





#### Año Internacional de los Voluntarios

10° aniversario 2011

#### Elaboración:

Mauricio Veayra. mauricio.veayra@scoutsecuador.org Marco Montalvo. marco.montalvo@scoutsecuador.org Julio César Benítez. julio.benitez@scoutsecuador.org Oswaldo Navas. oswaldo.navas@scoutsecuador.org

#### Revisión:

Consejo Nacional Scout 2011 Gabriel Manzano. gabriel.manzano@scoutsecuador.org

#### Producción:

Heidi Cepeda

#### Diseño y diagramación:

Diego Enríquez. indigo480.uio@gmail.com

#### Fotografía:

Heidi Cepeda John Silva Agustín Ochoa

Esta es una publicación de la Asociación de Scouts del Ecuador Quito - 2011

www.scoutsecuador.org



# CONTENIDO

# PÁGINA

I. INTRODUCCION	4
2. MISIÓN, VISIÓN Y CAUSA DEL MOVIMIENTO SCOUT	6
3. EVALUACIÓN DEL ENTORNO DE APLICACIÓN	9
4. CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN DE ADULTOS	15
5. MODELO DE GESTIÓN DE ADULTOS	20
6. EVALUACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DE ADULTOS	55
anexos	57



INTRODUCCIÓN

# 1. INTRODUCCIÓN

l presente documento contiene la descripción general del proceso integral de Gestión de Adultos (captación – formación – acompañamiento – reconocimiento y cierre de ciclo) de todos los dirigentes voluntarios de la Asociación de Scouts del Ecuador (ASE).

El modelo está destinado tanto para los voluntarios que se pretende captar, ya que, cuantitativamente, ellos serán la mayoría de los dirigentes en los próximos años, así como para ofrecer continuidad y soporte para nuestros voluntarios actuales.

El modelo parte de la lógica de complementariedad entre el personal ejecutivo de la ASE y los voluntarios. "El personal ejecutivo, sin lugar a dudas, es uno de los mayores aciertos del Movimiento para hacer confiable y continuo el servicio requerido, pero el personal ejecutivo no substituye al personal voluntario. Ambos roles deben complementarse"<sup>1</sup>

Este modelo recopila los diferentes espacios de evaluación y análisis que se han dado desde enero de 2009, tanto a nivel local como a nivel nacional, con la participación de representantes de todos los distritos en diferentes instancias y está construido a partir de las políticas mundiales y regionales de Adultos que han sido asumidas por la ASE en el Consejo Nacional Scout (CNS) y, también a partir de la resolución de la Asamblea Nacional Scout: "La Asamblea Nacional solicita intensificar el proceso de captación y formación de dirigentes scout y el desarrollo del Programa de Jóvenes, otorgándole prioridad absoluta a estos temas"<sup>2</sup>

WOSM. Volunteers in Scouting Toolkit 2. p. 6

<sup>2</sup> Político #1 aprobada por la Asamblea Nacional Scout, Manta Abril 2011



MISIÓN, VISIÓN Y CAUSA DEL MOVIMIENTO SCOUT

# 2. MISIÓN, VISIÓN Y CAUSA DEL MOVIMIENTO SCOUT

#### 2.1. Misión del Movimiento Scout

a Misión del Movimiento Scout<sup>3</sup>, a través de un sistema de valores basado en la Promesa y la Ley Scout, es: "Contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y desempeñen un papel constructivo en la sociedad".

#### Esta Misión se cumple:

- Con la participación de los jóvenes en un proceso de educación no formal durante sus años de formación;
- Utilizando un método específico que convierte a cada joven en el principal agente de su propio desarrollo, de modo que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida;
- Ayudando a los jóvenes a establecer un sistema de valores para su vida, basado en principios espirituales, sociales y personales que se expresan en la Promesa y en la Ley Scout.

## 2.2. Visión del Movimiento Scout

La Visión del Movimiento Scout<sup>4</sup> es:

- Como un movimiento global, hacer una real contribución para crear un mundo mejor.
- Nosotros vemos al Movimiento Scout entrando a su segundo siglo de vida como un movimiento educativo, basado en valores y que logra influir en los jóvenes.

<sup>3</sup> Adoptada en julio de 1999, en la 35°. Conferencia Scout Mundial en Durban, Sudáfrica.

<sup>4</sup> Adoptada en la 35º. Conferencia Scout Mundial, 1999, Durban, Sudáfrica.

- Enfocado en alcanzar su Misión, involucrando a los jóvenes para trabajar juntos en desarrollar totalmente su potencial, apoyados por adultos quienes son capaces de desarrollar su rol educativo.
- Nosotros vemos al Movimiento Scout esparcido en todo el mundo, atrayendo y reteniendo más y más jóvenes (especialmente adolescentes), de ambos géneros, provenientes de los más amplios segmentos de la sociedad.
- Nosotros vemos al Movimiento Scout como un movimiento atractivo a adultos, mujeres y hombres, de todas las culturas. Un movimiento a través del cual ellos puedan hacer una contribución significativa a la sociedad trabajando con los jóvenes.
- Nosotros vemos al Movimiento Scout como un movimiento dinámico e innovador, con recursos adecuados, estructuras sencillas y procesos de toma de decisiones democráticos. Un movimiento en el que su organización, administración y comunicación son efectivas en todos los niveles.

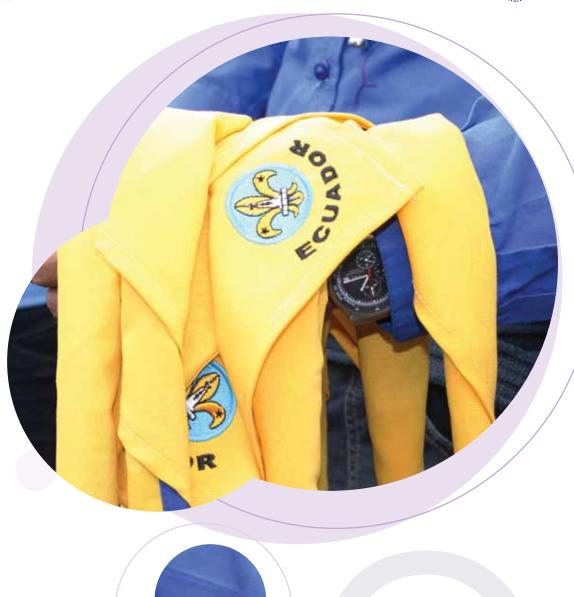
## 2.3. Causa del Movimiento Scout

Reafirmando el deseo del Movimiento para crear un mundo mejor, y en un esfuerzo en diferenciar a la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) de otras organizaciones con aspiraciones similares, se adopta "Educación para la Vida", como la causa del Movimiento.<sup>5</sup>

Adoptada en enero de 2011, en la 39º. Conferencia Scout Mundial, Curitiba, Brasil.









EVALUACIÓN DEL ENTORNO DE APLICACIÓN

# 3. EVALUACIÓN DEL ENTORNO DE APLICACIÓN

#### 3.1. Fortalezas

- Se cuenta con registros de capacitación desde el año 2004.
- El sistema de formación respondía a lineamientos internacionales.
- El sistema de formación estaba institucionalizado.
- Los contenidos ofrecidos eran útiles para el trabajo con los muchachos y para su vida personal.
- Se aplicaron sistemas tecnológicos que facilitaron la implementación.
- Se contó con la asistencia de la Oficina Scout Interamericana (OSI) mediante bibliografía y capacitadores.
- Se cumplieron 7 procesos de certificación formal desde el año 2006, con un total de 129 dirigentes certificados.

# 3.2. Por mejorar

- No existía regularidad en la impartición de cursos ni de módulos, y éstos fueron presentados con poca anticipación.
- No hubo un seguimiento adecuado por parte de los Asesores Personales de Formación (APF), ni capacitación de los mismos.
- En el proceso de implementación no se tuvo claridad en los roles y responsabilidades de los actores involucrados.
- El modelo de formación no era evaluable.
- La metodología empleada no fue la más adecuada.
- La limitación en tiempo del equipo de capacitadores voluntarios limitó la continuidad, la evaluación y el desempeño de la formación.
- El modelo no fue aplicable en su totalidad por la limitación de recursos.

<sup>6</sup> Extracto FODA realizado en la Comisión de Evaluación del Modelo de Formación.









- Existieron limitaciones en el seguimiento.
- El desarrollo de los contenidos de los módulos fue escaso.
- Los cursos fueron muy teóricos y limitados en su practicidad.

#### 3.3. Lectura de la realidad del voluntariado scout

Nuestra situación actual

Número total de dirigentes	505
Dirigentes de 18 a 26 años	38.8%
Dirigentes de 27 a 35 años	29.6%
Dirigentes de 36 a 45 años	21.0%
Dirigentes de 46 a 55 años	7.8%
Dirigentes de 56 a 65 años	2.6%
Dirigentes de más de 65 años	0.2%
Dirigentes con el material apropiado para su trabajo	24%
Dirigentes certificados en la ASE	21%

# 3.4. Lectura de la juventud y el voluntariado en Ecuador

La dinámica del voluntariado se ha modificado, debido al cambio en el estilo de vida de la población, es así que ahora nos enfrentamos a nuevos retos, entre los que destacan:

- La evolución de un voluntariado de caridad a uno de filantropía; y, ahora a uno de promoción de desarrollo.
- Menor disposición de tiempo libre para dedicarla a actividades altruistas o voluntarias.
- La inclusión de la mujer en el campo laboral.
- La inserción de los jóvenes en el campo laboral implica menor tiempo para actividades de voluntariado.
- Las difíciles condiciones económicas obligan a las personas a la búsqueda de mayores y diversas fuentes de ingresos, reduciendo el tiempo disponible para el voluntariado.

- Las personas se inclinan hacia actividades que protejan el medio ambiente (de acuerdo a investigación de mercado).
- Los compromisos del voluntariado cada vez son más puntuales (actividades de corto plazo), antes que compromisos a largo plazo.

# 3.5. Imagen del Movimiento Scout en la sociedad ecuatoriana

De acuerdo a los resultados de la investigación sobre el posicionamiento del Movimiento Scout en la ciudad de Quito, se concluyeron los siguientes aspectos:

- La población tiene una imagen positiva del scout.
- Es la tercera mención en cuanto a recordación de movimientos voluntarios (de entre más de 60 mencionados).
- Es la última opción (entre los 5 primeros más mencionados), al momento de escoger un movimiento para involucrarse como voluntario. El 62% de los encuestados no tiene intención de vincularse al movimiento.
- Se mantiene el imaginario producido por la influencia de películas y estereotipos extranjeros sobre scout. (Boy Scout que visten shorts por ejemplo).
- No es atractivo para los jóvenes. El uniforme genera rechazo en muchos de ellos.
- Las actividades que desarrolla el Movimiento Scout no son conocidas por el 74% de la población.
- El 47% de la población se enteró de la existencia de los scouts en el país por medio de amigos o conocidos, y el 32% porque ha visto o ha conocido grupos scouts. En conjunto totalizan el 79 %, siendo este el principal medio de promoción.

# 3.6. Motivaciones para involucrarse en actividades de voluntariado

Entre las motivaciones que los adultos tienen para convertirse en voluntarios, de acuerdo a la publicación Volunteers in Scouting<sup>7</sup>, se pueden mencionar:







- Hacer la diferencia.
- Convertirse en un agente de cambio.
- Para mantenerse ocupado.
- Hacer nuevos amigos.
- Por necesidad de reconocimiento.
- Civismo.
- Para ser parte de un equipo.
- Para compartir destrezas profesionales.
- Para demostrar compromiso con una causa.
- Para hacer algo diferente de las actividades cotidianas.
- Para experimentar.
- Es más fácil unirse a un voluntariado si tus amigos ya están en eso.

