

2017

POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO





TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	2
1. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA.....	3
2. LOS SUJETOS DE LA POLÍTICA	3
3. PRINCIPIOS.....	3
4. GESTIÓN POR COMPETENCIAS.....	5
4.1. COMPETENCIAS ESENCIALES.....	5
4.2. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	6
5. CICLO DE VIDA DEL ADULTO.....	7
5.1. ATRACCIÓN Y VINCULACIÓN	7
5.1.1. Determinación de necesidades.....	8
5.1.2. Identificación de competencias.....	8
5.1.3. Búsqueda y selección.....	8
5.1.4. Integración	9
5.1.5. Compromiso, acuerdo mutuo y nombramiento	9
5.2. DESEMPEÑO	9
5.2.1. Sistema de Formación.....	10
5.2.2. Certificación.....	12
5.2.3. Estructura del sistema de formación.....	12
5.2.4. Acompañamiento y seguimiento	12
5.3. DECISIONES PARA EL FUTURO.....	13
6. GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN	13
7. ESTRUCTURA OPERATIVA.....	14
8. EVALUACIÓN, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	14
9. APROBACIÓN	15
10. REFERENCIAS.....	15





INTRODUCCIÓN

“Los adultos que necesitamos”, fue presentada y acogida en la tercera sesión ordinaria del Consejo Scout Interamericano realizada en octubre de 2011, en Trinidad & Tobago, instruyendo a la Oficina Scout Mundial - Región Interamericana su desarrollo para poder ser presentada, para su aprobación, en la Conferencia Scout Interamericana en Argentina.

La propuesta de Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout “Los adultos que necesitamos” ha sido construida y enriquecida con los aportes y consensos provenientes de varios cientos de adultos, provenientes en su gran mayoría de las Organizaciones Scouts Nacionales de la Región.

Durante el 18 y 19 de septiembre de 2013 se reunió la Red de Adultos en el Movimiento Scout, con la participación de 37 personas, representando a 16 países. La propuesta Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout denominada “Los adultos que necesitamos” fue presentada y su aprobación fue recomendada de manera unánime a la 25ª Conferencia Scout Interamericana.

En ese mismo orden, La Asociación Scouts de Colombia conforme a las Políticas Mundiales e Interamericanas, registra así mismos ajustes periódicos a su Política de Adultos Política Nacional de Recursos adultos. 1996. Versión 1.0. Política Nacional de Recursos Adultos. Julio de 2002. Segunda Edición. Política Nacional de Recursos Humanos. Marzo de 2004 y Política Nacional de Recursos Humanos de octubre de 2.009 y la Política Nacional de Adultos en el Movimiento de septiembre de 2014 cuyos ajustes se encuentran en el presente documento.

La Asociación Scouts de Colombia honrando los acuerdos realizados durante la 25ª Conferencia Scout Interamericana decide implementar las disposiciones de Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout "Los adultos que necesitamos" y para esto desarrolla los elementos necesarios para su implementación de acuerdo a las necesidades y el contexto de la Asociación tal y como se expresa en el siguiente documento aprobado por el Consejo Scout Nacional en su sesión del día **23 de abril**, mediante el **Acuerdo C.S.N. N° 176 de 2017, con Resolución C.S.N.N°021-17 de Junio 5 de 2017.**





1. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA

El presente documento busca implementar en la Asociación Scout de Colombia, los marcos filosófico, conceptual, pedagógico, estructural y administrativo del Sistema de Gestión de Adultos que permita atraer, formar y retener a los adultos que requiere el Movimiento Scout en el cumplimiento de su Misión, propuesta en las Políticas Mundial de Adultos de la Organización Mundial del Movimiento Scout, la Política Regional de Adultos en el Movimiento Scout y demás políticas complementarias, manteniendo un sentido de coherencia y de unidad con los niveles mundiales y regionales de la Organización. Para este fin unifica en la diversidad implementando el enfoque de competencias como sistema de gestión de adultos y propiciando estandarización y herramientas para la mejora continua.

2. LOS SUJETOS DE LA POLÍTICA

La presente política cubre a todos los adultos y jóvenes adultos, voluntarios o profesionales, que desempeñan cargos o funciones en la Asociación Scouts de Colombia, en cualquiera de sus niveles.

