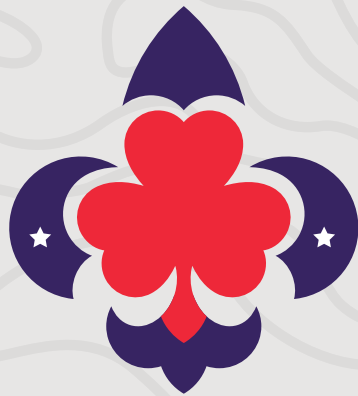


Siempre listos. Siempre unidos. Siempre Guías y Scouts.

POLÍTICA NACIONAL ADULTOS EN EL MOVIMIENTO



**Guías y Scouts
de Costa Rica**
INSTITUCIÓN BENEMÉRITA



Vigencia	Consecutivo	Versión	Nombre de Documento
2017-2022	Política Nº2 Presentada a Junta Directiva Nacional 20-07-2017	Versión Nº 2 Aprobada en JDN mediante acuerdo Nº 01-08-2017/18	Política Nacional de Adultos en la Asociación Esta política rige a partir del día 21 de Julio de 2017 y deroga cualquier lineamiento anterior
2012- 2017	Política Nº1	Versión Nº 2 Aprobada en J.D.N. el 8 de octubre del 2012.	Politica Nacional de Recurso Adulto

Tabla de Contenidos

1. Introducción	1
2. Definiciones	1
3. Sujetos de la Política	1
4. Objeto de la Política	2
5. Principios Fundamentales de la Política	2
5.1. Enfoque por Competencias	2
5.2. Coherencia	2
5.3. Organización que aprende	2
5.4. Accesibilidad y Flexibilidad	2
5.5. Horizontabilidad	2
5.6. Transparencia	2
5.7. Personalización	3
5.8. Aprendizaje Significativo	3
5.9. Participación	3
5.10. Equidad de Género	3
5.11. Calidad	3
5.12. Capacitación Centrada en el Alumno	3
5.13. Sucesión	3
6. Ciclo de Vida	3
6.1. Captacion de Adultos	3
6.1.1. Determinacion de Necesidades	4
6.1.2. Identificación de Competencias	4
6.1.3. Competencias Esenciales	4
6.1.3.1. Adaptación al cambio	5
6.1.3.2. Aprendizaje y desarrollo personal	5
6.1.3.3. Compromiso	5
6.1.3.4. Conciencia Organizacional	5
6.1.3.5. Planeamiento estratégico	5
6.1.3.6. Relaciones Interpersonales	5
6.1.3.7. Trabajo en equipo	5
6.1.4. Competencias Específicas	5
6.2. Nombramiento	5
6.2.1. Compromiso y Acuerdo Mutuo	6
6.3. Desempeño	6
6.3.1. Sistema de Formacion	6
6.3.2. Estructura del Sistema de Formación	7
6.3.3. Acompañamiento y Seguimiento	7
6.4. Definiciones para el Futuro	8
6.5. Retención de los Adultos	8
7. Revisión y Actualización	8

1. INTRODUCCION

La 39ª Conferencia Scout Mundial (2011) reconoce que el documento marco Adultos en el Movimiento Scout, adoptado en 1990, se puede utilizar para gestionar los voluntarios y profesionales en el Movimiento Scout. Además, 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, debido a que resuelve que las políticas y procedimientos establecidos en la materia en las resoluciones anteriores se modifican por la adopción de las disposiciones incluidas en esta política e invita a las Organizaciones Scouts Nacionales a aplicar las disposiciones de la Política Mundial para los Adultos en el Movimiento Scout. La Política y Directrices sobre la Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos de la Asociación Mundial de las Guías Scouts del año 2012, reza como propósito que la capacitación en liderazgo es equipar a la dirigencia con las habilidades y el conocimiento para desempeñar sus funciones de manera eficaz. Asimismo, señala como responsabilidad de cada Asociación Nacional diseñar e implementar un Marco Nacional de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos que ofrezca oportunidades para que los miembros adultos desarrollen su potencial pleno en sus funciones como dirigentes.

Por otra parte la 25ª 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. Se invita a las Organizaciones Scouts Nacionales a implementar las disposiciones de Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout, Los adultos que necesitamos.

