidades de aprendizaje para todos los miembros. Con un enfoque direccionado al desarrollo de competencias, el Sistema reconoce al Adulto como una persona con conocimientos, perspectivas, valores y necesidades diferentes y únicas, basadas en sus experiencias de vida y en su función actual como voluntario. Bajo este marco, la responsabilidad del aprendizaje ha pasado de ser del dominio de un esquema, a ser un aprendizaje personalizado, donde cada individuo prepara su trayectoria de formación según su realidad y necesidad.

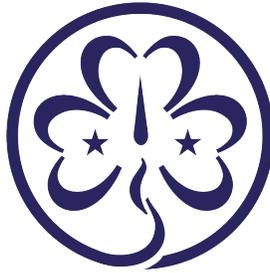
Aunado a este direccionamiento, es que las Asociaciones Mundiales (Guías, Guías Scouts y Scouts), señalan que el aprendizaje exitoso, involucra al Adulto desde la planificación y evaluación, se enfoca en temas de interés inmediato y permite un desarrollo cognitivo personalizado y de mayor significado; optando por brindar un conocimiento y aprendizaje integral, puntualizado y focalizado a las necesidades explícitas de cada persona, reconociendo su bagaje fuera del movimiento, por medio de una entrega mixta, es decir, utilizando metodología variada de aprendizaje.

El enfoque basado en el desarrollo de competencias, permite al adulto obtener destrezas que puedan adquirir, como parte de la estrategia y compromiso de la Asociación hacia el voluntario, ayudándolos a identificar y alcanzar su potencial como individuos y como dirigentes dentro del Movimiento.

Así, el Sistema de Gestión resulta ser innovador y consigue alinearse a las políticas de las Asociaciones Mundiales.

2.

ANTECEDENTES



La 39° Conferencia Scout Mundial (2011) reconoce que el documento, adoptado en 1990, se puede utilizar para gestionar los voluntarios y profesionales en el Movimiento, y con ello adopta la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout Mundial como representativa de la OMMS en la captación, retención, formación, desarrollo personal y gestión de los adultos en el Movimiento Scout.

Sumado a ello en la 25° Conferencia Scout Interamericana (2013) mediante la Resolución 13-03 acordó adoptar la Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout, Los adultos que necesitamos, y que las políticas y procedimientos de gestión de adultos en la Región Interamericana, según lo establecido en resoluciones anteriores, fueron modificadas con la adopción de las disposiciones de esta política.

Por otro lado, muy unido a éste concepto en línea de formación y retención del

voluntariado Adulto, la Asociación Mundial de las Guías Scouts, en su “Política y Directrices: Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos” (2012), hace mención de la implementación de un modelo de capacitación que promueva las habilidades y competencias individuales del adulto, promoviendo un aprendizaje continuo, significativo y creativo; aportando con ello a una formación donde se le reconocen sus experiencias vividas fuera del movimiento y brindándole conocimientos que permitan un mejor desarrollo en la ejecución del Programa Educativo.

Dicha directriz en este marco de capacitación, promueve focalizar una capacitación centrada en el alumno (Alumno Adulto), donde se abordan diferentes estilos de aprendizaje, haciéndolo más participativo y empoderado de su proceso de formación, de una manera individualizada, percibiendo este proceso como un modelo de aprendizaje y no como una transferencia de información.

3.

JUSTIFICACIÓN



Una de las características más significativas de todos los seres humanos es sentirse útil y trascender más allá de sí mismo. Basados en la Misión del Movimiento Guía y Scout, el modelo de Gestión de Adultos plantea contar con voluntarios adultos en constante evolución y desarrollo personal, que ofrezcan sus talentos para acompañar a los jóvenes a desarrollar su máximo potencial como seres humanos.

Para lograr este objetivo, se ofrece a los voluntarios un modelo de gestión activo y vivencial, mediante el cual puedan desarrollar actitudes, habilidades y competencias, que complementen su desarrollo personal y profesional. El sistema es aplicado a través de módulos teóricos y vivenciales, de forma secuencial, congruente y consistente con la filosofía y metodología Guía y Scout.



4.

SISTEMA DE GESTIÓN DEL ADULTO POR COMPETENCIAS



Cuando se habla de Sistema, es razonable pensar en “una serie o conjunto de cosas, estructuras, objetos o conceptos, que unificados se relacionan formando un todo”.

En nuestro caso, el Sistema de Gestión del Adulto, es una serie de componentes o etapas que permiten ofrecer un ciclo de vida al voluntario, desde su proceso de captación y evolucionarlo a varias facetas dentro de la Asociación, gracias a un proceso cíclico de formación; como parte del compromiso y oferta para el Adulto, es brindarle herramientas y destrezas útiles tanto para su vida personal como para el desarrollo del cargo dentro de la organización.

Mucho de la innovación de este Sistema, es el desarrollo de competencias, que no son más que el reconocimiento de las habilidades y destrezas que cada persona adquiere en su trayectoria de vida, las cuáles le permiten tener algunas en un mayor nivel de desarrollo que otras. Este Sistema de Gestión, permite

validarlas, específicamente las requeridas para el desempeño de cargos que sustenten en la organización.