3. PRINCIPIOS

Con el fin de establecer los elementos orientadores que rigen el sistema de gestión de adultos de forma sistémica, la ASC asume como suyos los siguientes principios:

- **Enfoque por competencias**, busca el desarrollo de todos los aspectos de un adulto en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos para desempeñar adecuadamente sus funciones, conduciendo esto a su certificación como adulto formado y competente, por ello la selección, formación, evaluación y certificación de un adulto debe estar orientada hacia el desarrollo y verificación de las competencias propias del cargo y dentro de un término acorde al ciclo de vida del adulto en el mismo.
- **Coherencia**, vinculando y desarrollando de manera estrecha los conceptos, prácticas y lineamientos propuestos en las políticas Mundial y Regional se aplican y desarrollan según el contexto para mantener un abordaje sistemático de la gestión de los adultos.
- **Organización que aprende**, el sistema de formación reconoce la posibilidad de la valoración y certificación de las competencias desarrolladas por los adultos en la cotidiana interacción con los demás y con su contexto, fortaleciendo que la capacidad de aprendizaje individual, grupal y organizacional puedan desarrollarse.
- **Subsidiaridad y descentralización**, Un Sistema de Gestión de Adultos eficaz y eficiente opera de manera descentralizada, permitiendo que la política nacional de adultos pueda ser implementada en todos los niveles de la organización con autonomía y





consideración a las características sociales y culturales particulares. Cualquier asunto referente a la atracción, formación, acompañamiento y seguimiento y decisiones para el futuro de un adulto es resuelto por la autoridad más próxima a él. Estos asuntos solo se deben escalar a los niveles superiores dentro de la estructura cuando un nivel inferior no tiene la capacidad para resolverlo.

- **Accesibilidad y flexibilidad**, facilitando 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, con la posibilidad de variar o cambiar la administración de los procesos formativos de acuerdo a las circunstancias o necesidades.
- **Horizontalidad**, El Sistema de Formación promueve que exista una relación horizontal entre el adulto que se forma y todos los agentes que participan en su proceso de formación, mediante la generación de un diálogo constructivo en un clima de confianza, que fortalece el aprendizaje significativo y que permite conocer las competencias ya desarrolladas y las necesidades reales de formación.
- **Transparencia**, El Sistema de Gestión de Adultos debe garantizar que todas las decisiones y procesos relativos a la selección y nombramiento en un cargo de un adulto, así como todos los relacionados con su formación y su correspondiente certificación, evaluación de desempeño, reconocimiento y decisiones para el futuro sean claras para él y los interesados, con apego a las normas y procedimientos de la asociación.
- **Personalización**, Al asumir un cargo, cada adulto tiene la oportunidad de evaluar qué competencias ya tiene desarrolladas y cuáles le hacen falta por desarrollar. Esto lo hace con la asesoría personal de uno o varios adultos dentro de su equipo de trabajo o por quienes estén en estrecho contacto con él y su cargo. En conjunto, formulan el Plan Personal de Formación del adulto a la medida de sus necesidades, identificando así las mejores formas para lograrlo.
- **Aprendizaje significativo**, vinculando de manera estrecha y permanente los conocimientos, habilidades y actitudes que sean necesarios 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, evitando a su vez implementar otros conocimientos irrelevantes para sus actividades.
- **Participación**, garantizando que el adulto participe de manera activa en todas las decisiones y procesos relacionados con la identificación y establecimiento de las competencias desarrolladas y por desarrollar, su Plan Personal de Formación, las oportunidades de formación en las que desea participar (dentro o fuera de la asociación), su proceso de certificación para el cargo, las metas a establecerse en el desempeño de su cargo, su evaluación de desempeño, reconocimiento y decisiones para el futuro, todo enmarcado dentro de las normas establecidas.
- **Equidad de género**, garantizando que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a los diferentes cargos dentro de la Asociación y sus procesos de selección y nombramiento conforme a las competencias requeridas, así como equidad en todos los asuntos y procesos relacionados con su formación y su correspondiente certificación, evaluación de desempeño, reconocimiento y decisiones para el futuro.