En el ámbito Nacional, la Política Nacional de Recurso Adulto de Guías y Scouts de Costa Rica, que se aprobó en sesión de Junta Directiva Nacional del 8 de octubre del 2012, es el marco de referencia para la gestión del recurso adulto. Este se entiende como los adultos que colaboran en la Asociación para su finalidad y establece los lineamientos relacionados con la búsqueda y el desarrollo de las personas adultas dentro de la Asociación.

2. DEFINICIONES

Adultos en el Movimiento: es un programa sistemático de gestión de recursos adultos para mejorar la eficacia, el compromiso y la motivación de los responsables con el fin de ofrecer mejores programas para los jóvenes y una organización más eficaz y eficiente.

Adultos: toda persona con más de 18 años que no sea miembro juvenil de la organización y que de forma voluntaria se ocupa de facilitar la implementación del programa de jóvenes, apoyar a otras personas adultas o los procesos organizacionales, indistintamente si reciben o no una remuneración por su labor.

Toda persona adulta que desea colaborar en el proceso educativo que propone la Asociación deberá demostrar con sus actos el cumplimiento de los valores del movimiento en plena vivencia de la ley guía y scout y la promesa.

3. SUJETOS DE LA POLÍTICA

La presente política cubre a todos los adultos que desempeñen un cargo (conjunto de funciones, perteneciente a una posición dentro de la estructura organizacional, que puede ser temporal o permanente) o función (Una

función se puede interpretar desde dos ópticas distintas, ya sea: (1) como el conjunto de tareas que se ejercen de manera sistemática y reiterada, asociadas a un cargo o (2) una o varias tareas que se desempeñan de manera transitoria o permanente, sin constituirse en un cargo) en cualquiera de los niveles de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica.

4. OBJETO DE LA POLÍTICA

La Política Nacional de Adultos en la Asociación complementa y desarrolla las políticas Mundial e Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout, así como la Política y Directrices de Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos de la Asociación Mundial de las Guías y Guías Scouts. Establece el marco de referencia del sistema de gestión de adultos que requiere la Asociación para cumplir su Misión. Además brinda los lineamientos relacionados con la búsqueda, el desarrollo y retención de los adultos dentro de la Asociación, para que cumplan a cabalidad con la valiosa tarea de facilitar un proceso educativo integral a los niños, niñas y jóvenes, apoyar a otros adultos y/o ayudar en el desarrollo organizacional dentro de la Asociación.

5. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA POLÍTICA

Esta política asume como propios los principios de la Política Regional Los adultos que necesitamos del Movimiento Scout y de la Política y Directrices sobre Capacitación, Aprendizaje y Desarrollo de Adultos de la Asociación Mundial Guía.

5.1 ENFOQUE POR COMPETENCIAS, como pilar del desarrollo curricular que parte de la realidad de un perfil establecido, busca el desarrollo de todos los aspectos de un adulto en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos para desempeñar adecuadamente sus funciones, lo que conduce a su certificación como adulto formado y competente.

5.2 COHERENCIA, vincular y desarrollar de manera estrecha las políticas de los distintos niveles con las superiores.

5.3 ORGANIZACIÓN QUE APRENDE, promover y reconocer la posibilidad del desarrollo de competencias de un adulto en la interacción cotidiana con los demás y con su contexto, lo que fortalece la capacidad de aprendizaje individual, grupal y organizacional.

5.4 ACCESIBILIDAD Y FLEXIBILIDAD, facilitar el acceso al sistema de formación en cualquiera de sus niveles mediante un sistema de entrega múltiple de cursos, módulos y otras experiencias educativas, incluidas aquellas que se puedan proveer por sistemas educativos externos al Movimiento. Esto con la posibilidad de variar o cambiar la administración de los procesos formativos de acuerdo a las circunstancias o necesidades.

5.5 HORIZONTALIDAD, permitir que los adultos, en cualquier de sus roles y dentro del proceso educativo de continuo enriquecimiento y retroalimentación, interactúen respetándose mutuamente.

5.6 TRANSPARENCIA, favorecer la confianza de los adultos en todos los procesos y decisiones, para que estos puedan ser examinados y comprendidos de manera clara y sin restricciones.

5.7 PERSONALIZACIÓN, reconocer las condiciones y características individuales y la experiencia previa que tiene el adulto, así como sus expectativas y aspiraciones en la institución, para que él pueda estructurar su Plan Personal de Formación con la mentoría de un Asesor Personal de Formación.