Las principales fortalezas que posee el Sistema son:

- Interacción con el adulto desde su etapa de captación.
- Formación con desarrollo de competencias esenciales, específicas y técnicas.
- Empoderamiento a los Grupos en procesos de acompañamiento y crecimiento.
- Formación personalizada, donde el Adulto logra llevar su propio ritmo de aprendizaje.
- Apoyo Institucional por medio de Talleres Complementarios como parte del Sistema de Formación.



4.1.CICLO DE VIDA

El Sistema de Gestión se desarrolla mediante un Ciclo de vida para el Adulto. Éste comprende la sucesión cíclica de los procesos de captación, desempeño, acompañamiento, seguimiento y decisiones para el futuro, para cada uno de los cargos. Busca atraer, trabajar y retener a los adultos que necesitamos, durante períodos de tiempo establecidos fija y previamente.

CAPTACIÓN

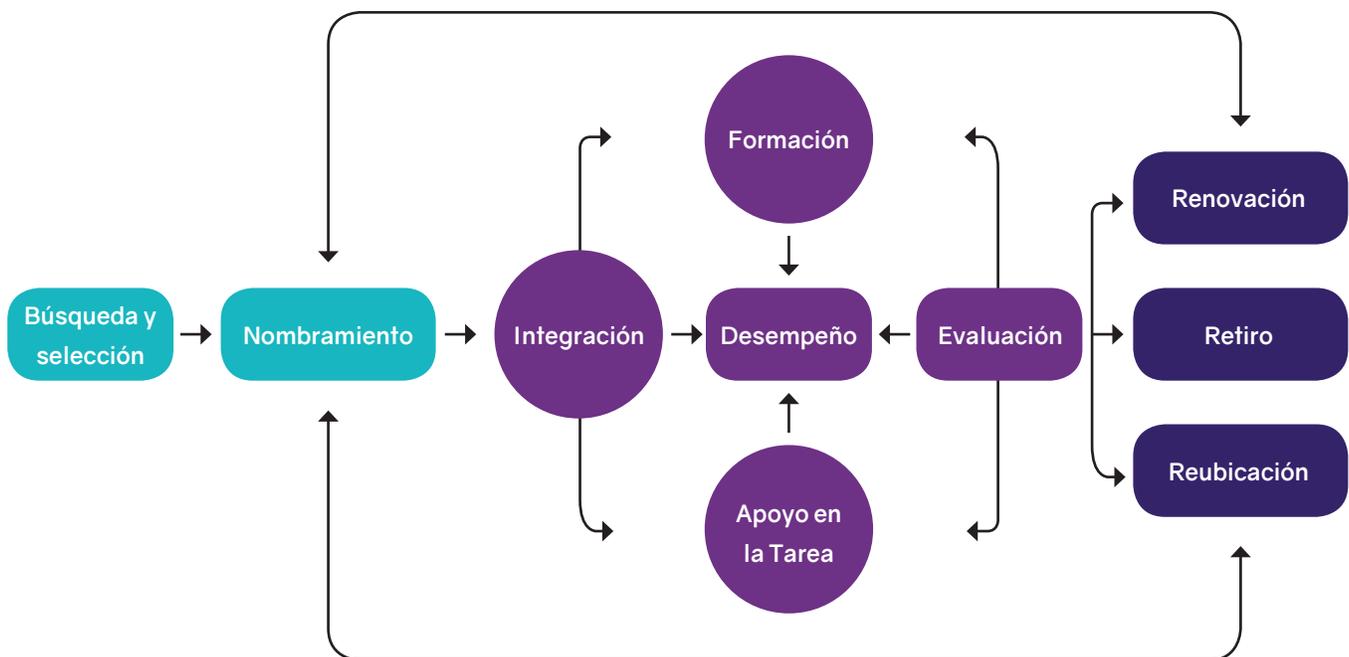
Búsqueda y selección de los dirigentes que necesitamos.

FORMACIÓN

Desarrollo de las competencias necesarias para la tarea.

CIERRE

Evaluación de desempeño y reconocimiento.



Acompañamiento

Apoyo personalizado para asegurar un desempeño exitoso

Reconocimiento

a. Captación de Adultos

La Captación o reclutamiento, es aquel proceso que busca atraer personas potenciales, para desempeñar un cargo en específico, por medio de la puesta en marcha de experiencias internas y externas de promoción y selección de adultos. La selección promueve una variedad de

adultos tanto internos como externos, que lleguen a ocupar cargos y funciones de alta responsabilidad en la Asociación. Fomenta la equidad de género en su contexto socio-cultural y promueve la diversidad e inclusión, para llegar con el Movimiento a todos los segmentos de la sociedad.



a.1. Detección de necesidades:

Antes del proceso de captación el sistema detecta la necesidad de cargos a elegir. La herramienta de Detección de Necesidades y Apoyo, permite identificar las áreas tanto de captación de Adultos (en aras de crecimiento o penetración), o bien apoyar y fortalecer los requerimientos de formación.