# 3.7. Los voluntarios que necesitamos

Para que el Movimiento Scout logre su Misión, se requiere la colaboración de un gran número de voluntarios; sin embargo, no todos ellos realizan las mismas funciones, por lo que es necesario ampliar la visión sobre los voluntarios que necesitamos. Algunas de las funciones que pueden desempeñar los voluntarios en la ASE son:

- Adultos que trabajan en equipo para ofrecer el Programa de Jóvenes.
- Adultos que proporcionan conocimientos especializados para ampliar la gama de actividades en el Programa de Jóvenes.
- Adultos que apoyan a los líderes que trabajan con los jóvenes.
- Adultos que forman otros adultos.
- Adultos que apoyan en gestión y administración del Movimiento Scout.

Tipo	Rol	Disponibilidad de tiempo	Observaciones
Voluntarios permanentes para el trabajo directo con los jóvenes	Dirigente de sección	4 horas todos los sábados + 2 horas de planificación entre semana + 1 fin de semana al mes	Requiere certificación formal en Dirección de Jóvenes
Voluntarios permanentes para los grupos	Dirigente de grupo	4 horas todos los sábados + 2 horas de planificación entre semana + 1 fin de semana al mes	Requiere certificación formal en Dirección Institucional
Voluntarios no perma- nentes para apoyo de los grupos	Colaborador de grupo	De 2 a 8 horas mensuales	Personas con conocimiento del Movimiento Scout + com- petencias específicas
Voluntarios permanentes para los distritos	Dirigente de distrito	4 horas todos los sábados + 4 horas de planificación entre semana + 1 fin de semana al mes	Requiere certificación formal en Dirección Institucional
Voluntarios para apoyo administrativo o técnico del distrito	Colaborador de distrito	De 2 a 8 horas mensuales	Personas con conocimiento del Movimiento Scout + com- petencias específicas
Voluntarios permanentes del Equipo Nacional	Dirigente na- cional	8 horas de planifi- cación entre semana + 2 fines de semana al mes	Requiere certificación formal en el área de desempeño
Voluntarios para apoyo administrativo o técnico del Equipo Nacional	Colaborador nacional	De 4 a 16 horas mensuales	Personas con conocimiento del Movimiento Scout + com- petencias específicas



CARACTERÍSTICAS

# 4. CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN DE ADULTOS

I modelo está construido a partir de diferentes visiones complementarias:

- a. Congruente con las políticas mundiales y regionales adoptadas por la ASE.
- b. Desde nuestra Misión y Visión.
- c. Desde la visión de la sociedad y la juventud sobre el Movimiento Scout (análisis de mercado).

#### 4.1. Características del modelo

Las características del modelo de Gestión de Adultos de la ASE son:

- Contextualizado. A partir políticas de gestión de adultos de los niveles mundial y regional, contextualizadas a nuestra realidad y, sobre todo, de la necesidad sentida de nuestros dirigentes.
- 2. *Práctico*. El dirigente que cursa el proceso debe adquirir las competencias necesarias para desempeñar en forma adecuada e inmediata sus funciones.
- 3. Atractivo. Proceso que genere motivación al auto aprendizaje, compromiso con el Movimiento Scout y posibilidad de integrarse a sus funciones en un tiempo corto.
- 4. Evaluable cualitativa y cuantitativamente. Es decir, que permita medir si se están cumpliendo los objetivos propuestos y si éstos son acordes con la Misión del Movimiento. Esta evaluación deberá de contemplar, entre otros indicadores, el tiempo promedio que emplea un dirigente en su formación básica, el porcentaje de dirigentes que acceden a la formación continua, el número de dirigentes que se perfeccionan en alguna línea de acción, el incremento en la satisfacción de los beneficiarios.







- 5. *Integral*. Apoya el desarrollo de todas las dimensiones del ser humano: corporal, social, emocional, del carácter, creatividad y espiritualidad del adulto.
- 6. Flexible. Con varias opciones en función de la disponibilidad de tiempo de los adultos.
- 7. Accesible. Proceso con múltiples opciones: módulos virtuales, página Web, grupos virtuales, etc. Accesible en costos, tiempos y lugares.
- 8. Sustentado en una relación de intercambio. En la cual el esfuerzo y dedicación de los voluntarios recibe una compensación tangible o intangible, sin que esto signifique una remuneración o vínculo laboral.
- 9. *Personalizado*. El sistema de formación está centrado en el participante y no en el sistema. Este enfoque exige conocer a cada persona con el propósito de optimizar su desempeño en la función y satisfacer sus necesidades de desarrollo personal.
- 10. *Modular*. Un sistema de capacitación personalizado requiere utilizar medios que flexibilicen los procesos sin reducir la calidad de los resultados, siendo el sistema modular la mejor opción para su implementación.
- 11. Continuo. Dado que es propio del ser humano la evolución y el cambio, y que nunca termina de descubrir y generar nuevos conocimientos, la capacitación como fuente de nuevas competencias es continua.
- 12. Basado en competencias. El sistema permite adaptar la formación a los conocimientos, habilidades y actitudes que cada persona necesita según la tarea que desempeña y su historia personal.

## 4.2. El sistema de competencias

En el diseño del modelo de gestión de Adultos de la ASE, se parte del principio de que: "El objetivo de la formación consiste en reducir la brecha entre el perfil inicial de quien ingresa a ejercer una determinada función y el perfil ideal que esa persona debiera reunir para esa posición". A su vez, la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout señala que cada Organización Scout Nacional es responsable de diseñar e implementar el sistema de formación y desarrollo de los adultos de la Asociación, para todas las funciones y en todos los niveles. Este sistema "toma en cuenta no sólo la adquisición y desarrollo

de los conocimientos y las competencias necesarias para el cumplimiento de cada una de las funciones, sino también el desarrollo personal de los líderes adultos", además de que "permite la adquisición de nuevas competencias y conocimientos para facilitar el pasaje de una función a otra". Estas aseveraciones conllevan la adopción de un modelo basado en competencias.

Las definiciones de competencia, según el diccionario es:

- Competente (adj.) Poseer una habilidad adecuada, propiamente calificada, efectiva.
- Competencia (sust.) Aptitud o capacidad para llevar a cabo una tarea.

Al irse desarrollando con el tiempo el concepto de competencias, se han generado nuevas interpretaciones. Las definiciones más comunes de competencias en los años recientes son:

- Una característica subyacente de una persona que está causalmente relatada a un criterio-referencia efectivo y/o desempeño superior en un trabajo determinado.
- Una característica y patrón medible de comportamientos, conocimientos y habilidades que contribuyen a un desempeño superior.

En este modelo de gestión se establece la competencia como "la capacidad de un dirigente scout definida y medida en términos de desempeño en la función que tenga asignada. Conjunta los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la realización efectiva y de calidad de sus funciones".

De esta definición se desprenden los siguientes conceptos:

**Conocimiento.** Información que tiene que ser aprendida y recordada para llevar a cabo una tarea específica.







**Habilidad.** Es la capacidad de aplicar el conocimiento para ejecutar una tarea en forma práctica, con el objetivo de alcanzar un resultado.

Actitud. Es la disposición para llevar a cabo una tarea.

Para la implementación de este modelo de gestión se consideran dos tipos de competencias:

<u>Competencias básicas</u>. Son aquellas competencias que todo dirigente scout requiere poseer y aplicar en sus funciones.

<u>Competencias específicas</u>. Son las requeridas por un dirigente para el desempeño de su función concreta.



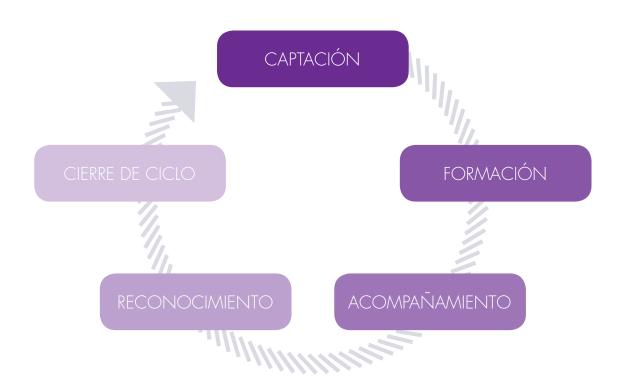
MODELO DE GESTIÓN DE ADULTOS

# 5. MODELO DE GESTIÓN DE ADULTOS

na 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 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 scout.

El modelo de gestión comprende las siguientes fases:



Todo adulto tiene un ciclo de vida en el Movimiento Scout, en el cual el voluntario es acompañado en forma permanente para logar su incorporación al Movimiento, su adecuada formación, un desempeño favorable y un cierre de ciclo que permita resaltar los logros obtenidos y definir su continuidad en la función. El ciclo de vida de un adulto en el Movimiento Scout es:

#### Captación

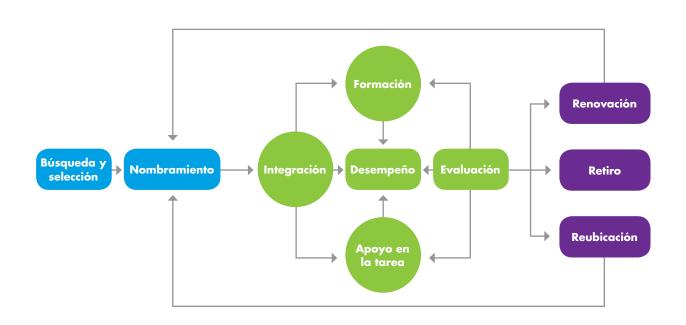
Búsqueda y selección de los dirigentes que necesitamos

#### **Formación**

Desarrollo de las competencias necesarias para la tarea

#### Cierre

Evaluación de desempeño y reconocimiento a la labor



#### **Acompañamiento**

Apoyo personalizado para asegurar un desempeño exitoso

Reconocimiento







# 5.1. 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 desem- peñarse como dirigentes scouts.
Duración:	De 1 a 3 meses.
Responsables:	Dirección de Formación y Voluntariado con el trabajo conjunto de la Dirección de Comunicación, distritos y grupos scouts.
Recursos a usarse:	Campaña publicitaria, campañas de expansión, recurso humano que impulse la captación, capacitación inicial, descripción de puestos, herramientas de evaluación.

La fase de Captación se compone por dos etapas: Posicionamiento e Incorporación.

## 5.1.1. Posicionamiento

El Posicionamiento es una estrategia integral de carácter permanente que busca visibilizar a la ASE en el país. Se integra por diversos componentes, entre los que destaca la difusión como una estrategia que permite dar a conocer a la sociedad al Movimiento Scout y su carácter educativo, buscando atraer prospectos de voluntarios adultos que puedan integrarse a la Asociación.

La Visión de la Asociación de Scouts del Ecuador (ASE) en términos de comunicación es: "Reposicionar la imagen de los scouts en Ecuador, desde sus valores institucionales, transmitiendo una apariencia moderna, incluyente, desafiante, educativa y dinámica que sea atractiva para nuestro mercado objetivo".

Objetivo:	Implantar en la mente de los ecuatorianos al Movimiento Scout como una opción atractiva, actual e interesante para vivir la dimensión de voluntariado.
Duración:	Permanente.
	Experiencia de primer contacto con el interesado (charla, video promocional, dinámica, etc.) con una duración de 45', para explicar qué es el Movimiento Scout.
Responsables:	Dirección de Formación y Voluntariado, en trabajo conjunto con la Dirección de Comunicación, distritos y grupos scouts
Recursos a usarse:	Desarrollo de campaña publicitaria, desarrollo de material promocional, recurso humano que impulse la captación.