- **Calidad**, favoreciendo una mejora continua de la organización, asegurando procesos de gestión de adultos consistentes y sistemáticos, para producir resultados y generar impacto en indicadores de crecimiento y en adultos competentes y motivados.
- **Inserción juvenil**, busca eliminar todas las barreras que impiden que los adultos jóvenes, que cuentan con el perfil y las competencias requeridas, puedan acceder a los cargos y funciones en cualquier nivel y a sus correspondientes experiencias de formación.

4. GESTIÓN POR COMPETENCIAS

La gestión por competencias es una herramienta estratégica para impulsar niveles de excelencia de acuerdo a las necesidades de la organización, garantiza el desarrollo y administración de potencial de lo que saben hacer y podrían hacer los adultos.

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. Colombia acoge el concepto de competencia introducido por Spencer y Spencer y retomado por la Región Interamericana: “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”, 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 predice quién hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.

Se identifican dos tipos de competencias:

- **Esenciales.**
- **Específicas.**

El modelo utilizado por la Asociación atendiendo a la política interamericana es mediante competencias esenciales y específicas que cuentan con cuatro grados de dominio y permiten identificar, evaluar el estado actual de la competencia y el avance gradual hasta el nivel esperado según las necesidades.

4.1. COMPETENCIAS ESENCIALES

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





- Son comunes a todos los adultos dentro de la organización, independientemente del cargo o función que desarrollen (Colectivas e institucionalizadas).
- En su conjunto, son identificadas como propias de la organización por todas las demás personas, difícilmente imitable 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).

Cada una de las competencias esenciales cuenta con cuatro grados de dominio y estos, a su vez, cuentan con las conductas observables que son propias a cada grado. En su conjunto, desarrollan el liderazgo del adulto requerido en nuestro Movimiento.

La Asociación Scouts de Colombia incorpora en su sistema de gestión de adultos las siguientes competencias esenciales:

- **ADAPTABILIDAD AL CAMBIO:** Es la capacidad para modificar puntos de vista, prácticas y actitudes en respuesta a cambios en contextos, condiciones y situaciones.
- **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.
- **COMPROMISO:** Es la capacidad para hacer propios el propósito, los principios y valores, expresados en la Misión del Movimiento Scout, asumir voluntariamente responsabilidades y apoyar e instrumentar decisiones para el logro de los objetivos organizacionales.
- **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.
- **PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO:** Es la capacidad para establecer objetivos y planes estratégicos, con una visión a largo plazo, como resultado del análisis de escenarios futuros, tendencias generales, y la integración de conocimientos y experiencias de la organización.
- **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.
- **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.

4.2. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

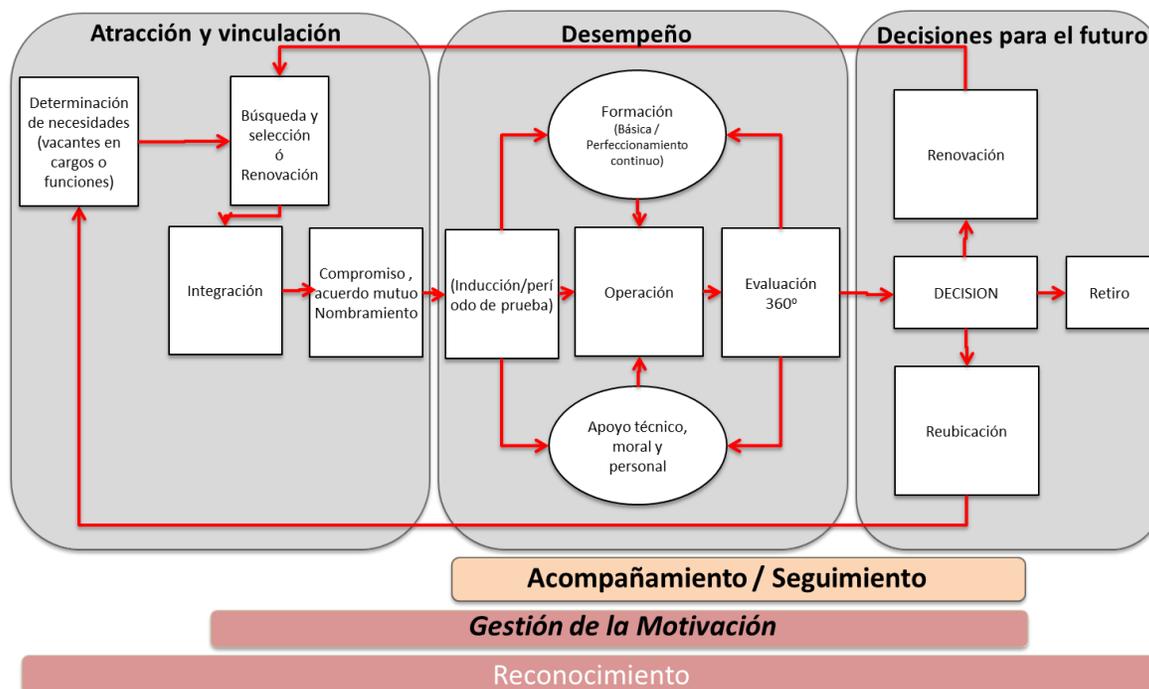
Se definen como competencias específicas aquellas capacidades que se relacionan directamente con los aspectos técnicos y propician un desempeño superior del Adulto en su cargo o función. La ASC previo análisis establecerá en su manual de cargos funciones y