5.8 APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO, vincular de manera estrecha y permanente los conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los adultos, para que los puedan aplicar a situaciones o problemas a los que se enfrentan en sus actividades cotidianas, considerando la realidad social y económica de sus entornos.

5.9 PARTICIPACIÓN, promover la toma de decisiones en conjunto entre los adultos y aquellos que orientan y acompañan sus procesos de formación y tomar parte en la ejecución de las tareas acordadas.

5.10 EQUIDAD DE GÉNERO, reconocer las cualidades, capacidades, diferencias y similitudes entre hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades en todos los procesos.

5.11 CALIDAD, favorecer una mejora continua de la organización, asegurar procesos de gestión de adultos consistentes y sistemáticos, para producir resultados y generar impacto.

5.12 CAPACITACIÓN CENTRADA EN EL ALUMNO, que reconoce al alumno adulto como una persona con conocimientos, perspectivas y necesidades únicas de aprendizaje basadas en sus experiencias de vida y en su rol actual como voluntario.

5.13 SUCESIÓN, promover que los adultos jóvenes que tienen el perfil y las competencias requeridas accedan a los cargos o funciones, para garantizar la renovación natural adecuada.

6. CICLO DE VIDA DEL ADULTO

El sistema de gestión de los Adultos en la Asociación comprende la sucesión cíclica de los procesos de captación, desempeño, acompañamiento y seguimiento y decisiones para el futuro, para cada uno de los cargos y funciones. Esto se denomina ciclo de vida del adulto y busca atraer, trabajar con y retener a los adultos que necesitamos, durante periodos de tiempo establecidos fija y previamente. El concepto de ciclo de vida no se refiere necesariamente al tiempo de permanencia de un adulto dentro del Movimiento ni se relaciona de manera exclusiva a un solo cargo o una función específica. En aquellos casos donde los adultos tienen diferentes cargos o funciones al mismo tiempo se están ejecutando ciclos de vida paralelos en etapas diferentes.

Es responsabilidad de la Asociación establecer las experiencias de aprendizaje y los procedimientos para su operación y reconocimiento, al igual que las requeridas para que la Asesoría Personal de Formación pueda evaluar las competencias y homologar, validar y reconocer otras experiencias de aprendizaje.

6.1 CAPTACIÓN DE ADULTOS

Con el fin de asegurar el liderazgo adulto idóneo en cada uno de los cargos y funciones, la asociación desarrollará en todos los niveles, actividades, experiencias internas y externas de promoción y selección de adultos.

La selección del liderazgo adulto debe: promover que adultos jóvenes lleguen a ocupar cargos y funciones de alta responsabilidad, fomentar la equidad de género en su contexto social y cultural y promover la diversidad e inclusión, para llegar con el Movimiento a todos los segmentos de la sociedad.

Es necesaria la implementación de procedimientos para la selección de todos los adultos que incluyan el suministro y verificación de datos y referencias personales y laborales, asegurando su adecuado almacenamiento y confidencialidad.

El proceso de captación de los adultos comprende:

- Determinación de necesidades,
- De las competencias requeridas y
- Establecimiento de un compromiso, acuerdo mutuo y nombramiento.

6.1.1 Determinación de Necesidades

A partir de los lineamientos provistos en la presente política y el Proyecto Educativo de Guías y Scouts de Costa Rica, se determinará las características del adulto requerido dentro de la organización.

La Asociación efectuará una revisión periódica de su estructura y procesos organizacionales, con el fin de garantizar que les den el soporte adecuado a las estrategias de la organización, necesidades actuales en cada una de las áreas estratégicas y que le permitan a la vez enfrentar los retos del Movimiento del futuro.

6.1.2 Identificación de Competencias

El sistema de gestión de los adultos se fundamenta en la identificación de las competencias requeridas para el desempeño de cada uno de los cargos o funciones. La competencia es definida como una característica subyacente en el adulto, que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o un desempeño superior en su cargo o función (idoneidad), donde:

- Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y tareas de trabajo.
- Causalmente relacionada significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.
- Estándar de efectividad significa que la competencia, realmente prevé el nivel de desempeño en un cargo de acuerdo a la idoneidad deseada.