#### 5.1.1.1. Análisis del entorno

Los factores del entorno que ejercen algún nivel de influencia en las estrategias son:

- 1. Legislación. La inexistencia de normativas que promuevan el voluntariado, lo que resalta la necesidad de impulsar, desde el Movimiento Scout, la creación de una ley de voluntariado que estimule la formación de grupos voluntarios en diferentes ámbitos: instituciones, empresas, entre otras.
- 2. *Económico*. El aumento en las tasas de inflación y las tasas de interés, así como la pérdida de poder adquisitivo, afectan la disponibilidad de tiempo para el voluntariado.
- 3. Social. Existe una inclinación por apoyar iniciativas que promuevan la protección del medio ambiente. La investigación de mercado revela un 28% de interés por este tipo de iniciativas medioambientales. Es una oportunidad de captación.
- 4. *Tecnológico*. El uso de la tecnología como medio de promoción. La tasa de posesión de celular es de 91% (personas de 18 a 29 años).
- 5. Se conoce algo sobre los scouts; sobre todo de los Boy Scouts.
- 6. La población no sabe lo que hacen los scouts y lo relacionan con un imaginario construido a través de medios de comunicación.
- 7. No existe una imagen negativa, pero sí puede haber una imagen aburrida, antigua, ñoña.







- 8. Nos perciben como cerrados y arcaicos.
- 9. Internamente no hay una sensación de orgullo de ser parte de los scouts.
- 10. Nos relacionan con un movimiento paramilitar.

# 5.1.1.2. Penetración del Movimiento Scout en el país

El impacto del Movimiento Scout en la sociedad ecuatoriana puede ser estimado con base al porcentaje de penetración en la población. En el siguiente cuadro se compara el número de miembros de la ASE con referencia a la población de cada una de las provincias que integran el país.

Provincia	Población*	Membresía ASE	% Penetración
Azuay	702,893	287	0.041
Bolívar	182,744	0	0.000
Cañar	223,563	21	0.009
Carchi	165,659	66	0.040
Cotopaxi	406,798	197	0.048
Chimborazo	452,352	198	0.044
El Oro	588,546	4	0.001
Esmeraldas	520,711	70	0.013
Guayas	3′573,003	304	0.009
Imbabura	400,359	50	0.012
Loja	445,743	46	0.010
Los Ríos	765,274	0	0.000
Manabí	1,345,779	74	0.005
Morona Santiago	147,866	41	0.028
Napo	104,047	34	0.033
Pastaza	84,329	0	0.000
Pichincha	2′570,201	828	0.032
Tungurahua	500,755	187	0.037
Zamora Chinchipe	91,219	0	0.000
Galápagos	22,770	0	0.000
Sucumbios	174,522	0	0.000
Orellana	137,848	0	0.000

Santo Domingo	365,965	0	0.000
Santa Elena	301,168	36	0.012
Zonas no delimitadas	31,762	0	0.000
Total	14′306,876	2466	0.017

<sup>\*</sup>Datos Preliminares Censo de Población y Viviendo 2010. Instituto Nacional de Estadística y Censos

Las provincias con mayor penetración a diciembre de 2010 son: Cotopaxi, Chimborazo y Azuay. Las de mayor población son: Guayas, Pichincha y Manabí, que registran una penetración de 0.009%, 0.032% y 0.005% respectivamente, convirtiéndose en prioridad en materia de captación.

#### 5.1.1.3. Difusión

La acción principal de esta estrategia es la de ofrecer Experiencias de contacto inicial (charlas, dinámicas, videos, etc.), con una duración de 45 minutos, convirtiéndose en el primer acercamiento del interesado a la ASE.

Con esta experiencia se busca que el interesado identifique las características esenciales del Movimiento Scout y la propuesta básica que se le hace como voluntario.

Las instancias responsables de ofrecer estas experiencias son los niveles grupo, distrito y nacional, dependiendo de la estrategia de difusión, ya sea a nivel local, regional o nacional.

El responsable del Consejo respectivo es el encargado de dar el acompañamiento a los interesados durante esta etapa, buscando generar el compromiso por parte de los participantes.

Como evidencia de esta etapa constarán los listados de participantes a las experiencias. A su vez, los participantes reciben una constancia de participación como reconocimiento.

## Algunos aspectos a considerar:

 Esta experiencia deberá estar planificada por los grupos y distritos a fin de contar en forma permanente con estos espacios.







- Se requiere gestionar los recursos necesarios con la finalidad de que esta experiencia no tenga costo para los participantes.
- Estas experiencias pueden ser organizadas de manera directa sin aprobación de la Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, DNFV, siempre que usen los contenidos, temáticas y metodologías recomendadas; pero sí tienen que ser reportadas a la dirección.

# 5.1.1.4. Estrategia para la captación

Se definen tres líneas de acción para la captación:

- i. Autoabastecimiento desde los grupos scouts. Se define como una estrategia a largo plazo, en la cual el mismo grupo, a partir del posicionamiento de la imagen scout y con ayuda de los materiales que desde el nivel nacional y el distrito se construyan, van gestionando la captación de voluntarios.
- ii. Crecimiento sistemático desde el distrito. Se define como una estrategia a mediano plazo. El equipo distrital deberá definir espacios específicos en los cuales, de manera periódica, se den charlas informativa del Movimiento Scout. Es decir, todos los que se enteren por medio de campañas y materiales, podrán asistir a esta charla informativa de 45' y en la cual los interesados recibirán la información y motivación básica para asistir al curso inductivo. Será necesario desde el distrito establecer los puntos y canales de promoción, fechas y horas de la charla informativa y un equipo de responsables de esta tarea. El distrito deberá tener un plan que permita tanto el re-abastecimiento y fortalecimiento de los grupos ya existentes, así como un plan de expansión con nuevos grupos que permita que existan grupos scouts en todos los espacios apropiados del distrito.
- iii. Estrategia de crecimiento desde el nivel nacional. Como estrategia emergente a corto plazo, el EQNAC seleccionará directamente, según un análisis técnico, lugares específicos en los distritos, con los que entrará en contacto directo, con el fin de generar oportunidades de posicionamiento y captación de voluntarios. Al igual que el distrito es el responsable por la apertura de grupos en territorios donde no existen grupos. El EQNAC trabajará para la apertura de nuevos grupos y distritos en los territorios que aún no cuenten con grupos scouts.

# 5.1.2. Incorporación

En esta etapa se busca que el interesado en ser voluntario adulto en la ASE sea evaluado y ubicado en forma adecuada para desempeñar una función en la Asociación si cubre con el perfil requerido. La Incorporación está conformada por tres estrategias: Sensibilización, Selección y Ubicación.

#### 5.1.2.1. Sensibilización

Objetivo:	El interesado define ser voluntario en la Asociación y, al mismo tiempo, la ASE lo acepta o no como candidato.
Duración:	Curso inductivo de 8 hrs.
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, distritos.
Recursos a usarse:	Capacitadores, material gráfico, presentaciones.

La competencia a desarrollar con esta estrategia es: Conocimiento de los fundamentos del Movimiento Scout, comprendiendo la importancia de la función de los voluntarios para alcanzar su Misión y las diferentes opciones que como voluntario puede escoger para colaborar con el Movimiento.

La oportunidad de formación relacionada es el Curso inductivo, con una duración de 8 hrs (un día de capacitación).

Los responsables de la impartición del Curso inductivo son el distrito o la Dirección Nacional de Formación y Voluntariado (DNFV). Los distritos podrán ofrecer estos cursos unas vez que hayan sido certificados por la DNFV para la gestión de su formación, o cuando los cursos sean dirigidos e impartidos por formadores certificados, miembros del Equipo Nacional de Formación.

El responsable del Consejo respectivo será el encargado del acompañamiento de los interesados.

La evidencia es la constancia de participación, misma que sirve como reconocimiento a los participantes y que tiene que ser reportada a la DNFV.







#### 5.1.2.2. Selección

Objetivo:	Escoger a los mejores candidatos a voluntarios para desempeñar las funciones requeridas en la ASE, de acuerdo a su perfil.
Duración:	Un mes.
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, Consejo de nivel respectivo.
Recursos a usarse:	Herramientas de evaluación, evaluadores, descripción de puestos.

Esta estrategia está enfocada en seleccionar y ubicar a los candidatos en la función más adecuada, dependiendo de su compatibilidad a los perfiles definidos.

Evaluación de candidatos: Acción establecida para determinar si el candidato cubre el perfil definido para la función. Deberá realizarse en un plazo no mayor a tres semanas posterior al Curso inductivo.

Los componentes de la evaluación comprenden:

- Descripción de puestos (perfil).
- Evaluación del candidato.
- Test psicológico.

El responsable de la evaluación es la DNFV, con la ratificación del Consejo de nivel respectivo.

La evidencia de esta acción es la herramienta de diagnóstico de candidatos.

## 5.1.2.3. Ubicación

Objetivo:	Facilitar que cada voluntario conozca los diferentes espacios en los que puede ofrecer su ayuda y así pueda decidir responsablemente en cuál de ellos apoyar.
Duración:	De 1 a 3 meses a partir de su primer acercamiento o experiencia de primer contacto con el Movimiento.
Responsables:	Dirección de Formación y Voluntariado, distrito, grupo scout. Cada nivel ubica a los voluntarios en la función según su perfil.

Recursos a usarse:	Documento actualizado de funciones y perfiles
Estrategia a usarse:	Ubicación grupal: voluntarios captados desde los mismos grupos.
	Ubicación distrital: voluntarios captados desde instancias distritales, a través de charlas, talleres, cursos o módulos.
	Ubicación institucional ASE: voluntarios captados desde el EQNAC, a través de Plan de Comunicación y Promoción.

La finalidad de esta acción es situar al adulto que ha sido evaluado en forma satisfactoria en la función más adecuada según su perfil. La duración de esta acción no deberá ser mayor a una semana posterior a la evaluación del candidato.

Los elementos a considerarse para la ubicación son:

- Criterio territorial, es decir, se procurará que el voluntario colabore con el Movimiento Scout en el lugar más cercano a su residencia.
- El esquema por el cual se haya incorporado el voluntario (ya sea mediante una campaña de difusión abierta, por medio de una acción local o regional, una invitación directa por otro dirigente, etc.).
- Disponibilidad de tiempo del candidato.
- Perfil del candidato.
- Deseo del candidato a voluntario sobre el área a desempeñarse.

El responsable de la ubicación del candidato es el Consejo de nivel respectivo, el cual deberá notificar a la DNFV en los 15 días posteriores al nombramiento para obtener el visto bueno de la Dirección.

El responsable del Consejo respectivo será el encargado de acompañar al candidato en este proceso, hasta el momento de la ubicación en su función específica.

Al finalizar este proceso se procede al Acuerdo y Compromiso Mutuo (AyCM), que formaliza el compromiso del adulto que se incorpora al Movimiento, a desempeñar una tarea específica, por un lapso de tiempo claramente definido, así como de la Asociación a apoyarlo en su gestión y ofrecerle las herramientas y el acompañamiento necesario para el cumplimiento de su función. Este acuerdo es vital para contar con voluntarios que quieran continuar traba-







jando para nuestra Asociación por un período de tiempo mayor y, sobre todo, ofreciendo un servicio que favorezca el crecimiento personal, grupal, distrital, nacional e institucional. Este primer AyCM tendrá vigencia durante la etapa de formación básica.

Como resultado de esta fase, se oficializa el **nombramiento** o registro formal en la Asociación de cada persona que ha aceptado ejercer una función.