perfiles, las competencias específicas necesarias para el adecuado desempeño en relación a lo requerido para el logro de la Misión del Movimiento Scout.

5. CICLO DE VIDA DEL ADULTO



El sistema de gestión de los adultos en el Movimiento Scout comprende la sucesión cíclica de los procesos de atracción, desempeño, 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 motivar a los adultos, durante períodos 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.

5.1. ATRACCIÓN Y VINCULACIÓN

Con el fin de cumplir con su Misión, la ASC realizará acciones de atracción, búsqueda y vinculación del talento humano que le permita tener la cantidad suficiente de adultos que necesite para desarrollarse y funcionar con eficacia según las necesidades que identifique, así como mantenerlos en un nivel óptimo en términos de la calidad y cantidad. Este proceso





debe darse en dos líneas, una de ellas que implica proceso de búsqueda de adultos que puedan ejercer un rol específico que apunta a la necesidad real de la ASC y por otro lado en la realización de actividades estratégicas y permanentes que permitan visualizar externamente la ASC y los adultos movilizados por su sentido de servicio quieran asociarse.

El proceso de atracción y vinculación de los adultos comprende:

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

5.1.1. Determinación de necesidades

La estructura orgánica debe propiciar el logro de los objetivos organizacionales, y, en consecuencia, apoyar el sistema de gestión de adultos, mediante la definición de la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación; asimismo, debe ajustarse según lo requieran la dinámica organizacional, del entorno y de los riesgos relevantes. Esta estructura y procesos organizacionales parten del análisis de los cargos actuales, de las tareas que desempeñan, de las funciones que tienen asignadas, sus características y requerimientos, permitiendo definir una descripción de cada uno de ellos y establecer las relaciones entre ellos. Este paso implica la búsqueda de respuestas al qué, cómo y para qué y, a su vez, de las implicaciones de cada uno de los elementos de la estructura vigente.

Para tal fin la ASC determinará las características del adulto requerido dentro de la organización.

5.1.2. Identificación de competencias

La ASC establecerá cuales son las competencias necesarias y el grado de dominio como conductas observables de entrada para los adultos que se vinculan, así mismo determina para los roles y cargos que se asumen con mayor frecuencia las competencias esenciales y especifican con sus grados de dominio requeridos que permitan al adulto desempeñarse satisfactoriamente.

5.1.3. Búsqueda y selección

La búsqueda de los Adultos para la ASC depende de las necesidades identificadas y los perfiles que se requieran para cubrir los procesos específicos que apuntan al cumplimiento de la misión, de tal forma que gestionar el riesgo al que se exponen todos los miembros de la organización deben ser previstos por los adultos encargados de la búsqueda y selección con acciones preventivas donde se mitigue al máximo situaciones irregulares.

En todo momento este proceso determinará si: (a) son adultos “adecuados” para la organización; (b) si el Movimiento Scout es “adecuado” para ellos y conforme a sus expectativas y necesidades; (c) en dónde pueden desempeñarse de la mejor manera y; (d) si existe la necesidad actual (o futura) de ubicar un adulto en la posición donde mejor se podría desempeñar.