Para ello se diseña la Herramienta, de manera que se pueda dar un seguimiento oportuno en tiempo y calidad. (*Formulario1- Herramienta de Detección de Necesidades*).

a.2. Detección de competencias

El sistema de gestión de los adultos se fundamenta en la identificación de las competencias que el Adulto posee naturales o adquiridas por sus experiencias de vida.

Se identifican dos tipos de competencias: las Esenciales y las Específicas.

- **Competencias Esenciales:** Son aquellas que soportan los valores y la misión de la Asociación y que cumplen con características como:

- Son comunes a todos los adultos dentro de la organización, independientemente del cargo o de la función que desarrollen (son colectivas e institucionalizadas).
- Son propias de la organización, difícilmente imitables por otras organizaciones que persiguen fines similares o comunes (inimitables).
- Son duraderas.

- **Competencias específicas:** se relacionan directamente con los aspectos técnicos del cargo o función. El Sistema provee para cada cargo o función las competencias que se requieren para un desempeño adecuado, así como sus correspondientes evidencias para su valoración.





a.3. Establecimiento de un compromiso, acuerdo mutuo y nombramiento:

Corresponde a la aceptación voluntaria del cargo, de las funciones y del compromiso adquirido, potencializando sus habilidades, por medio de la oferta de formación que la organización le brinda.

El proceso de selección para cualquier cargo o función culmina con el establecimiento de un compromiso y acuerdo mutuo, entre la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica y el adulto.

El nombramiento establece lo que se requiere para:

- El término durante el cual este nombramiento será vigente.
- Los compromisos que asume el adulto con la asociación.
- La oferta de formación que se le brindará para desarrollar y perfeccionar las competencias requeridas para el cargo y evolucionar dentro de la organización.

La aceptación del acuerdo de nombramiento, implica adherirse a los procesos de formación y acompañamiento institucionalmente establecidos.

b. Etapa de Formación

El proceso de Formación conlleva tres etapas, cada una con módulos, que permiten al adulto tener un avance en el desarrollo de sus conocimientos y destrezas del cargo a desempeñar.

El Sistema ofrece al adulto las tres etapas de formación, a saber:

- Formación Básica.
- Formación Continua.
- Etapa de Perfeccionamiento y actualización.

Cada una de estas etapas permiten ser oportunidades de aprendizaje que se pueden forjar dentro y fuera del Movimiento Guía y Scout.

Otra de las ventajas de este esquema de formación, es que se complementa y refuerza con procesos de evaluación que permiten ir validando los conocimientos y destrezas adquiridas. A su vez, el Sistema permite establecer para cada cargo o función, las necesidades de aprendizaje a ser provistas y las metodologías adecuadas para el desarrollo de las competencias propias para el cargo desempeñado.

c. Acompañamiento y Seguimiento

De una manera transversal a la formación, el proceso del acompañamiento se brindará por medio de sus pares dentro del mismo grupo, así como también por parte de la organización. Permitiendo con ello poder tener un avance con atención personalizada, que potencialice los intereses y destrezas de cada adulto.

Éste es un proceso en el que el acompañamiento es única y exclusivamente de orientación, bajo un entorno de experiencia “aprender haciendo”, donde sus habilidades se den a conocer, de manera que hallan focos de desarrollo en algunas competencias y en otras simplemente reforzarlas.

d. Decisiones para el Futuro

El ciclo de vida del adulto en un cargo o función, no culmina, sino que evoluciona. Una vez finalizada su etapa de Formación Continua, el adulto opta por una evaluación final que permitirá tomar la decisión más acertada para el futuro y que puede ser:

- La **renovación** del nombramiento del adulto en el mismo cargo o función.
- La **reubicación** del adulto en otro cargo o función, como resultado de la movilidad dentro de la Asociación.
- El **retiro** del adulto de la organización, porque el adulto mismo tome voluntariamente esta determinación o bien porque la organización y los responsables de la evaluación determinen que es lo mejor para la Asociación.

En todo caso, cualquiera que sea la decisión que se adopte sobre el adulto, siempre debe considerarse el reconocimiento y agradecimiento formal de su desempeño. La asociación determinará e implementará los procedimientos adecuados para apoyar la toma de decisiones, reconocimiento y agradecimiento de sus adultos. Bajo circunstancias especiales, esta decisión también puede ser tomada posterior a una evaluación durante la vigencia del nombramiento.

4.2. MANUAL DE CARGOS

El Manual de cargos y funciones es un instrumento que indica las funciones principales a ser cumplidas por el voluntario de la Asociación, así como las competencias a contemplar. Es la versión detallada y descriptiva de los objetivos, funciones, autoridad y responsabilidad de los distintos cargos, que componen la estructura evolutiva del adulto.