Como evidencia del proceso se tienen: Documento de la DNFV de aprobación inicial del candidato, acta del Consejo respectivo en que se acepta y ubica al dirigente, Acuerdo y Compromiso Mutuo del dirigente (inicial y por la duración de su formación básica), visto bueno de la DNFV.

Al término satisfactorio de la fase de Captación el candidato:

- Realizará su inscripción a la ASE,
- Recibirá el nombramiento respectivo según la función a desempeñar,
- Recibirá la insignia de función,
- Podrá utilizar el uniforme scout de miembro activo.

## 5.2. Formación

En la fase de formación se apoya el desarrollo de cada dirigente en las competencias que su función dentro de la ASE requiere. El enfoque se centra en la adquisición y desarrollo de las competencias que necesita para un ejercicio estandarizado de cada función, y por esto, el aprendizaje se centra en la acción que el dirigente realiza.

En esta fase es vital la definición y seguimiento de un Plan Personal de Formación (PPF), asesorado por un Asesor Personal de Formaciónn (APF), quien a través de la práctica supervisada (acompañamiento formativo, directo y personal por un período determinado de tiempo), garantiza un proceso de aprendizaje responsable y relevante que permitirá un desempeño de calidad en la función.

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 y que esto debe ser avalizado y homologado por la Asociación.

Objetivo:	Brindar a los voluntarios, hombres y mujeres, las herramientas, conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el cumplimiento de la tarea a la cual se ha comprometido.
	Garantizar la aplicación de la propuesta educativa del Movimiento Scout.
	Retribuir el trabajo voluntario, mediante el desarrollo de habilidades para la vida, así como del desarrollo personal y profesional de los voluntarios.
Duración:	Permanente
Responsables:	Dirección de Formación y Voluntariado, distritos.
Recursos a usarse:	Materiales de apoyo de la OSI y OMMS, Documentos de formación de adultos, alianzas interinstitucionales (Cruz Roja, ONU, Mesa del Voluntariado, entre otras).

La fase de Formación tiene tres etapas: Formación Básica, Formación Continua y Perfeccionamiento.

# 5.2.1. Formación Básica

Objetivo:	Que los dirigentes de reciente ingreso desarrollen en forma satisfactoria las competencias necesarias para su función dentro de la ASE.
Duración:	De 9 a 12 meses
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, distritos, instancias externas.
Recursos a usarse:	Materiales gráficos y audiovisuales, formatos, capacitadores, APF's, documentos de políticas.

Permite ofrecer a los dirigentes recién integrados a su función, las competencias mínimas necesarias para su adecuado desempeño. La duración de esta etapa es de 9 a 12 meses. La Formación Básica contempla las estrategias de Información y Capacitación Inicial.

## 5.2.1.1. Información

Objetivo:	Que el dirigente conozca el esquema de formación e inicie su proceso de capacitación formal.
Duración:	Cuso informativo de 8 hrs.
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, distritos.
Recursos a usarse:	Materiales gráficos y audiovisuales, formatos, capacitadores







Esta estrategia contempla el desarrollo de la competencia: Elaboración y administración de un Plan Personal de Formación inicial, basado en los elementos del Modelo de Gestión de Adultos de la ASE, utilizando las herramientas diseñadas para el diagnóstico, establecimiento de metas y acciones, seguimiento y evaluación, garantizando la adecuada formación del dirigente, tanto en el aspecto scout como personal, de acuerdo al perfil de la función a realizar.

La oportunidad de formación relacionada con esta estrategia es el **Curso informativo**, con una duración de **8 hrs** (un día de capacitación).

Los cursos informativos serán dictados por la DNFV o por los distritos. Los distritos podrán ofrecer estos cursos unas vez que hayan sido certificados por la DNFV para la gestión de su formación, o cuando los cursos sean dirigidos e impartidos por formadores certificados, miembros del Equipo Nacional de Formación.

El Asesor Personal de Formación (APF) será la persona encargada del acompañamiento del dirigente en proceso de formación básica. El voluntario podrá seleccionar a su Asesor Personal de Formación de la base de datos de APF's certificados de la DNFV, considerando que es más adecuado que seleccione a una persona que sea cercana a su función, con la finalidad de que el acompañamiento sea más eficiente.

Las evidencias de esta estrategia son: el Plan Personal de Formación del dirigente, la constancia de participación al curso y el formato de selección de APF.

# 5.2.1.2. Capacitación inicial

Objetivo:	Ofrecer oportunidades de formación para que el dirigente desarrolle las competencias básicas.
Duración:	Curso básico de 20 hrs.
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, distritos.
Recursos a usarse:	Materiales gráficos y audiovisuales, formatos, capacitadores, documentos de políticas

La finalidad de esta estrategia es la de desarrollar en todos los dirigentes, la competencia: Aplicación de los elementos fundamentales del Movimiento Scout, así como medidas de prevención de riesgos y abusos en cualquier actividad scout.

Como oportunidad de formación asociada se establece el **Curso básico**, el cual tiene una duración de **20 hrs** (un fin de semana y una excursión).

Los responsables de ofrecer los cursos básicos son los distritos o la DNFV.

El acompañamiento al dirigente en proceso de formación básica es a través del Asesor Personal de Formación.

Como evidencia de esta estrategia se tendrá la constancia de participación.

# 5.2.1.3. Capacitación específica por línea de acción

Objetivo:	Que el dirigente desarrolle las competencias específicas para desem- peñar su función en forma adecuada.
Duración:	Curso por línea de acción de 20 hrs, módulos específicos al menos 8 hrs.
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, distritos, instancias externas.
Recursos a usarse:	Materiales gráficos y audiovisuales, formatos, capacitadores, documentos de políticas

Una vez que el dirigente cuenta con la Capacitación Inicial, que es genérica para todos los dirigentes, se inicia el proceso de capacitación específica en la línea de acción en la que se desempeña, ya sea Dirección de Jóvenes o Dirección Institucional. Esta estrategia busca desarrollar las competencias:

*Dirección de Jóvenes:* Aplicación adecuada e integral de todos los elementos del Programa de Jóvenes correspondientes a la sección en que se desempeña el dirigente, utilizando los materiales y herramientas disponibles, satisfaciendo las necesidades de los jóvenes y con las medidas de seguridad suficientes.

*Dirección Institucional:* Aplicación adecuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional, utilizando los materiales y herramientas disponibles, satisfaciendo las necesidades del nivel en que se desarrolla el dirigente.







Las oportunidades de formación asociadas a esta estrategia son: Curso por línea de acción y Módulos específicos.

# 5.2.1.3.1. Curso por línea de acción

Está enfocado en ofrecer a los dirigentes experiencias significativas para que desarrollen las competencias necesarias para su función específica. Estos cursos son desarrollados, en la línea de Dirección de Jóvenes, por sección (manada de lobatos, unidad scout, comunidad de caminantes y comunidad rover) y otro más en la línea de Dirección Institucional. La duración del curso es de **20 hrs** (un fin de semana y un campamento).

# 5.2.1.3.2. Módulos específicos

Partiendo del concepto de que la formación es un proceso personal y específico, se establece un sistema modular que complementa la capacitación ofrecida mediante cursos, que permite el que cada dirigente desarrolle las competencias específicas que requiere para desempeñar en forma adecuada su función dentro de la ASE.

Cada dirigente en proceso de formación elegirá, en conjunto con su APF, los módulos que le son necesarios para completar su formación básica. Se establece que, al menos, el dirigente requiere acreditar dos módulos, con una duración conjunta no menor a **8 hrs.** 

La cartera de módulos ofrecida por la ASE se establecerá según las necesidades detectadas al inicio de los procesos de formación y será complementada con los módulos que el dirigente identifique en dependencias y organizaciones fuera de la ASE, mismos que deberán ser avalados por la DNFV.

Los responsables de la capacitación por línea de acción serán los distritos y la DNFV.

Los módulos serán publicados de manera semestral con dos meses de anterioridad y el Asesor Personal de Formación será el encargado de dar el acompañamiento necesario al dirigente en el proceso de formación por línea de acción.

La constancia de participación será la evidencia de esta estrategia.

# 5.2.1.4. Evaluación de desempeño

Objetivo:	Monitorear la aplicación, por parte del dirigente, de las competencias desarrolladas en el proceso de formación básica, complementando la instrucción de los cursos con la experiencia práctica.
Duración:	De 3 a 6 meses.
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, Consejo de nivel respectivo
Recursos a usarse:	Formatos, APF's, documentos de políticas

Tiene como finalidad el constatar que el dirigente ha adquirido las competencias requeridas para su función y las aplica en forma eficiente en su quehacer cotidiano dentro de la ASE. El período de evaluación es de tres a seis meses, posterior a la conclusión de la capacitación por línea de acción.

Los elementos a considerar en esta evaluación son:

#### Dirección de Jóvenes:

- Aplicación del Programa
- Administración de la rama
- Actitud

#### Dirección Institucional:

- Operación adecuada de su nivel
- Administración
- Actitud

La evaluación de desempeño del dirigente se realizará en forma conjunta entre la DNFV, el Consejo de nivel respectivo y el APF, por medio de los formatos correspondientes.

El responsable de acompañar al dirigente en el período de evaluación es el Asesor Personal de Formación.







Como evidencias de la estrategia de evaluación se tienen: la herramienta de evaluación y un nuevo Acuerdo y Compromiso Mutuo del dirigente, toda vez que el AyCM inicial concluye al finalizar la etapa de Formación Básica. El nuevo AyCM tendrá una validez de dos años, para orientar al dirigente en su proceso de formación continua.

Como reconocimiento de la etapa de formación básica el dirigente recibe: Certificación formal para desempeñar su función en la línea de acción seleccionada y la Insignia de Madera.

La Insignia de Madera se utiliza como un símbolo propio del Movimiento Scout para reconocer al dirigente que ha completado en forma satisfactoria su formación básica. El collarín con las cuentas de madera y el nudo de Gilwell, propios de la Insignia, podrán ser utilizado en todas las ocasiones en que el dirigente esté uniformado; por su parte, la pañoleta de Gilwell se utilizará opcionalmente en todas las oportunidades de formación a las que asista, ya sea en calidad de asistente o de capacitador.

Es importante resaltar que, al ser la formación un proceso personalizado, cada voluntario desarrollará las competencias requeridas para su función a un ritmo particular, por lo que la conclusión de su formación básica, así como el proceso de solicitud de la certificación formal ante la DNFV serán individualizados, evitando con esto posponer en forma injustificada la certificación de un dirigente.

La vigencia de la certificación formal es de 2 años, período en el cual el dirigente accederá a las oportunidades de formación continua.

### 5.2.2. Formación Continua

Objetivo:	Que el dirigente en funciones adquiera nuevas competencias y perfeccio ne aquellas desarrolladas durante su formación básica para mejorar su desempeño.	
Duración:	2 años.	
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, Distritos, instancias externas.	
Recursos a usarse:	Materiales gráficos y audiovisuales, formatos, capacitadores, documentos de políticas	

La finalidad de esta etapa es que el dirigente perfeccione sus competencias y adquiera nuevos conocimientos, habilidades y actitudes que mejoren su desempeño. La formación continua es un proceso permanente, en el cual los dirigentes acceden, en el lapso de **2 años**, a oportunidades de formación, ya sean las ofrecidas por la ASE o en otros ámbitos.

Durante esta etapa se ofrece al voluntario una gama más amplia de posibilidades, tanto en relación a los conocimientos o contenidos, como en diversas estrategias y metodologías que le permitan realizar un mejor ejercicio de su función y, a la vez, potencien su desarrollo personal.