La selección se basa en un proceso de conocimiento mutuo que permitirán un conocimiento más profundo del interesado y que el interesado descubra cómo encaja en lo esperado de él. Este momento 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, para llegar con el Movimiento Scout a todos los segmentos de la sociedad.

5.1.4. Integración

El período de integración ofrece a cada adulto la oportunidad de descubrir y aprender sobre el papel que puede tener en la organización, identificar oportunidades de desarrollo y crecimiento personal y promover el desarrollo de una verdadera conciencia del rol que debe desempeñar dentro de la organización. Debe permitirse el tiempo adecuado para que esto suceda. En última instancia, esto se consigue proporcionando al adulto la oportunidad de estar en contacto directo con el contexto real (es decir, el equipo, el grupo local, la comunidad local). Se necesita asesoramiento y apoyo para asegurar la plena integración del adulto en la Asociación.

5.1.5. Compromiso, acuerdo mutuo y nombramiento

El proceso de selección para cualquier cargo o función culmina con el establecimiento de un compromiso y acuerdo mutuo entre la ASC y el adulto seleccionado, refrendado mediante un nombramiento oficial emitido solamente por personas autorizadas para este fin dentro de la organización.

Ambos instrumentos establecen los siguientes elementos:

- 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 ASC.
- Los apoyos y beneficios que le serán brindados al adulto,
- La voluntad del adulto para desarrollar y perfeccionar las competencias requeridas para el cargo o función, y
- El procedimiento y los momentos de la evaluación del desempeño y del cumplimiento de los compromisos acordados.

5.2. DESEMPEÑO

El desempeño se refiere a la labor desarrollada por el adulto en el cargo o función. Para un desempeño óptimo, se ha de contar con:

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

Se recomienda, en cualquier caso, que el Asesor Personal de Formación sea el superior inmediato del adulto -o la persona a la que le reporta- o forme parte de su equipo de trabajo o esté en su círculo de influencia más cercano.



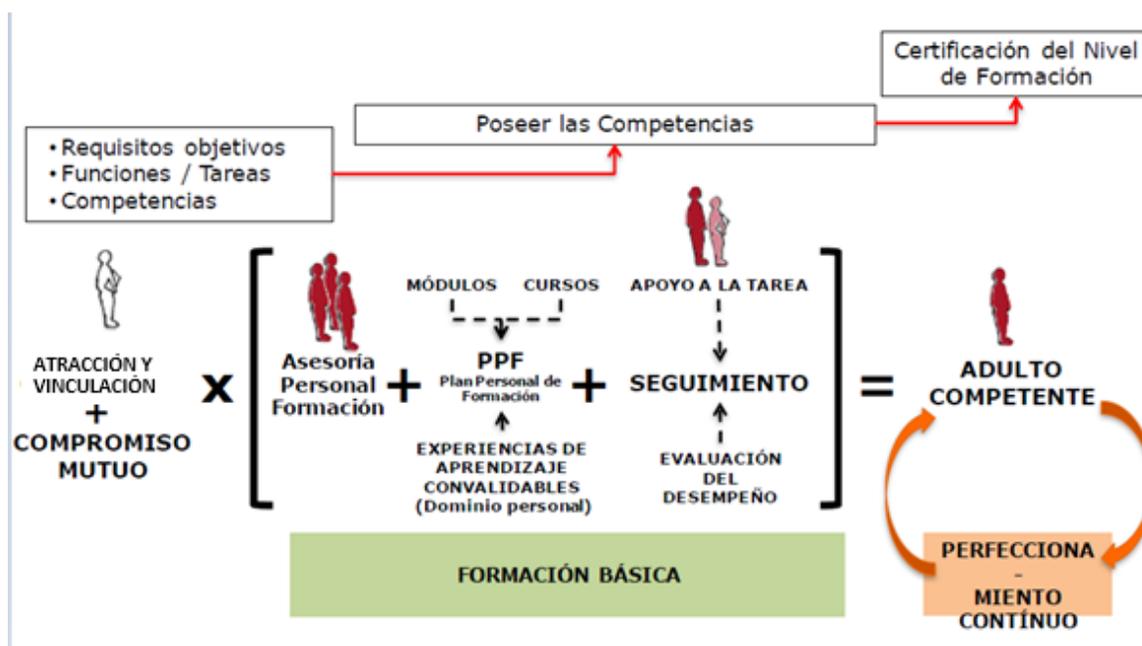


5.2.1. Sistema de Formación

Con el fin de garantizar la formación de cada adulto para desempeñarse adecuadamente, la ASC establecerá un sistema de formación que provea, para cada cargo o función, los siguientes procesos complementados y reforzados con la evaluación y certificación:

- una Formación Básica, y
- un Perfeccionamiento Continuo.