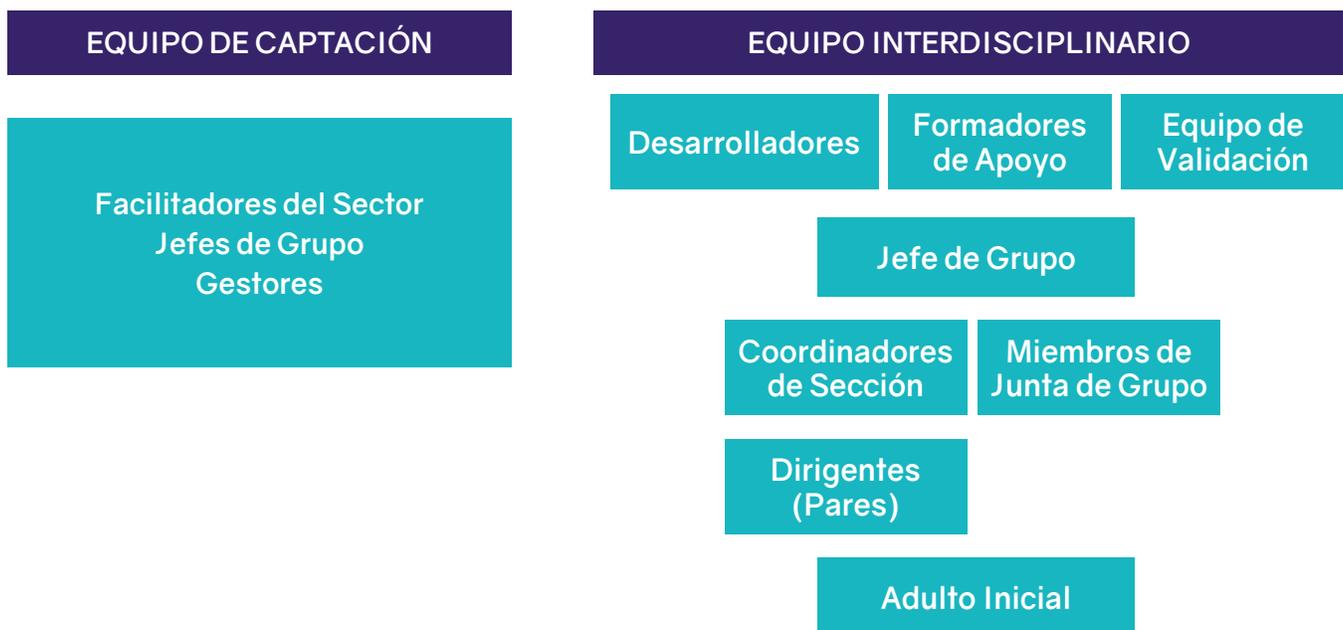
En el Sistema de Gestión, se analizaron todos los cargos de voluntariado que posee la organización, de manera que contara con una clara descripción y su respectiva capacitación para los mismos. El Sistema divide los cargos en 3 grandes áreas:



Ésta oferta de cargos, permite al adulto voluntario, evolucionar dentro de la organización, obteniendo mayores compromisos y conocimientos de la Asociación.

4.2.1. Cargos del Sistema de Gestión.

El Sistema desarrolla una “cascada” de cargos, que permiten hacer de cada una de las etapas, un motor continuo para el buen desempeño del Adulto dentro de la organización.



4.2.1.1 Roles

El Sistema propone dos equipos, uno para el área de captación y un equipo interdisciplinario.

- Equipo de Captación:

Compuesto por los Facilitadores del Sector, Jefes de Grupo y Gestores de Desarrollo. Este trío de cargos, serán los encargados de velar por el crecimiento y penetración de grupos en todo el territorio nacional. Velarán por detectar las necesidades de captación, así como las de formación de los grupos.

- Equipo Interdisciplinario: compuesto por los cargos de:

· Desarrolladores

Es aquel equipo de personas que trabajan en la creación de las herramientas necesarias para cada una de las etapas de formación.

· Equipo de Validación

Es el equipo que apoya a los grupos en el campo en los procesos de validación de competencias. Además, apoyará en la validación específica de los Jefes de Grupo y Coordinadores de Sección para su desarrollo de habilidades en sus cargos.

· Formadores de Apoyo

Equipo de personas que apoyan las etapas de formación y desarrollo de competencias en los grupos.

- Coordinadores de Sección

Son las personas que asumen el rol de Asesor Personal de Formación (A.P.F) de los dirigentes de jóvenes en el grupo. Ayudan y dan acompañamiento adecuado y en tiempo a los dirigentes de Sección en su proceso de formación.

- Jefes de Grupo

Apoyarán los procesos de formación de los miembros de Junta, asumiendo además un rol de orientador y par (A.P.F) que le transmite conocimientos y apoyo en las etapas de formación y desarrollo de competencias de cada uno de ellos.

4.3. CAPTACIÓN

La captación es un proceso sistemático de búsqueda y selección de voluntarios adultos, que contempla desde la detección de necesidades, hasta el momento en que las personas seleccionadas, una vez comprometidas y nombradas, inician su desempeño y acceden al sistema de formación.