Manteniendo la línea de metodología activa, una de las principales fuentes de formación será la acción, es decir, el desempeño en su función específica, así como el trabajo y apoyo en eventos, proyectos, tareas especializadas, etc., sin descuidar la formación en contenidos y metodología.

La formación continua está planteada para desarrollar en el dirigente las siguientes competencias:

Dirección de Jóvenes: Mejora en la aplicación adecuada e integral de todos los elementos del Programa de Jóvenes correspondientes a la sección en que se desempeña el dirigente, utilizando los materiales y herramientas disponibles, satisfaciendo las necesidades de los jóvenes y con las medidas de seguridad suficientes.

*Dirección Institucional:* Mejora en la aplicación adecuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional, utilizando los materiales y herramientas disponibles, satisfaciendo las necesidades del nivel en que se desarrolla el dirigente.

Las oportunidades de formación asociadas a esta estrategia son el Curso de actualización y los Módulos específicos.







#### 5.2.2.1. Curso de actualización:

Está enfocado a que el dirigente incremente el nivel de eficiencia en el desempeño de su función, reforzando las competencias previamente adquiridas, e incluyendo otras que complementen su formación. La duración de este curso es de **12 hrs** y se realizará preferentemente en campamento.

Los responsables de ofrecer los cursos de actualización son los distritos y la DNFV. Los distritos podrán dictar estos cursos una vez que hayan sido certificados por la DNFV para gestionar su formación, o si los cursos son dirigidos e impartidos por formadores certificados, miembros del Equipo Nacional de Formación.

La evidencia de esta acción es la constancia de participación de los dirigentes a los cursos de actualización.

### 5.2.2.2. Módulos específicos

Están destinados a generar competencias específicas que permitan mejorar el desempeño del dirigente, y surgen como resultado de una evaluación al PPF y la detección de necesidades. El dirigente puede optar por acceder a los módulos ofrecidos por la ASE, o complementar su formación con módulos desarrollados por otras instituciones u organizaciones, siempre que hayan sido previamente avalados. El dirigente requiere acreditar, en el lapso de 2 años, al menos **3 módulos**, con no menos de **36 hrs** de capacitación efectiva en conjunto, adicionales al curso de actualización.

Los responsables de realizar el diagnóstico y ofrecer los módulos requeridos son la DNFV y los distritos.

Los dirigentes certificados como mentores en Dirección de Jóvenes o en Dirección Institucional serán los encargados del acompañamiento de los dirigentes en esta acción. El concepto de mentores se desarrolla más adelante, en la etapa de Perfeccionamiento.

Las evidencias de esta acción serán las constancias de asistencia a los módulos.

## 5.2.2.3. Evaluación de desempeño:

En un proceso permanente, el Consejo del nivel respectivo realizará la evaluación del dirigente, identificando las áreas de oportunidad para la mejora del desempeño. Esta evaluación será reforzada, hacia el final del período, por una evaluación de la DNFV, así como de los beneficiarios o de los dirigentes relacionados a su función, según la línea de actuación.

Los elementos considerados para la evaluación son:

#### Dirección de Jóvenes:

- Número de miembros
- Aplicación del Programa
- Administración de la rama
- Actitud

#### Gestión Institucional:

- Número de miembros
- Operación adecuada de su nivel
- Administración
- Actitud

Como reconocimiento de esta estrategia, el dirigente que ha cubierto el proceso de actualización en forma satisfactoria recibirá el certificado de recertificación así como la insignia correspondiente.

La vigencia de esta recertificación es de dos años.







### 5.2.3. Perfeccionamiento

Objetivo:	Generar equipos de dirigentes con las competencias suficientes para acompañar a los dirigentes en su función, gestionar los procesos y capacitar en las líneas de Dirección de Jóvenes, Dirección Institucional y Capacitación.
Duración:	De 6 a 9 meses.
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado.
Recursos a usarse: Materiales gráficos y audiovisuales, formatos, capacitadores, do tos de políticas.	

Los dirigentes podrán optar, si es de su interés, en especializarse en alguna de las tres líneas de acción: Dirección de Jóvenes, Dirección Institucional o Capacitación. Esta especialización surge como respuesta a la necesidad de la ASE de conformar equipos de trabajo orientados a la generación y seguimiento de políticas y esquemas de trabajo propios.

El perfeccionamiento contempla las siguientes opciones: Asesor Personal de Formación, Dirección de Jóvenes (mentor y gestor), Dirección Institucional (mentor y gestor) y Capacitación (formador y gestor).

El segundo nivel de perfeccionamiento (mentor y formador) tiene como objetivo el conformar equipos de dirigentes, especialistas en su línea de acción, que ofrezcan acompañamiento en la tarea del dirigente. Los formadores (segundo nivel de capacitación) son los responsables de dictar los cursos de formación a todos los dirigentes.

A su vez, el tercer nivel de perfeccionamiento (gestor) está orientado a generar expertos en su línea de acción que tengan las competencias suficientes para administrar los procesos de diagnóstico de necesidades, análisis de alternativas, generación de propuestas, elaboración de materiales, implementación de estrategias, seguimiento de procesos y evaluación de resultados.

#### 5.2.3.1. Asesor Personal de Formación

Esta acción está destinada a desarrollar en el dirigente la competencia: Acompañamiento eficiente de los dirigentes que se encuentren en proceso de formación básica, sustentado en la Política de Gestión de Adultos de la ASE, utilizando los materiales y herramientas disponibles, incrementando la calidad de la formación. El proceso de formación del APF tiene una

duración estimada de 6 a 9 meses y contempla dos oportunidades de formación: el curso de APF y la evaluación del desempeño.

#### 5.2.3.1.1. Curso de APF

Este curso se desarrolla en dos sesiones (un sábado y un fin de semana), con una duración total de **20 hrs**, y está enfocado a que el dirigente adquiera y desarrolle las competencias del APF.

Es responsabilidad de la DNFV la ejecución del curso de APF, así como de brindar el acompañamiento a los dirigentes en esta etapa de formación.

Como evidencia de esta etapa se establece la constancia de asistencia al curso, el PPF y el Acuerdo y Compromiso Mutuo del interesado.

### 5.2.3.1.2. Evaluación de desempeño:

Su finalidad es la de constatar que el interesado ha adquirido y pone en práctica las competencias de APF. El período de evaluación es de 3 a 6 meses. Como elementos de evaluación se establecen:

- Bitácora de campo
- Actitud

La DNFV es la instancia responsable de evaluar el desempeño de los interesados, acreditándolos en la función si la evaluación es satisfactoria.

Como evidencia se contará con los resultados de las herramientas de evaluación.

Como resultado de la acción, el dirigente obtendrá el Certificado de acreditación como APF y la insignia respectiva.

La acreditación como APF tiene una vigencia de 2 años.







### 5.2.3.2. Perfeccionamiento en Dirección de Jóvenes.

Esta acción está enfocada en generar equipos técnicos especializados para apoyar las tareas de aplicación y actualización del Programa de Jóvenes. El perfeccionamiento en Dirección de Jóvenes está integrado por dos etapas sucesivas: **Mentor y Gestor en Dirección de Jóvenes**.

#### 5.2.3.2.1. Mentor en Dirección de Jóvenes

Busca desarrollar en los interesados las competencias necesarias para acompañar en la tarea a los dirigentes que aplican el Programa de Jóvenes en los grupos scouts. La competencia a generar en este nivel es: Acompañamiento eficiente de dirigentes para la correcta aplicación práctica del Programa de Jóvenes, basado en las políticas de la ASE, utilizando y generando los materiales y herramientas necesarios, incrementando la calidad del programa recibido por los jóvenes.

Esta acción contempla dos oportunidades de formación: el curso de de mentor en Dirección de Jóvenes y la evaluación del desempeño. La duración de capacitación de este nivel es de 6 a 9 meses.

<u>Curso de mentor Dirección de Jóvenes</u>: Es la oportunidad de formación que busca generar en los participantes las competencias necesarias para su función. La duración de este curso es de **24 hrs**, planteado a desarrollarse en dos sesiones de fin de semana.

La instancia responsable de ofrecer este curso, así como de acompañar a los dirigentes en proceso de formación es la DNFV.

Las evidencias de este curso son: constancia de asistencia, PPF y Acuerdo y Compromiso Mutuo del dirigente.

<u>Evaluación de desempeño</u>: Está enfocada en determinar si en la práctica el interesado posee y desarrolla en forma eficiente las competencias propias de mentor. El periodo de evaluación es de **3 a 6 meses** y contempla los siguientes elementos:

- Bitácora de campo
- Actitud

Como reconocimiento de esta acción, el dirigente recibe el certificado de acreditación como Mentor en Dirección de Jóvenes, así como la insignia respectiva.

#### 5.2.3.2.2. Gestor en Dirección de Jóvenes

Busca generar en los interesados los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para la gestión integral del Programa de Jóvenes de la ASE (en sus etapas de diagnóstico, análisis, generación de propuestas, implementación y evaluación). La competencia a desarrollar en esta acción es: Gestión integral del proceso del Programa de Jóvenes, basada en las políticas mundiales, regionales y nacionales, generando políticas, materiales y herramientas, obteniendo la vigencia del programa y su adecuación a las condiciones del país. Para acceder a este nivel de formación, es requisito estar certificado como Mentor en Dirección de Jóvenes.

Esta acción contempla dos oportunidades de formación: el curso gestor en Dirección de Jóvenes y la evaluación de desempeño, teniendo una duración conjunta de la acción de 6 meses.

<u>Curso de Gestor en Dirección de Jóvenes</u>. Es una oportunidad de formación destinada a ofrecer a los interesados los medios para desarrollar la competencia necesaria para su función. La duración del curso es de **24 hrs**, divididas en 2 sesiones de fin de semana de 12 hrs de duración cada una.

La DNFV es responsable de la ofrecer este curso, además del acompañamiento de los dirigentes que se encuentren en el proceso de formación.

Como evidencia se cuenta con la constancia de participación, el PPF y el Acuerdo y Compromiso Mutuo del dirigente.

<u>Evaluación de desempeño</u>. Acción centrada en verificar en la práctica si el dirigente ha desarrollado en forma eficiente la competencia, obteniendo resultados relevantes. El periodo de evaluación es de **3 a 6 meses**, y los elementos a considerar son:







- Bitácora de campo
- Actitud

La DNFV será la encargada de la evaluación y del acompañamiento de los dirigentes en proceso de formación.

El reconocimiento a los dirigentes que hayan culminado en forma satisfactoria el proceso de formación como Gestor en Dirección de Jóvenes es el certificado de acreditación, así como la insignia respectiva.

La duración de la acreditación como Gestor en Dirección de Jóvenes es de dos años.

#### 5.2.3.3. Perfeccionamiento en Dirección Institucional.

Acción destinada a conformar equipos capacitados para la generación de políticas de dirección institucional, así como el acompañamiento a los dirigentes que desempeñan esta función. El perfeccionamiento comprende dos etapas de formación sucesivas: Mentor y Gestor en Dirección Institucional.

#### 5.2.3.3.1. Mentor en Dirección Institucional

Destinado a generar la competencia: Acompañamiento eficiente de dirigentes para la correcta aplicación práctica de la Política de Dirección Institucional, basada en las políticas de la ASE, utilizando los materiales y herramientas disponibles, incrementando la calidad de la gestión del nivel respectivo. El proceso de formación para esta acción tiene una duración de **6 a 9 meses**.

Esta acción se conforma por dos oportunidades de formación: el curso de mentor en Dirección Institucional y la evaluación de desempeño.