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. Deberá promover una formación adecuada para aquellos adultos que están en contacto relativamente cercano con los niños y los jóvenes, para generar ambientes seguros que los protejan contra toda forma de violencia física o mental, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual. También debe reconocer los derechos de los adultos y proveer la formación apropiada para que ellos no se pongan en situaciones que podrían dar lugar a acusaciones de conducta inapropiada.



La Formación Básica se inicia con la formulación de un Plan Personal de Formación, acordado entre el adulto y su Asesor Personal de Formación, estableciendo:

- Las competencias que consideran ya desarrolladas en el adulto, y
- Los módulos, cursos, prácticas supervisadas y demás experiencias de aprendizaje para desarrollar las competencias pendientes, cuyos esquemas se amplían a continuación:





Criterio	Cursos	Módulos	Práctica supervisada
Contenido	Centrado en lo que el Movimiento Scout necesita dar.	Centrado en lo que el dirigente necesita recibir.	Centrado en la aplicación de lo adquirido en cursos y módulos
Enfoque	Aspectos esenciales de la tarea a realizar.	Conocimientos, habilidades y actitudes que el dirigente necesita	Puesta en práctica de lo aprendido en cursos y módulos
Énfasis	Conocimientos, actitudes y habilidades generales.	Conocimientos, habilidades y actitudes específicas.	Conocimientos, habilidades y actitudes integradas en su aplicación
Aprendizaje	Presentaciones, análisis y vivencia grupal	Presentaciones, diálogo y experiencia personal	Desempeño y experiencia personal
Oferta	Según el contenido de la estructura de cursos	La malla de módulos específicos	Los compromisos asumidos en el PPF
Progresión	Nivel de participación y comprensión de los contenidos	Adquisición de las competencias requeridas	Resultados obtenidos en el desempeño
Responsable	Formadores calificados por la asociación	Formadores expertos, según la competencia a trabajar	APF y persona a quien se reporta naturalmente
Base de aplicación	Estructura y contenido de los cursos	Malla modular	Coaching / Mentoring

EL PERFECCIONAMIENTO 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 ello, se concibe como el conjunto de actividades formativas que facilitan el aprendizaje permanente a lo largo del ciclo de vida del adulto, posterior a la culminación de la Formación Básica. El Perfeccionamiento Continuo también se enfoca en el desarrollo personal del adulto y puede complementarse con sus aspiraciones para desempeñar otro cargo o función en el futuro.

Se recomienda, que el Perfeccionamiento Continuo se establezca también en un Plan Personal de Formación, acordado entre el adulto y la persona a la que reporta. La ASC establecerá las experiencias de aprendizaje y los procedimientos para su operación y reconocimiento.

Política Nacional de Adultos en el Movimiento





En el caso, en el que un adulto ha sido nombrado para desempeñar de manera paralela otro cargo o función, su formación para este nuevo cargo o función no se considera como una acción de Perfeccionamiento Continuo para el cargo o función que ha venido desempeñando, sino se constituye en una Formación Básica para este nuevo cargo o función. Por lo tanto, resulta en un nuevo ciclo de vida, paralelo al que él ha estado desarrollando hasta ese momento. No obstante, dependiendo de la cercanía de ambos cargos o funciones, es posible que el desarrollo de algunas de estas competencias pueda ser considerado como una acción de Perfeccionamiento Continuo para el otro cargo o función.

5.2.2. Certificación

En la Formación Básica la certificación del desarrollo de las competencias requeridas las hará el Asesor Personal de Formación, mediante la **evaluación de 360 grados (Autoevaluación, Coevaluación, Heteroevaluación y Evaluación)**. Por ello, la cualificación no se certificará por la simple participación en determinados cursos o módulos, sino por la demostración del adulto, en su desempeño, de que ha desarrollado las competencias. En coherencia, esta certificación también se puede obtener con experiencias de aprendizaje -formales e informales- previas o externas a las ofrecidas por el Movimiento Scout. Como símbolos de unidad la ASC utilizará la Insignia de Madera en los términos establecidos en el correspondiente marco de referencia a nivel mundial.