Se identifican dos tipos de competencias:

Esenciales, y
Específicas

6.1.3 Competencias Esenciales

Se definen como competencias esenciales aquellas que soportan los valores y la misión de la asociación y que cumplen con las siguientes características:

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

- Proporcionan una ventaja duradera al fundamentarse en lo que ofrece la organización en su modo de hacer las cosas (duraderas).

- En conjunto, desarrollan el liderazgo del adulto requerido en nuestro movimiento.

Se asumen de la política regional de la OMMS-RI Los adultos que necesitamos las siguientes competencias esenciales:

6.1.3.1 Adaptación al cambio: es la capacidad para modificar puntos de vista, prácticas y actitudes en respuesta a cambios en contextos, condiciones y situaciones.

6.1.3.2 Aprendizaje y desarrollo personal: es la capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.

6.1.3.3 Compromiso: es la capacidad para hacer propios los Fundamentos del Movimiento (propósito, principios y valores, Misión y Visión del Movimiento Guía y Scout), asumir voluntariamente responsabilidades y apoyar e instrumentar decisiones para el logro de los objetivos organizacionales.

6.1.3.4 Conciencia Organizacional: es la capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones la afectarán, así como a los individuos y grupos dentro de la misma.

6.1.3.5 Planeamiento estratégico: es la capacidad para establecer objetivos y planes estratégicos, con una visión a corto, mediano y largo plazo, como resultado del análisis de escenarios futuros, tendencias generales y la integración de conocimientos y experiencias de la organización.

6.1.3.6 Relaciones Interpersonales: es la capacidad para ser empático, solidario y sensible hacia los demás; respetar ideas, creencias o prácticas y convivir e interactuar armoniosamente por medio del diálogo.

6.1.3.7 Trabajo en equipo: es la capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás, dentro y fuera de las líneas formales de autoridad, para lograr los objetivos organizacionales.

6.1.4 Competencias específicas

Las competencias específicas se relacionan directamente con los aspectos técnicos del cargo o función. Corresponde a la asociación establecer para cada cargo o función las competencias que se requieren para su desempeño adecuado, así como sus correspondientes evidencias para su valoración.

6.2 NOMBRAMIENTO

Corresponde a la aceptación voluntaria del cargo, de las funciones y del compromiso de desarrollar las habilidades que se consideren necesarias para atender de la mejor manera el puesto, las cuales se suman a todas aquellas habilidades que ya se poseen.

6.2.1 Compromiso y Acuerdo Mutuo

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 seleccionado.

El nombramiento establece lo que se requiere para:

- El término durante el cual este nombramiento será vigente,
- El término y la forma de efectuar la inducción y el período de prueba del adulto.
- Los compromisos que asume el adulto con la asociación,
- los apoyos que le serán brindados se le brindarán al adulto, para desarrollar y perfeccionar las competencias requeridas para el cargo o función,
- El procedimiento y los momentos de la evaluación del desempeño y del cumplimiento de los compromisos acordados.

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

6.3 DESEMPEÑO

El desempeño se refiere a la labor que desarrolla el adulto en el cargo o función. Para un desempeño idóneo, se ha de contar con:

- Un sistema de formación que contribuye al desarrollo de las competencias necesarias del adulto y
- un acompañamiento y seguimiento para apoyar la labor desarrollada por el adulto.

6.3.1 Sistema de Formación

Con el fin de garantizar la formación de cada adulto para desempeñarse adecuadamente en el movimiento, la presente política establece que el Sistema de Formación deberá proveer, para cada cargo o función, los siguientes procesos:

- Una Formación Básica,
- Un Aprendizaje Continuo
- Oportunidades de aprendizaje dentro y fuera del Movimiento Guía y Scout.

Estos se complementarán y reforzarán con los procesos de evaluación y certificación del mismo.

La Formación Básica es una respuesta directa a las necesidades de formación derivadas de las competencias esenciales y específicas asociadas con un determinado cargo o función.

El Aprendizaje Continuo se ofrece con el propósito de complementar y mantener vigentes los conocimientos, habilidades y actitudes del adulto en el desempeño de ese cargo o función. Por esto, se concibe como el conjunto de experiencias formativas que facilitan el aprendizaje permanente a lo largo del ciclo de vida del adulto, posterior a la culminación de la Formación Básica.