Objetivo

Captar voluntarios en número suficiente y con el perfil idóneo para desempeñarse en los cargos que la Asociación pone a disposición.

Responsables

Equipo de Captación: Facilitadores del Sector, Jefes de Grupo, Gestores de Desarrollo.

Captación

- Interna- Crecimiento: Se refiere a la captación de adultos para cubrir las necesidades de los grupos.
- Externa- Penetración: Se refiere a la captación de adultos para la apertura de más grupos en el territorio nacional.

CAPTACIÓN Dentro del Movimiento

- Padres de Familia de miembros juveniles.
- Amigos y Familiares de miembros juveniles.
- Jóvenes mayores de 21 años que recibieron el Programa.
- Dirigentes Inactivos.

CAPTACIÓN Fuera del Movimiento

- Miembros Juveniles mayores de 21 años.
- Estudiantes Universitarios (TCU- practicantes, etc.).
- Profesionales en temas específicos.
- Padres de Familia de las Escuelas de la comunidad.
- Eventos Familiares- involucrar adultos de la comunidad.
- Juntas de Educación de las Comunidades.
- Jubilados.



4.3.1. Etapas del Proceso de Captación

a. Detección de Necesidades

Cuando se realiza un proceso de captación, se debe tener claro en qué cargos contamos con deficiencia. Por ello es importante conocer cuáles son todos los cargos con los que contamos, y de acuerdo a ello, cuáles son los que necesitamos, independientemente si el tema sea crecimiento (captación interna

para grupos ya existentes) o penetración (captación externa con apertura de grupos nuevos).

Hoy en día, la organización cuenta con una herramienta de detección de necesidades que permite validar membresía.

Membresía Recomendada

Se refiere a la cantidad recomendada de membresía por grupo.

	Parámetro de Membresía Juvenil	Parámetro de Membresía Dirigentes de Sección	Parámetro de Miembros Dirigentes Adultos	
MANADA	24	4	JEFE DE GRUPO	1
TROPA	32	4	SECRETARIO(A)	1
WAK	12	2	TESORERO(A)	1
COMUNIDAD	12	2	FISCAL	1
SUBTOTAL	80	12	VOCAL 1	1
			VOCAL 2	1
			COORDINADORES DE SECCIÓN	4
			SUBTOTAL	10

Es necesario contar con datos exactos de la membresía que tiene el grupo, esto nos permitirá contabilizar cuáles son y la cantidad de cargos necesarios, para captar de acuerdo a las necesidades de cada grupo.

b. Proceso de Incorporación

En esta etapa se busca que el interesado en ser voluntario adulto de la asociación, sea evaluado y ubicado de manera adecuada para el desempeño del cargo. Este proceso tiene tres estrategias:

CAPTACIÓN

SELECCIÓN

UBICACIÓN

1. Captación

PASO 1: En esta fase el voluntario adquiere todo el conocimiento inicial de los fundamentos y principios de la Asociación, comprendiendo la importancia de la función de los voluntarios para alcanzar la Misión y las diferentes opciones que el voluntario tiene para colaborar con el Movimiento.

Temas como:

- Quienes somos.
- Nuestra historia.
- Ley y Promesa.
- Las Secciones y su fondo motivador.
- Método Guía y Scout.
- Áreas de Voluntariado.

Además de las plataformas de ayuda con la que contamos actualmente (Facilitadores del Sector-Gestores de Desarrollo - Plataforma de Servicios), es importante saber que el sistema utiliza una plataforma digital, que es el primer enlace con el que la persona inicia el proceso de incorporación. Permitiendo que, por medio de una serie de videos y cápsulas informativas, el adulto pueda tener un panorama genérico y puntual de cómo y dónde poder ofrecer su voluntariado.

PASO 2: Una vez que la persona llena el formulario de inscripción, se registra y adjunta la información requerida, la misma es validada por el Centro Nacional de Servicios; en cuyo caso el personal a cargo le brindará un primer contacto que consiste en:

- Brindarle la Bienvenida y agradecimiento por su interés.
- Se corrobora brevemente información del formulario.
- Se valida internamente el Test de Ubicación, se le informa al Equipo de Captación los resultados y se enlista al adulto interesado a una base de datos para el debido seguimiento.
- Finalmente se coordina un contacto personalizado (visita, llamada o cualquier otro medio) por parte del equipo de Captación, donde informará sobre los pasos a seguir.

2. Selección y Ubicación:

Una vez que la persona recibe la formación inicial y comprende de manera general el movimiento, nuestros principios y fundamentos, y si la persona es validada por el equipo de captación teniendo aprobados los requerimientos de ingreso, se pasa a proponerle los cargos en los que se dispone a incursionar, tomando en cuenta las competencias iniciales y naturales que la persona posee y que a su vez promueve un cargo en específico.