5.2.3. Estructura del sistema de formación

La Asociación Scouts de Colombia determinará la estructura para operar su Sistema de Formación, considerando en su diseño e implementación su situación particular, necesidades y recursos vigentes, así como el hecho de que los principios enunciados en esta política se desarrollen y fomenten.

5.2.4. Acompañamiento y seguimiento

La ASC busca que todos los adultos se desempeñen con éxito en sus cargos y funciones y se sientan *motivados* y *satisfechos* en los mismos. Para ello, cada adulto recibirá, desde el momento de su nombramiento y hasta la culminación del mismo, el **acompañamiento y seguimiento permanente** y adecuado. Estos serán provistos, principalmente, por la persona a la que reporta, el equipo al que pertenece, su **Asesor Personal de Formación**, los integrantes de los procesos de formación en los que participa y otros agentes que influyen directamente en el desempeño de sus funciones.

El acompañamiento debe proveer al adulto todo el **apoyo técnico, moral y personal** que sea necesario para su **desempeño** y su **desarrollo personal**. Busca reforzar su *motivación* para así aportar al **Movimiento Scout** el máximo de su potencial y permanecer en la organización durante todo el tiempo en que pueda prestar un servicio apropiado.

El seguimiento busca el cumplimiento, análisis y evaluación de resultados verificables, previamente acordados. Puede conducir al establecimiento de nuevas metas, formas de





apoyo, modificar comportamientos y enfoques de los problemas, así como la identificación de medios de formación adicionales para el desarrollo de las competencias del adulto.

La ASC establecerá lo requerido para promover un adecuado acompañamiento a los adultos en todos los niveles, así como el desarrollo de herramientas, estrategias, apoyos y formación a las personas encargadas de los procesos de la Evaluación 360 grados del desempeño de los adultos.

5.3. DECISIONES PARA EL FUTURO

El ciclo de vida del adulto en un cargo o función culmina con una evaluación final, 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 un sistema flexible, o
- El **retiro del adulto** de la Asociación, 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 final determinen que es lo mejor por falta de cualificación o compromiso del adulto, pudiendo presentarse esta última situación, incluso, antes de la finalización del nombramiento.

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, si correspondiera, para ello la ASC determinará e implementará los procedimientos adecuados para apoyar la toma de decisiones, reconocimiento y agradecimiento de sus adultos.

6. GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN

La aplicación adecuada y con calidad del **Sistema de Gestión** dará como resultado un adulto motivado que conoce y se compromete con los procesos organizacionales que llevan a alcanzar la misión del Movimiento Scout, toda vez que el sistema se centra en el Adulto es indispensable para la ASC atender al principio de la personalización que facilitará conocer las necesidades, intereses, intenciones y capacidades que afecten de manera positiva o negativa el desempeño de los adultos y le permita determinar decisiones para el futuro. Por ello la ASC generará mecanismos que permitan gestionar la motivación de los Adultos, así como el monitoreo y análisis de casos de retiro voluntario que permitan corregir de manera oportuna situaciones que afecten la membrecía.





7. ESTRUCTURA OPERATIVA

El Sistema de Gestión de Adultos operará a través de los siguientes órganos:

- **Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento Scout**, encargados de generar e implementar la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout y de promover los desarrollos de todo el sistema de gestión de adultos, de acuerdo con esta política. Deberá tener, a manera consultiva, un enlace directo a las áreas de Programa de Jóvenes y Desarrollo Institucional.
- **Red de Adultos en el Movimiento Scout**, descrito como un equipo de trabajo colaborativo que busca aportar en los procesos de fortalecimiento, implementación y desarrollo del sistema de gestión en la ASC, sirviendo como herramienta para acercar a los adultos con el sistema de gestión eliminando las barreras y propendiendo por la descentralización. Esta red estará integrada por todos los formadores y diseñadores de políticas de adultos.
- **Comisión Regional de Adultos en el Movimiento Scout**, con el fin de aplicar y promover los desarrollos de la presente política, apoyar los procesos de implementación de la misma, el nivel regional contará con un Comisionado Regional de Adultos quien además será la encargada de la red de adultos de su área de influencia.