<u>Curso de Mentor en Dirección Institucional</u>: Enfocado a brindar al dirigente los elementos para desarrollar la competencia propia de la función en forma eficiente. Es un curso contemplado en dos fines de semana, con una duración de 12 hrs cada sesión, conjuntando un total de **24 hrs** de capacitación.

La DNFV se responsabilizará de la ejecución del curso de Mentor, así como de ofrecer el acompañamiento necesario a los dirigentes en proceso de formación.

Esta oportunidad de formación genera las siguientes evidencias: constancia de asistencia, PPF y Acuerdo y Compromiso Mutuo del dirigente.

<u>Evaluación de desempeño</u>. Permite constatar si el dirigente ha desarrollado y aplica en forma adecuada las competencias necesarias para su función. Esta evaluación se desarrolla en un periodo de **3 a 6 meses**.

Los elementos a considerar en la evaluación son:

- Bitácora de campo
- Actitud

Al concluir en forma satisfactoria la formación como Mentor en Dirección Institucional el dirigente recibe el certificado de acreditación y la insignia de función respectiva.

#### 5.2.3.3.2. Gestor de Dirección Institucional

Acción de formación destinada a capacitar a los dirigentes comprometidos con la administración del proceso de dirección institucional, incluyendo el diagnóstico, análisis, propuesta de alternativas, implementación y evaluación de las políticas y estrategias de gestión institucional. La competencia a desarrollar en esta acción es: Gestión integral del proceso de Dirección Institucional, basada en las políticas mundiales, regionales y nacionales, generando políticas, materiales y herramientas, actualizando y adecuando las políticas a las condiciones del país. Para acceder a este nivel de perfeccionamiento es requisito estar certificado como Mentor en Dirección Institucional.

Esta acción está integrada por dos oportunidades de formación: el curso de Gestor de Dirección Institucional y la evaluación de desempeño. La duración del proceso de formación en este nivel es de 6 a 9 meses.







<u>Curso de Gestor de Dirección Institucional</u>. Este curso tiene la finalidad de apoyar a los interesados en desarrollar la competencia propia de la función y está conformado por dos sesiones de capacitación de 12 hrs cada una, dando un total de **24 hrs** de capacitación efectiva.

La DNFV es la instancia responsable de generar el curso de Gestor en Dirección Institucional, así como de brindar el acompañamiento a los dirigentes inmersos en este proceso de formación.

Como evidencia del curso se obtiene la constancia de participación, el PPF y el Acuerdo y Compromiso Mutuo del dirigente.

<u>Evaluación de desempeño</u>. La evaluación está enfocada en obtener evidencias de que el dirigente ha desarrollado y aplica en forma eficiente la competencia, con base a los resultados de su gestión. El periodo de evaluación es de **3 a 6 meses**, siendo los elementos de respaldo:

- Bitácora de campo
- Actitud

El proceso de evaluación es responsabilidad de la DNFV, al mismo tiempo de brindar el acompañamiento a los dirigentes en proceso de formación.

La culminación satisfactoria del proceso de formación del Gestor en dirección institucional es reconocida a través del certificado de acreditación, así como la insignia respectiva.

La acreditación como Gestor en Dirección Institucional tiene una vigencia de dos años.

## 5.2.3.4. Perfeccionamiento en Capacitación

Acción establecida con la finalidad de conformar al equipo nacional de formadores, cuya labor está dirigida a capacitar a todos los recursos adultos de la Asociación. El perfeccionamiento en capacitación se integra por dos etapas sucesivas: Formador y Gestor de Capacitación

#### 5.2.3.4.1. Formador

Acción orientada a conformar un equipo de formadores con las competencias necesarias para capacitar en forma eficiente a los adultos de la Asociación. Se busca que los formadores desarrollen la competencia: Capacitación eficiente de dirigentes en las líneas de Programa de Jóvenes o Dirección Institucional, utilizando y generando los materiales y herramientas necesarias, incrementando la calidad de la formación ofrecida.

La etapa de Formador está conformada por dos oportunidades de formación: el curso de formadores y la evaluación del desempeño. La duración de este proceso de capacitación es de 6 a 9 meses.

<u>Curso de formadores</u>: En este curso los participantes adquieren y desarrollan los elementos de competencia requeridos para la formación de adultos. Este curso tiene una duración de **24 hrs**, diseñado en dos sesiones de fin de semana, con una duración de 12 hrs cada sesión.

La DNFV es la instancia responsable de generar este curso, además de ofrecer el acompañamiento necesario a los dirigentes que se encuentren en este proceso de formación.

Como evidencias de esta oportunidad de formación se definen: constancia de asistencia, PPF y Acuerdo y Compromiso Mutuo del dirigente.

<u>Evaluación de desempeño</u>: Oportunidad de formación centrada en generar evidencias para constatar que el dirigente ha desarrollado y aplica en forma eficiente las competencias propias de a función de formador. El periodo de evaluación en esta etapa es de **3 a 6 meses** y contempla los siguientes elementos:

- Bitácora de campo
- Actitud

El certificado de acreditación como formador, además de la insignia respectiva son los reconocimientos para esta acción.







## 5.2.3.4.2. Gestor de Capacitación:

Acción de formación centrada en ofrecer a los interesados las competencias necesarias para la administración integral del proceso de formación de los adultos de la Asociación, en las etapas de diagnóstico, análisis, generación de propuestas, implementación y evaluación. La competencia que los dirigentes requieren desarrollar es: Administración integral del proceso de Gestión de Adultos, basada en las políticas mundiales, regionales y nacionales, generando políticas, materiales y herramientas, obteniendo la vigencia de la capacitación y su adecuada aplicación a las condiciones del país. Es prerrequisito para acceder a este nivel de formación, estar certificado como Formador.

La etapa de Gestor de Capacitación está integrada por dos oportunidades de formación: el curso de Gestor de Capacitación y la evaluación de desempeño, considerando una duración de 6 meses para las dos oportunidades.

<u>Curso de Gestor de Capacitación</u>. Oportunidad de formación enfocada en que los participantes desarrollen la competencia necesaria para su función. Este curso tiene una duración de **24 hrs**, desglosadas en 2 sesiones de fin de semana de 12 hrs de duración cada una.

La DNFV es la encargada de generar este curso, brindando a la vez el acompañamiento necesario a los dirigentes que se encuentren en este proceso de formación.

Las evidencias de este curso son la constancia de participación, el PPF y el Acuerdo y Compromiso Mutuo del dirigente.

<u>Evaluación de desempeño</u>. El proceso de evaluación se enfoca en constatar en la aplicación práctica si el dirigente posee y aplica en forma eficiente la competencia propia de la función. Esta evaluación se desarrolla en un periodo de **3 a 6 meses**, y los elementos a considerar son:

- Bitácora de campo
- Actitud

La DNFV es la responsable de generar el proceso de evaluación y de ofrecer el acompañamiento necesario a los dirigentes que se encuentran en este proceso de formación.

El reconocimiento al dirigente que culmine en forma satisfactoria el proceso de formación como Gestor de Capacitación es el certificado de acreditación, así como la insignia respectiva.

La duración de la acreditación como Gestor de Capacitación es de dos años.

### 5.3. Acompañamiento

Objetivo:	Apoyar el desarrollo de los y las voluntarias, tanto a nivel operativo como emocional, con el fin de lograr un mejor desempeño en sus funciones.	
Duración:	Continua y permanente.	
Responsables:	Dirección de Formación y Voluntariado, distritos, Consejos de nivel respectivo, APF's, mentores en Dirección de Jóvenes y Dirección Institucional.	
Recursos a usarse:	Material Bibliográfico	
	Sitio Web	

El acompañamiento es un proceso continuo y personalizado que tiene como propósito apoyar a los dirigentes en el cumplimiento de sus funciones. Cada adulto requiere contar con apoyo directo (técnico, educativo, material, moral y personal). Este proceso busca que el dirigente se sienta cómodo con su tarea, sea eficaz y desarrolle con éxito las funciones de las cuales es responsable.

Como estrategia fundamental de retención de nuestros voluntarios implica no sólo brindarles el espacio de capacitación formal, sino apoyarlos y acompañarlos en el desarrollo de sus competencias, potenciar su desarrollo personal y afianzar su sentido de pertenencia. Esto se consigue apoyándolos en forma efectiva desde dos dimensiones:

**Operativa:** Brindando los recursos y materiales necesarios para que los voluntarios desarrollen sus tareas específicas. Para el cumplimiento óptimo de esta fase, se requiere contar con recursos y materiales ya desarrollados (propios y externos a la Asociación), además de un sistema de soporte virtual, a través del sitio web, encuentros de dirigentes en temas específicos, grupos de estudio virtuales y apoyo desde ASE, mediante el uso del e-mail y contacto personal.

**Emocional:** Ofreciendo el apoyo necesario en áreas de interrelación personal, adecuada retroalimentación, manejo de expectativas, mediación de conflictos, etc. Para el cumpli-







miento óptimo de esta fase, es necesario contar con recursos y materiales ya desarrollados (propios y externos a la Asociación) además de un sistema de soporte virtual, a través del sitio web, encuentros de dirigentes en temas específicos, grupos de estudio virtuales y apoyo desde ASE, mediante el uso de e-mail y contacto personal.

Este proceso es continuo y constante durante todo el tiempo de formación y desempeño de los adultos.



## 5.4. Reconocimiento

Objetivo:	Reconocer la contribución que realizan los adultos voluntarios al logro de la Misión del Movimiento Scout.	
Duración:	Continua.	
Responsables:	Consejo Nacional, Dirección de Formación y Voluntariado, distritos, gru- pos.	
Recursos a usarse:	Material del nivel mundial y regional, insignias, certificados.	

"El reconocimiento debe ser una parte fundamental de nuestros valores y del enfoque que tomamos para las relaciones, y no debe ser algo que se nos dice que debemos hacer, debe ser una forma de vida. "Un estudio de Northwestern University of Evanston, indica la fuerte conexión entre las características de una organización y el comportamiento y actitud de su personal. Esto puede sugerir que la lealtad y el desempeño de los voluntarios adultos están fuertemente influenciados por el reconocimiento positivo continuo. Este reconocimiento

puede ayudarlos a darse cuenta de que la forma en que realizan su función puede tener un verdadero efecto positivo y realmente puede ayudar a la organización a cumplir su misión.8

La ASE establece los siguientes reconocimientos para los adultos:

- 1. Reconocimiento al desempeño (conocimientos, habilidades y comportamientos empleados en la función).
- 2. Reconocimiento al tiempo invertido en su función. Nuestros voluntarios y nuestra Asociación reconocen también el tiempo que invertimos en cumplir nuestra misión, por lo que se generarán espacios de celebración y agradecimiento, por años de servicio. Este tipo de reconocimiento puede ser solicitado desde los grupos, los distritos y el nivel nacional para ser celebrados desde la ASE.
- 3. Reconocimiento de resultados y acciones relevantes. (efectividad del desempeño de la tarea). Este es un proceso que implica varias dimensiones: Reconocimiento por proyectos de especial impacto en la comunidad, crecimiento de grupos, aportes especiales. Se creará un sistema de reconocimientos específicos para cada dimensión.

#### 5.5. Cierre del ciclo

Objetivo:	Evaluación durante y ex post del desempeño del dirigente tendiente a su decisión de 3R.
Duración:	Un mes.
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, voluntarios (autoevaluación), Consejos de nivel respectivo, beneficiarios
Recursos a usarse:	Formatos de evaluación por competencias, guías de entrevista de monitoreo y evaluación.

Esta fase tiene como objetivo el evaluar el desempeño del dirigente, reconocer sus logros y determinar las decisiones sobre su futuro en la Asociación. Esta fase tiene una duración de **un mes**. La fase de seguimiento/cierre está conformada por dos etapas: la **evaluación** y el **acuerdo**.