Si la persona acepta ofrecer su voluntariado para dicho cargo, se procede con el Acuerdo y Compromiso Mutuo (A y CM), que formaliza el compromiso a desempeñar una tarea específica, por un lapso de tiempo claramente definido, así como el de la Asociación a apoyarlo en su gestión y ofrecerle las herramientas y el acompañamiento necesario para el cumplimiento de su función.

Como resultado de esta fase de selección, se hace la apertura de un expediente y se le hace entrega de una herramienta para el seguimiento de su formación, donde podrá llevar a cabo su progresión.

Es importante que a la persona de recién interés, se le validen cada una de estas facetas de ingreso, antes de iniciarla o incluirla oficialmente en los grupos:

-Validación de Información de Ingreso:

- 1 carta de referencia de la guardia Rural o en su equivalencia Hoja de delincuencia no mayor a 1 mes.
- Copia de la cedula de identidad.
- 1 fotografía tamaño pasaporte.
- Verificación de reingresos o suspensiones del candidato (antecedentes institucionales).

-Bienvenida por parte del Equipo de Captación:

- Aplicación de Test de Detección de Competencias Naturales.

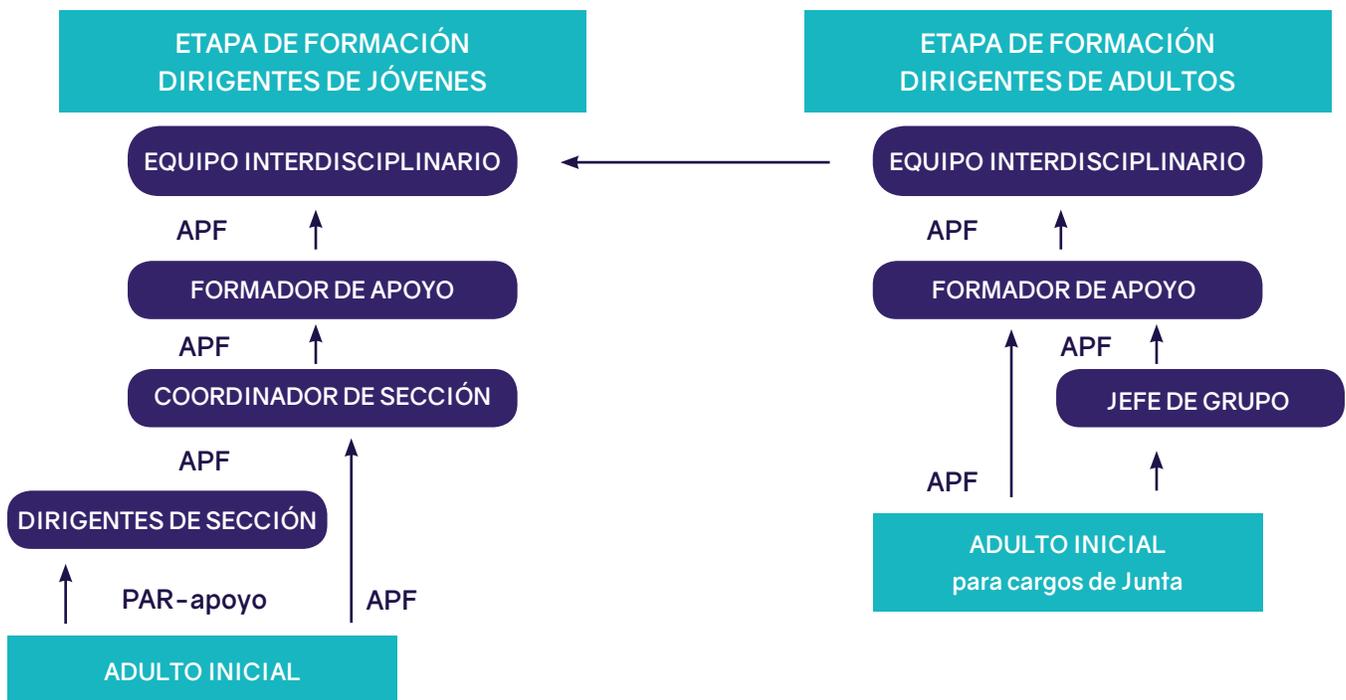
-Firma del Acuerdo y Consentimiento Mutuo.

4.4. FORMACIÓN

Es en la fase de formación donde se apoya el desarrollo de cada adulto en las competencias que el cargo requiere. El enfoque se centra en la adquisición de competencias que necesita para el ejercicio de cada cargo, y por esto, el aprendizaje se da en la acción y ejercicio que el adulto realiza. Es importante recordar que varios de los voluntarios llegan al movimiento con un bagaje muy amplio de competencias, experiencias y habilidades adquiridas en otros espacios formativos, mismos que el sistema permite reconocer por medio del test de ubicación realizado en la etapa de captación.

Para iniciar el proceso de Formación, es vital la asignación del Asesor Personal de Formación (APF) o par, quien a través de la práctica supervisada (acompañamiento formativo, directo y personal por un período determinado), garantiza un proceso de aprendizaje responsable y relevante que permitirá un desempeño de calidad en el cargo.