8. EVALUACIÓN, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Política Nacional de Adultos en el Movimiento de la ASC deberá ser revisada como mínimo cada cinco años como respuesta a una mejora continua, con el fin de poder efectuar los ajustes y actualizaciones que se requieran, esto incluye las modificaciones de la Política Mundial en la materia y los cambios derivados de otras políticas de orden mundial o regional que incidan en lo establecido en la presente política.

La implementación en el país de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento debe ser evaluable, por ello en el Manual Operativo que se implemente por parte de la Dirección Nacional deben incorporarse indicadores que permitan determinar la pertinencia del sistema propuesto, además de identificar las áreas de mejora y las acciones a implementarse para su actualización permanente. Así mismo los “documentos operativos” que complementan esta política deberán revisarse de manera periódica apuntando a la mejora continua, esto incluye las modificaciones que se presenten a la Política Mundial e Interamericana en la materia y los cambios derivados de otras políticas de orden mundial o regional que incidan en lo establecido en la presente política.





9. APROBACIÓN

La presente Política reemplaza en todas sus partes la anterior Política Nacional de Recursos Adultos, aprobada por el Consejo Scout Nacional mediante Resolución C.S.N. N° 006-09 de Octubre 20 de 2009.

Que la actual Política Nacional de Adultos en el Movimiento fue aprobada mediante Acuerdo 176 de la reunión ordinaria del 23 de Abril de 2017 del Consejo Scout Nacional y mediante la Resolución C.S.N. N° 021-17 de Junio 5 de 2017.

10. REFERENCIAS

- Oficina Scout Mundial, 2011 " Adultos en el Movimiento Scout – Política Mundial” Ginebra, Suiza
- Oficina Scout Mundial – Región Interamericana - Adultos en el Movimiento Scout, 2015 "Curso sobre Diseño e Implementación de Políticas y Sistemas de Gestión de Adultos en el Movimiento Scout” Momento Presencial, Cali, Colombia
- Oficina Scout Mundial – Región Interamericana, 2013 "Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout – Los Adultos que Necesitamos” Aprobada por resolución 13-03 de la 25° Conferencia Scout Interamericana, Buenos Aires, Argentina.
- Asociación Scouts de Colombia – Dirección Nacional de Recursos Adultos. 2009 “Política Nacional de Recursos Adultos”, Bogotá DC, Colombia
- Asociación Scouts de Colombia – Dirección Nacional Adultos en el Movimiento. 2014 “Política Nacional de Adultos en el Movimiento”, Bogotá DC, Colombia
- World Organization of the Scout Movement. Adults Org Maturity Tool ES Ver 1.3. documento de trabajo, Jose Figueira, Paulo Cesar Velásquez. 2017
- Oficina Scout Mundial – Región Interamericana - Adultos en el Movimiento Scout, "Un nuevo enfoque para la captación de Adultos” Ralf Dillmann, Director de Adultos en el Movimiento Scout, Oficina Scout Mundial-Centro de Apoyo Interamérica, Rafe Lucado, Psicólogo y Enlace del Consejo Scout Interamericano para Adultos en el Movimiento Scout.





Elaborado para la Asociación Scout de Colombia

Samuel Castillo Berrio

Jefe Scout Nacional

Liliana Restrepo Ríos

Directora Nacional de Adultos en el Movimiento

Miembros de la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento

Natalia Santofimio Luján

Natalia Rodríguez Delgado

Johnson Mario Cansario Pérez

Jean Alejandro Cubillos Rojas

John Erasmo Tello Luna

Paulo Cesar Velásquez Velásquez

Ricardo Adolfo Bolaños Salas

Andres Eloy Bracho Sarcos

Con los aportes de

ADF y DF de la ASC

y Miembros de la Oficina Scout Mundial

2017

Política Nacional de Adultos en el Movimiento



Asociación Scouts de Colombia

Calle 52 No. 25 - 80

PBX: (+57 1) 7035060

www.scout.org.co

Bogotá, Colombia

pág. 16