Se establecerá para cada cargo o función las necesidades de aprendizaje a ser provistas en la Formación Básica y las metodologías adecuadas para el desarrollo de las competencias propias del Movimiento.

El Aprendizaje Continuo se establecerá en un Plan Personal de Formación, acordado entre el adulto y la persona a la que reporta.

Por esto, la cualificación se certificará por la demostración del adulto, en su desempeño, de su idoneidad para el cargo o función. Además la participación en los determinados cursos, módulos o talleres necesarios para su desempeño como voluntario.

La asociación procurará considerar las expectativas y motivaciones de cada adulto voluntario, procurando las “oportunidades de aprendizaje dentro y fuera del Movimiento Guía y Scout” y valorará además la necesidad de los relevos intergeneracionales.

Se establecerán los símbolos institucionales necesarios para el reconocimiento de idoneidad de los adultos en el desempeño de sus roles y responsabilidades. En correspondencia con la normativa aprobada para la motivación y reconocimientos de adultos.

6.3.2 Estructura del Sistema de Formación

El área de Adultos en el Movimiento de la Asociación determinará la mejor estructura para operar el “Sistema de Formación” y considerará en su diseño e implementación la situación particular, necesidades y recursos vigentes, así como los principios enunciados en esta política se desarrollen y fomenten.

6.3.3 Acompañamiento y Seguimiento

La Asociación busca que todos los adultos se desempeñen con éxito en sus cargos y funciones y se sientan motivados y satisfechos en los mismos.

Busca reforzar su motivación para así aportar al Movimiento el máximo de su potencial y permanecer en la organización durante todo el tiempo en que pueda prestar un servicio apropiado.

Busca el cumplimiento, análisis y evaluación de resultados previamente acordados.

Para esto, cada adulto recibirá, desde el momento de su nombramiento y hasta la culminación del mismo, el acompañamiento y seguimiento permanente y adecuado.

Es responsabilidad de la Asociación establecer lo que se requiera para promover un acompañamiento adecuado a los adultos en todos los niveles, así como el desarrollo de herramientas, estrategias, apoyo y formación a las personas encargadas de los procesos evaluativos.

6.4 DECISIONES PARA EL FUTURO

El ciclo de vida del adulto en un cargo o función culmina con una evaluación al término de su nombramiento, 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, bien sea porque el cargo o función dejó de existir, 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.

6.5 RETENCIÓN DE LOS ADULTOS

La retención de los adultos es un efecto de un sistema de gestión con calidad, comienza en la forma como se efectúa la captación, continua con el proceso adecuado de formación y acompañamiento durante el desempeño y culmina con la manera apropiada de analizar y determinar las decisiones para el futuro.

Corresponde a la asociación, además de generar una dinámica permanente para incentivar y motivar a los adultos, implementar mecanismos adecuados para monitorear su retención y aplicar correctivos oportunamente.

7. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La presente política Adultos en la Asociación deberá ser revisada por la Junta Directiva Nacional al menos cada cinco años y cada que vez sea necesario como respuesta a una mejora continua, con el fin de poder efectuar los ajustes y actualizaciones requeridos.

Esto incluye las actualizaciones a las Políticas Mundiales y Regionales en la materia y los cambios derivados de otras políticas de orden mundial o regional que incidan en lo establecido en la presente política.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica (2012). Política Nacional de Recurso Humano Adulto. Documento digital. Disponible en:

http://siemprelistos.org/download/publicaciones_propias/Pol%C3%ADtica%20de%20Recurso%20Adulto%20Costa%20Rica.pdf