En la siguiente cascada se puede visualizar los A.P.F asignados de acuerdo al rol que realicen, de manera que la formación quede apoyada en su mayor fortaleza dentro del grupo, que es donde el adulto se desarrolla y apoya el Programa Educativo.



Ahora bien, la fase de Formación tiene cuatro etapas: Inicial, Formación Básica, Formación Continua y Perfeccionamiento.

4.4.1. Inicial

Se llama así al proceso previo de la persona, durante su proceso de captación, donde se brindan aquellos conocimientos básicos y generales que toda persona dentro del Movimiento debe conocer, independientemente del cargo que desempeñará. Este primer escalón de formación, busca que el adulto conozca la raíz, los orígenes, los motivos, fundamentos y principios que forman el Movimiento Guía y Scout de Costa Rica.

Objetivo

Que los adultos de reciente ingreso desarrollen en forma satisfactoria los conocimientos generales del movimiento.

Responsables

Equipo de Captación y Equipo Interdisciplinario

Recursos a Usar

Plataforma Virtual, Ayudas de Programa.

4.4.2. Formación Básica

Se llama Formación Básica, a aquellos conocimientos básicos y necesarios para que la persona pueda ejecutar su rol de una manera adecuada. Sumado de la adquisición y desarrollo de competencias específicas para el cargo.

La Formación Básica está compuesto de a 3 a 4 módulos (de acuerdo al cargo a desempeñar), en el cuál el adulto puede ir avanzando conforme adquiere los conocimientos módulo a módulo. El Asesor Personal de Formación (APF) será la persona encargada del acompañamiento del dirigente en el proceso de formación.

4.4.2.1. Competencias a Desarrollar

Es importante señalar que cada uno de los cargos cuenta con sus propias competencias a desarrollar, permitiendo con ello que, durante la formación, hayan habilidades y destrezas a reforzar al nivel deseado y requerido.

En el Manual de Cargos, podrán observarse las competencias asignadas y requeridas para cada uno de los roles.

4.4.2.2. Validación

Tiene como finalidad el constatar que el adulto ha adquirido las competencias y conocimientos requeridos. La evaluación es una herramienta sencilla, que va dentro del Kit de herramientas, que el mismo A.P.F le realizará, al validar la puesta en marcha de sus conocimientos, en la ejecución dentro del grupo.

4.4.2.3. Reconocimiento de Finalización



Como reconocimiento de la etapa de formación básica, el dirigente recibe Nombramiento más un Reconocimiento en forma de Pin color morado, significativo a su proceso inicial como Adulto dentro del Movimiento Guía y Scout de Costa Rica, cuyas bases ha deseado incorporar a nuestra asociación, tal cual árbol que empezará a crecer.



La Insignia de Madera es uno de los reconocimientos que reciben los adultos desde los tiempos del fundador Scout. Su motivación principal es el reconocer y valorar sus conocimientos mínimos para desempeñar un cargo.

“El Jefe de Tropa no tiene que ser ni maestro, ni oficial de mando, ni director espiritual, ni un hábil instructor... todo lo que se requiere es el don de saber gozar con provecho el aire libre, compenetrarse con el anhelo de los muchachos, (...)”. **Guía para Jefe de Tropa- pág. 3.**

El Sistema de Gestión, alinea dicho pensar del fundador al incorporarlo en un mundo de competencias que le permitan al adulto potencializar sus habilidades y destrezas, de manera que sirvan de espíritu para el desarrollo tanto del Proyecto como del Programa Educativo.

Es importante destacar que una de las modalidades que el Sistema promueve con respecto a la asignación y reconocimiento de la Insignia de Madera, es que refuerza los conocimientos básicos del Adulto, por medio de una formación integral del movimiento, sus principios y oferta educativa como un todo, haciendo del voluntario un actor competente en cualquiera de las áreas. De ahí que la Insignia de Madera no especializa cargos, sino reconoce el conocimiento mínimo integral de la organización.

Una vez realizada la etapa de Formación Básica que el sistema promueve, el A.P.F puede validar, con su bitácora y registro de progresión del Adulto, que él cuenta con los conocimientos básicos para poder desarrollar y ejecutar por sí mismos el Programa Educativo. Para ello, utilizará la herramienta de evaluación (Ver Rúbrica de Evaluación Insignia de Madera V.01), la cuál validará de acuerdo a la progresión de formación que ha tenido el dirigente y realizará un informe (acta de fe), apoyándose en todas sus observaciones de progresión del Adulto, y la misma será entregada al Equipo Interdisciplinario.

El Equipo Interdisciplinario, junto con el Departamento de Desarrollo, realizará las gestiones necesarias para poder hacer entrega al A.P.F la Insignia de Madera solicitada, para que la misma sea entregada al Adulto (ver Herramienta Progresión Personal de Formación), por medio de una Ceremonia de Adultos en su grupo respectivo.

Como reconocimiento final a esta etapa, el dirigente será reconocido con un pin del color resepectivo a su rol de formación, permitiendo reflejar con ello los conocimientos competentes mínimos.