#### 5.5.1. Evaluación

Objetivo:	Evaluación del nivel de cumplimiento de las funciones del dirigente.	
Duración:	Dos semanas posteriores al término de vigencia de la certificación form , del AyCM.	
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, voluntarios (autoevalución), Consejos de nivel respectivo, beneficiarios	
Recursos a usarse:	Formatos de evaluación por competencias, guías de entrevista de monito- reo y evaluación.	

La evaluación es una estrategia que permite determinar el nivel de cumplimiento de las funciones del dirigente, evaluar su desempeño y las dimensiones a mejorar. Los medios a emplear para esta evaluación son la **entrevista** y la **herramienta de evaluación**. Esta evaluación deberá desarrollarse en un periodo no mayor a **dos semanas** posteriores a la fecha de terminación de vigencia de la certificación formal. Los elementos a considerar en esta evaluación son:

- Resultados relevantes
- Áreas de oportunidad
- Futuras responsabilidades

La DNFV será la responsable de generar la herramienta de evaluación, considerando los parámetros de desempeño a evaluar. Por su parte, el Consejo de nivel respectivo será el encargado de realizar la entrevista, aplicar la herramienta de evaluación.

Como evidencia de la evaluación constará el resultado de la aplicación de la herramienta de evaluación.

#### **5.5.2.** Acuerdo

Objetivo:	Tomar la decisión conjunta sobre el futuro del dirigente en la ASE:	
Duración:	Dos semanas posteriores a la evaluación.	
Responsables:	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado, voluntarios, Consejos de nivel respectivo.	
Recursos a usarse:	Formato de ratificación, reubicación o retiro.	

El acuerdo tiene como finalidad el determinar en forma conjunta, entre el dirigente y el Consejo de nivel respectivo, su futuro en la Asociación. Al llegar al acuerdo se elaborará el documento respectivo, en el que conste la decisión acordada. Este documento deberá elaborarse en un plazo no mayor a **dos semanas** posteriores a la fecha de la entrevista. La decisión podrá ser alguna de las siguientes:

- Ratificación
- Reubicación
- Retiro

En caso que el informe de evaluación de la DNFV sea positivo, el responsable de la elaboración del documento de acuerdo es el Consejo de nivel respectivo, mismo que será responsable del acompañamiento del dirigente durante esta fase.

Al término de esta etapa se tendrán como evidencias un nuevo Acuerdo y Compromiso Mutuo, si el dirigente es ratificado o reubicado, o la Carta de Retiro si el dirigente concluye su voluntariado en la Asociación.

Como reconocimiento de esta fase, que representa el reconocimiento al desempeño del dirigente durante el periodo de su Acuerdo y Compromiso Mutuo se establecen los reconocimientos por antigüedad, por desempeño y por acciones relevantes.



# 6. EVALUACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DE ADULTOS

ualquier modelo de gestión de los recursos humanos requiere revisarse y actualizarse en forma periódica, con la finalidad de mantenerlo vigente y adaptado a las necesidades cambiantes de cada organización. Por esto, una de las características del Modelo de Gestión de Adultos de la ASE es ser evaluable. Al estipularse una serie de indicadores, se establecen las bases para determinar la pertinencia del modelo propuesto, además de identificar puntualmente las áreas de mejora y las acciones a implementarse para su actualización permanente.

Los indicadores establecidos para la evaluación del modelo son:

- Número de dirigentes voluntarios de la ASE.
- Porcentaje de dirigentes con certificación formal vigente.
- Porcentaje de voluntarios que concluyen en forma satisfactoria la formación básica.
- Tiempo promedio en que un voluntario concluye el proceso de formación básica.
- Porcentaje de dirigentes que participan en formación continua.
- Porcentaje de dirigentes certificados como APF's, formadores, mentores y gestores.
- Valoración promedio, por parte de los cursantes, sobre los contenidos y metodologías de las oportunidades de formación.
- Valoración promedio, por parte de los cursantes, sobre la aplicabilidad de cada etapa de formación, al finalizar el proceso de capacitación.
- Valoración promedio de los APF's de la disposición y efectividad de las oportunidades de capacitación.
- Valoración promedio de los formadores de la pertinencia de contenidos y metodologías de las oportunidades de formación.
- Valoración de la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes sobre el nivel de aplicación del Programa de Jóvenes en los grupos scouts.

Modelo de gestión de adultos





ANEXOS

# ANEXO 1.

## Matriz conceptual del modelo de gestión de adultos de la ASE

Fase	Captación			
Etapa	Posicionamiento	Posicionamiento Incorporación		
Estrategia	Difusión	Sensibilización	Sensibilización Selección	
Acción	Experiencia de primer con- tacto	Curso inductivo	Evaluación de candidatos	Ubicación
Duración de la fase		1 a 3	meses	
Duración de la acción	45′	8 hrs (Un día)	3 semanas	1 semana
Competencias	Identificación de las características esenciales del Movimiento Scout	Conocimiento de los fun- damentos del Movimiento Scout, comprendiendo la importancia de la función de los voluntarios para alcanzar su Misión.	-	-
Responsable	DNFV Distrito Grupo	Distrito DNFV	DNFV Consejo de nivel respectivo (ratificación)	Consejo de nivel respectivo
Acompañamiento		Responsable del C	Consejo respectivo	
Evidencia	Listado de participantes  Constancia de participación	Constancia de participación	Herramienta de diagnostico de candidatos	Acta del Consejo respectivo  Acuerdo y Compromiso  Mutuo (inicial por la duración de su formación básica)
Reconocimiento	Constancia de participación	Constancia de participación	Inscripción Nombramiento	Insignia de función Uso de uniforme scout
Vigencia	N.A.			







Estabajo Estrategio Información Curso básico Capacitación inicial Acción Curso informativo Curso básico Curso por linea de cacción Duración de la faste  Duración de la faste  Básica  Duración de la faste  Curso básico Curso por linea de cacción Curso por linea de cacción (Un dia)  B hrs (Un dia)  Estaboración de un Plan Personal de Formación de sexentrácni la elementos de la Politica de Cestán de Adultos de Cestán de Adultos de la Sestion de Adultos de Cestán de Adultos de Cestán de Adultos de la Sestion de Sestion de Adultos de la Sestion de Adultos de la Sestion de Constanció del disigente, unificando las recessidades de la siguente y conclusar seguinientos y evolución, garrantezando la cacción de Cestán de Adultos de la Sestion de Constanció del disigente variados de la decuendo o perfisi de la función a realizar.  Político de Política de Constanción de Maria de Sestion de Sestion de Constanción de Sestion de Constanción de Sestion de Constanción de Sestion de Constanción de Constanción de Constanción de Sestion de Constanción de Sestion de Constanción de Sestion de Constanción de Porticion de Constanción de Porticion de Constanción de Constanción de Porticion de Porticion de Constanción	Fase	Formación				
Accido Curso informativo Curso básico Curso por linea de accidón Duración de la fase  Duración de la fase  Duración de la fase  Duración de la coción  (Un dio)  Elaboración de un Plan Personal de Formación inicio), barade en la celementos de la Público de la ASE, utilizando las permentos utilizando las permentos utilizando las permentos utilizando las permentos funciones y evaluación, garantizando la decuada para el diagnástico, establecimiento de metas y cucloriones, seguiniento y evaluación, garantizando la odecuada para el diagnástico, establecimiento de metas y curso en el appeción de la función a realizar.  Ponte de la función a realizar.  Dirección de los el función de contrato de metas y cucloriones, seguiniento y evaluación, garantizando la odecuada en lenguado de la función a realizar.  Aplicación de los el enencios de la folicida de los el enencios funciones de la folicidad las receivados de la folicidad las contratos de la folicidad las metardes y herromientos disponibles, actividad scout.  Dirección institucional:  Aplicación adecuada en integral de las elementos de la folicidad las metardes y herromientos disponibles, actividad scout.  Dirección institucional:  Aplicación adecuada en integral de las elementos de la folicidad la función a realizar.  DIREV  DISTITUTO DISTITU	Etapa	Básica				
Duración de la fase  Duración de la fase  Duración de la fase  Duración de la fase  Elaboración de un flan resonad de Formación inicial, basado en los elementos de la Politica de Gestión de Adultos de la ASE, unificado la solumento de la forbitica de Gestión de Adultos de la ASE, unificado la solumento de la formación del dirigente, totalo en el aspecto de Cocuerdo al pentido fundida sout.  Competencias  Competencias  DINEV  Responsoble  DINEV  DIstrito  DISTRITO  Acompañamiento  PFF  Evidencia  Reconocimiento  Selección de APF  Constancia de participación  Selección de APF  Certificación formación del montes de participación el composito de la Composión del registra del registra de la Composión del Registra de Composión del Registra de Composión del Registra del Registra de Registra d	Estrategia	Información Capacitación inicial				
Duración de la acción    Constancia de la acción   Constancia de participación	Acción	Curso informativo	Curso básico		Módulos específicos	
Duración de la acción  (Un día)  (Un fin de semana y una excursión)  Elaboración de un Plan Personal de formación inicial, basoda en los elementos de la Politica de Gester de Adultos a para el diagnósitore, establecimiento de meteos y evaluación, garanizando la dedecuada formación del dirigente y evaluación a reelizar.  DINEV  DISTRIO  DINEV  DISTRIO  DINEV  DISTRIO  DINEV  DISTRIO  DINEV  DISTRIO  DINEV  DISTRIO  DISTRIO  DINEV  DISTRIO  DISTRIO  Asesor Personal de Formación del praticipación de los elementos del proprio de la dirigente del se dementos del dirigente del se dementos del proprio de la dirigente del competencia es específicas que complemente al esquema de formación del dirigente del primercio de la selementos del proprio de la dirigente del se dementos del proprio de la dirigente del se dementos del proprio de la selemento del dirigente del proprio del proprio de la dirigente del proprio de la selemento del proprio del proprio de la dirigente del proprio del propr	Duración de la fase			9 a 12 meses		
Elaboración de un Plan Personal de fromación inicial, bosado en los elementos de la Política de Gestión de Adultos de la ASE, utilizando las herromientos discondes en atoblecimiento de metos y acciones, seguinimiento y evaluación, garan- tizando la adecuada formación del dirigente, tanto en el apecto socu como personal, de acuerdo al perfil de la función a realizor.  DINFV Distrito  Distrito  DINFV Distrito  Distrito  DINFV Distrito  Aplicación adecuada e integral de todos los materiales, sotisfac- ciendo las necessidades de integral de todos los materiales, sotisfac- ciendo las necessidades de integral de los elementos ade la Política de Dirección Institucional: Aplicación adecuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional: Aplicación decuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional: Aplicación adecuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional; Aplicación decuada e integral de los elementos de la periode las necesidades des seguridad soficientes.  Dirección Institucional: Aplicación decuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional; Aplicación decuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional; Aplicación adecuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional; Aplicación decuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional; Aplicación decuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional; Aplicación de com- perional de dirigente de sequencia específicas de sequencia específicas de sequencia específicas de sequencia específica de sequencia específica de sequencia específica de sequencia específicas de sequencia específicas de sequencia específicas de la ringente de integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional; Aplicación decuada de integral de todas los materiales de mentos acuelacias de integral de todas los materiales de mentos acuelacias de integral de todas los materiales de			(Un fin de semana y una	(Un día y un campa-		3 a 6 meses
Responsable  DINFV DISTRITO APF  Asesor Personal de Formación APF  Constancia de participación Selección de APF Constancia de participación Selección de APF Certificación formal Insignia de madera	Competencias	Personal de Formación inicial, basado en los elementos de la Política de Gestión de Adultos de la ASE, utilizando las herramientas diseñadas para el diagnóstico, establecimiento de metas y acciones, seguimiento y evaluación, garantizando la adecuada formación del dirigente, tanto en el aspecto scout como personal, de acuerdo al perfil de la	ementos fundamentales del Movimiento Scout, así como medidas de prevención de riesgos y abusos en cualquier	Aplicación adecuada e integral de todos los elementos del Programa de Jóvenes correspondientes a la sección en que se desempeña el dirigente, utilizando los materiales y herramientas disponibles, satisfaciendo las necesidades de los jóvenes y con las medidas de seguridad suficientes.  Dirección Institucional:  Aplicación adecuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional, utilizando los materiales y herramientas disponibles, satisfaciendo las necesidades del nivel en que se desarrolla el	petencias específicas que complementen el esquema de formación	-
Evidencia  PPF  Constancia de participación Selección de APF  Constancia de participación Selección de APF  Constancia de participación Constancia de participación Constancia de participación Acuerdo y Compromiso Mutuo  Certificación formal Insignia de madera	Responsable					Consejo de nivel re- spectivo
Evidencia  Constancia de participación Selección de APF  Constancia de participación Selección de APF  Constancia de participación Constancia de participación Selección de APF  Constancia de participación Acuerdo y Compromiso Mutuo  Certificación formal Insignia de madera	Acompañamiento	Asesor Personal de Formación				
Reconocimiento  Insignia de madera	Evidencia	Constancia de partici- pación				uación Acuerdo y Compromiso
	Reconocimiento					
	Vigencia					