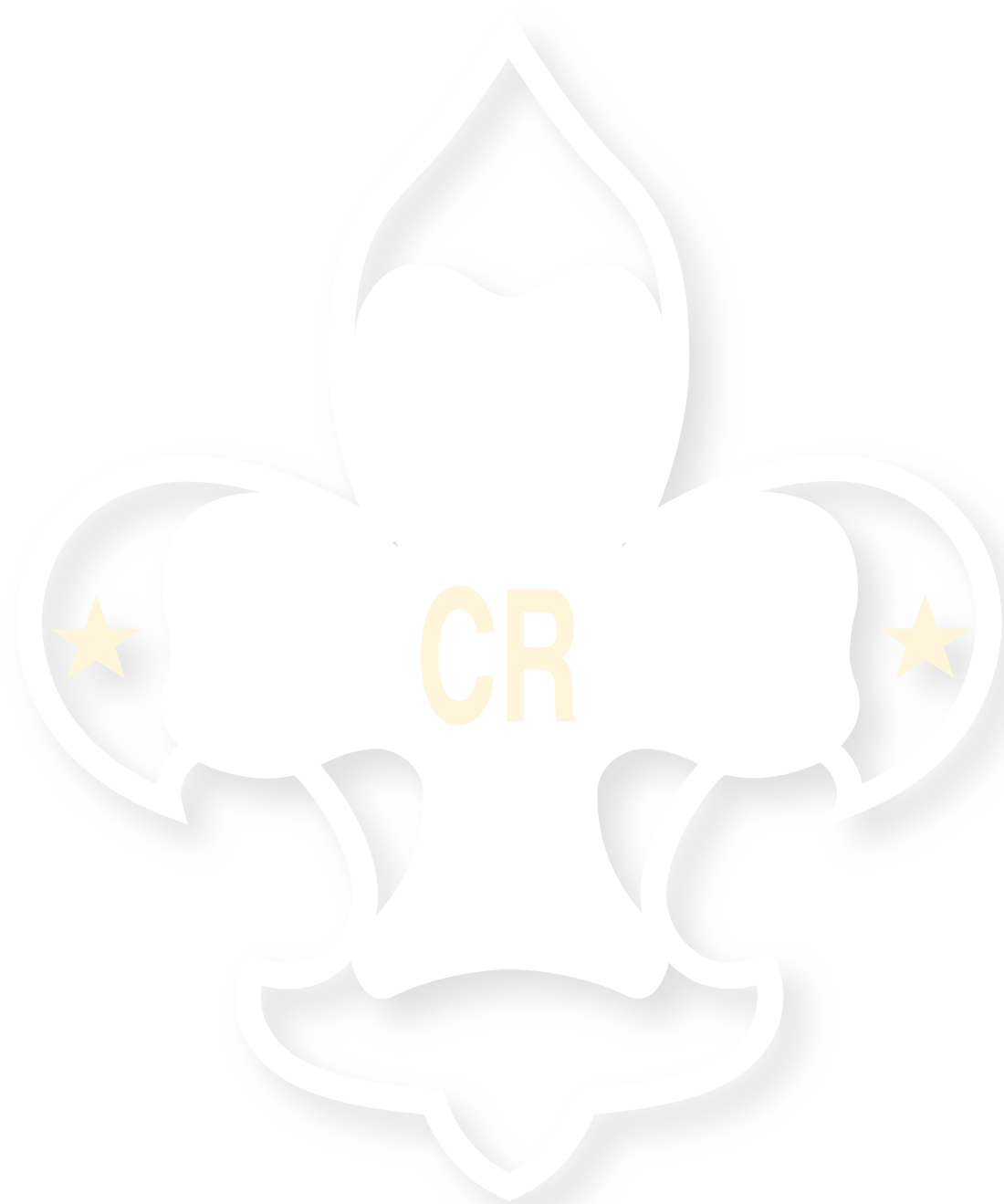
Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica (2006). Proyecto Educativo del Movimiento Guía y Scout en Costa Rica. Documento digital. Disponible en: http://siemprelistos.org/download/programa_educativo/proyectoeducativo2012.pdf

Asociación Mundial de las Guías y Guías Scouts (2012). Política y Directrices de la A.M.G.S. sobre Capacitación, Aprendizajes y Desarrollo de Adultos.

Asociación de Scouts de El Salvador (2009). Política Nacional de Recursos Adultos. Documento digital. Disponible en: http://www.scouts.org.sv/descargas/download_oficial/reglamento/Politica%20Nacional%20de%20adultos%20en%20el%20movimiento%20scout.pdf

Organización Mundial del Movimiento Scout-Región Interamericana (2013). Políticas Regionales. Adultos en el Movimiento Scout Los adultos que necesitamos.

Organización Mundial del Movimiento Scout (2011). Adultos en el Movimiento: Política Mundial. Documento digital. Disponible en: http://scout.org/sites/default/files/library_files/Adults%20in%20Scouting%20Policy_EN.pdf



Guías y Scouts
de Costa Rica

TEL: 2222-9898
www.siemprelistos.com