4.4.3. Formación Continua

La finalidad de esta etapa es que el dirigente especialice su cargo, y adquiera nuevos conocimientos, habilidades y actitudes que mejoren su desempeño y le hagan idóneo en el cargo.

Objetivo	Que los dirigentes desarrollen en forma satisfactoria, conocimientos adicionales y enriquecedores que potencialicen su rol.
Responsables	Coordinador de Sección (A.P.F) y Apoyo del Equipo Interdisciplinario.
Recursos a Usar	Plataforma Virtual, Ayudas de Programa.
Duración	Indeterminado.

La Formación Continua está compuesta de gran variedad de oferta de talleres y Ayudas a programa, en los cuales el adulto puede ir adquiriendo más conocimientos y reforzar competencias. El Asesor Personal de Formación (APF) será la persona encargada del acompañamiento del dirigente en el proceso de formación.

Esta etapa está planteada para desarrollar a los dirigentes en las siguientes áreas:

Dirigente de Jóvenes: Mejora en la aplicación adecuada e integral de todos los elementos del Programa Educativo, correspondiente a la sección en que se desempeña, satisfaciendo las necesidades de los miembros juveniles.

Dirigente de Adultos/Institucional: Mejora en la aplicación adecuada e integral de los procesos Institucionales, satisfaciendo las necesidades del nivel en que se desarrolla el dirigente.

Apoyo en Formación: Desarrollo en la capacidad inductiva y formativa de las personas, para el apoyo en procesos de formación.

4.4.4. Perfeccionamiento

Esta es una etapa que busca desarrollar a un nivel superior, los conocimientos y competencias del Dirigente de una manera integral y que a su vez logre generar insumos y apoyo a la organización dentro de la mejora continua.

Objetivo

Que los dirigentes se especialicen y brinden insumos a la organización en cualquier ámbito requerido, por medio de adquirir competencias estratégicas.

Responsables

Formador de Apoyo y Equipo Interdisciplinario.

Recursos a Usar

Plataforma Virtual, acompañamiento y aporte en equipos.

Duración

Asignación y Participación de Proyectos Organizacionales que generen mejora continua.

La etapa de Perfeccionamiento busca desarrollar competencias estratégicas para el aporte de insumos institucionales, mediante la puesta en marcha de diferentes destrezas dentro de la organización. Está orientado a generar expertos en líneas de acción que tengan las competencias suficientes para la generación de propuestas, elaboración de materiales, implementación de estrategias, seguimiento de procesos y evaluación de resultados, entre otros.

Dentro de esta etapa se destacan los roles de:

Formador de Apoyo: Es el adulto que apoya la formación de los Adultos dentro del movimiento. Instruye y capacita a los demás con un gran sentido del compromiso por el aprendizaje. Dicho cargo requiere de conocimientos y competencias del área de perfeccionamiento y trayectoria que permita colaborar y apoyar en el campo con la formación, cuando así se requiera.

Desarrollador: Es el Adulto que forma parte del Equipo Interdisciplinario, crea, ajusta y valida las herramientas de formación necesarias para cada uno de los cargos de la Asociación.

Evaluadores de Apoyo: Es el equipo que evalúa a los cargos que así lo requieran con la finalidad de que cumplan con las competencias del cargo. Realiza la evaluación para los cargos directamente asignados. Sirve de apoyo en los procesos de evaluación para otros cargos que así lo requieran.

Otros cargos: Son aquellos roles que realizan los adultos como parte del aporte e insumos para la institución. Pertenecen por lo general a Proyectos de Programa a nivel nacional o internacional, comités como el de Planificación, Comité Técnico Nacional, Corte Nacional de Honor o bien Junta Directiva Nacional.

4.4.4.1. Reconocimiento

En esta etapa se reconocen los aportes de una manera constante y permanente para la organización. Se caracteriza por ser un Adulto totalmente activo dentro de la organización, participa en los diferentes grupos y realiza con autogestión los proyectos a desarrollar.

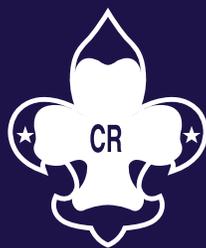
Como parte del reconocimiento tangible, se le podrá hacer entrega de un PIN alusivo a su etapa y aportes realizados para la Asociación.



4.4.4.2. Solicitud para Tercer y Cuarto Madero

El Sistema de Gestión basado en competencias, permite que la persona con los conocimientos y aportes institucionales necesarios durante la etapa de perfeccionamiento, pueda ser reconocida. La asignación o reconocimiento, dependerá del aporte significativo y continuo que brinde el voluntario, en cualquiera de las tres áreas a saber, adultos, programa o gestión institucional.





DIRECCIÓN

Avenida 10 Calles 13 y 15 San José, Costa Rica

CENTRAL TELEFÓNICA

(506) 2222-9898

FAX

(506) 2223-2770

APARTADO POSTAL

2223-1000 san José

CORREO

gysdcr@racsa.co.cr



siemprelistos.com