Fase	Formación			
Etapa	Continua			
Estrategia	Actualización			
Acción	Curso de actualización	Módulos específicos	Evaluación de desempeño	
Duración de la fase		2 años		
Duración de la acción	12 hrs (un fin de semana)	36 hrs (3 módulos)	2 años	
Competencias	Dirección de Jóvenes:  Mejora en la aplicación adecuada e integral de todos los elementos del Programa de Jóvenes correspondientes a la sección en que se desempeña el dirigente, utilizando los materiales y herramientas disponibles, satisfaciendo las necesidades de los jóvenes y con las medidas de seguridad suficientes.  Dirección Institucional:  Mejora en la aplicación adecuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional, utilizando los materiales y herramientas disponibles, satisfaciendo las necesidades del nivel en que se desarrolla el dirigente.	Adquisición de competencias específicas que complementen el esquema de formación del dirigente	-	
Responsable	Distrito DNFV	Distrito DNFV	DNFV  Consejo de nivel respectivo  Opinión de los jóvenes o de dirigentes según la línea de acción	
Acompañamiento	Mentores en Dirección de Jóvenes o en Gestión Institucional			
Evidencia	Constancia de asistencia PPF	Constancia de asistencia PPF	Resultado de evaluación Acuerdo y Compromiso Mutuo	
Reconocimiento	Certificado e insignia de recerti- ficación  Certificado de acreditación			
Vigencia	2 años			







Fase	Formación			
Etapa	Perfeccionamiento			
Estrategia	Perfeccionamiento			
Acción	APF	2º. nivel	3er. Nivel (Requisito 2º. nivel)	Evaluación de desempeño
Duración de la fase		6 a 9 meses	(cada etapa)	
Duración de la acción	20 hrs	24 hrs	24 hrs	3 a 6 meses
Competencias	Acompañamiento eficiente de los dirigentes que se encuentren en proceso de formación básica, basado en la Política de Gestión de Adultos de la ASE, utilizando los materiales y herramientas disponibles, incrementando la calidad de la formación.	Dirección de Jóvenes:  Tutoreo eficiente de dirigentes para la correcta aplicación práctica del Programa de Jóvenes basado en las políticas de la ASE, utilizando y generando los materiales y herramientas necesarios, incrementando la calidad del programa recibido por los jóvenes.  Dirección Institucional:  Tutoreo eficiente de dirigentes para la correcta aplicación práctica de la Política de Dirección Institucional, basada en las políticas de la ASE, utilizando los materiales y herramientas disponibles, incrementando la calidad de la gestión del nivel respectivo.  Capacitación:  Capacitación:  Capacitación eficiente de dirigentes en las líneas de Programa de Jóvenes o Dirección Institucional, utilizando y generando los materiales y herramientas necesarias, incrementando la calidad de la formación ofrecida.	Dirección de Jóvenes:  Gestión integral del proceso del Programa de Jóvenes, basada en las políticas mundiales, regionales y nacionales, generando políticas, materiales y herramientas, obteniendo la vigencia del programa y su adecuación a las condiciones del país.  Dirección Institucional:  Gestión integral del proceso de Dirección Institucional, basada en las políticas mundiales, regionales y nacionales, generando políticas, materiales y herramientas, actualizando y adecuando las políticas a las condiciones del país.  Capacitación:  Gestión integral del proceso de Gestión de Adultos, basada en las políticas mundiales, regionales y nacionales, generando políticas, materiales y herramientas, obteniendo la vigencia de la capacitación y su adecuada aplicación a las condiciones del país.	-
Responsable	DNFV	DNFV	DNFV	DNFV
Acompañamiento	Dirección Nacional de Formación y Voluntariado			
Evidencia	Constancia de asistencia PPF Acuerdo y Compromiso Mutuo	Constancia de asistencia PPF Acuerdo y Compromiso Mutuo	Constancia de asistencia  PPF  Acuerdo y Compromiso  Mutuo	Resultado de evaluación
Reconocimiento	Certificado e insignia de acreditación			
Vigencia	2 años			
	Z UIIUS			

Fase	Seguimiento / Cierre			
Etapa	Retroalimentación	Conclusión		
Estrategia	Evaluación	Acuerdo		
Acción	Entrevista	Elaboración de documento		
Duración de la fase	1 mes			
Duración de la acción	2 semanas	2 semanas		
Competencias	-	-		
Responsable	DNFV  Consejo de nivel res  Consejo de nivel respectivo			
Acompañamiento	Responsable del C	Consejo respectivo		
Evidencia	Resultado de evaluación  Acuerdo y compromiso mutuo Carta de retiro			
Reconocimiento	Por antigüedad Por desempeño Por acciones relevantes			
Vigencia	N.A.			







# ANEXO 2.

## Competencias del modelo de gestión de adultos de la ASE

## Competencias básicas

Etapa	Competencia	Unidad de competencia
Sensibilización	Conocimiento de los fundamentos del Movimiento Scout, comprendiendo la importancia de la función de los voluntarios para	Conoce las circunstancias que dieron origen al Movimiento Scout y las vincula con la actualidad.
		Te sensibiliza con la Misión, Visión y Causa del Movimiento Scout e identifica la función del adulto para lograr su consecución.
	alcanzar su Misión.	Interioriza los valores señalados en el Proyecto Educativo de la OMMS y los asume como propios.
		Aspira intensamente vincularse al Movimiento Scout y define su área de desempeño.
Información	Elaboración de un Plan Personal de Formación inicial,	Conoce la Política de Gestión de Adultos de la ASE e identifica las fases que deberá de seguir para su proceso de formación.
	basado en los elementos de la Política de Gestión de Adultos de la ASE, utilizan-	ldentifica los principales elementos del sistema de competencias scouts y su aplicación en el proceso de formación.
	do las herramientas diseñadas para el diagnóstico, establecimiento de metas y acciones, seguimiento y evaluación, garantizando su adecuada formación, tanto en el aspecto scout como personal, de acuerdo al perfil de la función a realizar.	Elabora un Plan Personal de Formación de acuerdo a los lineamientos establecidos y se compromete a seguirlo.
		Elabora el Acuerdo y Compromiso Mutuo con el Consejo del nivel respectivo, asumiendo las responsabilidades que del mismo se derivan.
		Conoce el proceso de formación básica y sus implicaciones, y se compromete a cumplirlo en forma satisfactoria.
Capacitación inicial	Dominio de los elementos fundamentales del Movimiento Scout, así como medidas de prevención de riesgos y abusos en cualquier actividad scout.	Conoce la historia del Movimiento Scout mundial e identifica los sucesos más relevantes que conforman el movimiento actual.
		Conoce el desarrollo histórico de la Región Scout Interamericana y sus principales aportes al escultismo regional y mundial
		Conoce la historia del Movimiento Scout en el país, comprendiendo los procesos que dan origen a la estructura y funcionamiento actual de la Asociación.
		Conoce la estructura y funciones de la Organización Mundial del Mov- imiento Scout y la asume como el máximo órgano de gobierno del es- cultismo a nivel mundial, aceptando las políticas que de ella emanan.
		Conoce la estructura y funcionamiento de la Región Scout Interamericana y la asume como el máximo órgano de gobierno del escultismo a nivel regional, aceptando las políticas que de ella emanan.
		Conoce la estructura y funcionamiento de la Asociación Scout Nacional asumiéndola como el máximo órgano de gobierno del escultismo a nive nacional, haciendo propias las políticas que de ella emanan.

Etapa	Competencia	Unidad de competencia	
Capacitación inicial	Dominio de los elementos fundamentales del Movimiento Scout, así como medidas de prevención de riesgos y abusos en cualquier actividad scout.	Conoce el Método de Actualización y Creación Permanente del Programa de Jóvenes (MACPRO) y lo acepta como la base del programa educa- tivo.	
		Conoce los elementos del método scout, comprende su carácter fundamental y lo asume como el medio de aplicación del programa educativo.	
		Conoce los enunciados de la Promesa y la Ley Scout, comprende su significado y se compromete a establecer un código personal de valores ba- sado en ellas como guía de su acción.	
		Conoce la política mundial "A salvo de daños", y se compromete a establecer acciones que eviten el abuso de menores en todas sus acciones.	
		Conoce los principios básicos de prevención de riesgos y aplica en forma satisfactoria los fundamentos de atención de emergencias.	

# Competencias específicas en la línea de Programa de Jóvenes

Etapa	Competencia	Unidad de competencia	
Capacitación inicial	Aplicación adecuada e integral de todos los elementos del Programa de Jóvenes correspondientes a la sección en que se desempeña, utilizando los materiales y herramientas disponibles, satisfaciendo las necesidades de los jóvenes y con las medidas de seguridad suficientes.	Conoce la estructura y los órganos de toma de decisión de la sección en que se desempeña, vela por su adecuado funcionamiento y delega en los jóvenes las decisiones que les corresponden, motivando la vida democrática de la sección.	
		Conoce el concepto de Vida de Grupo (Clima educativo), comprende su importancia y se asume como el responsable de su adecuado funcionamiento.	
		Desarrolla en forma adecuada los Ciclos de Programa de su sección, motivando la participación activa de los jóvenes.	
		Evalúa en forma adecuada la progresión personal de los jóvenes de su sección, empoderándolos en este proceso.	
		Aplica en forma adecuada el marco simbólico de su sección, estimulando su vivencia activa.	
		Minimiza los riesgos en todas las actividades que realiza, involucrando en forma activa a los jóvenes.	
		Planea, programa y diseña en forma eficiente actividades y proyectos que sean atrayentes a los jóvenes y generen experiencias educativas significativas.	
		Administra en forma eficiente la sección.	
		Conoce los ordenamientos aplicables a su función y se compromete en cumplirlos.	







Etapa	Competencia	Unidad de competencia	
Actualización	Identifica sus áreas de mejora en la aplicación adecuada e integral de todos los elementos del Programa de Jóvenes correspondientes a la sección en que se desempeña, establece un plan de acción utilizando los ma-	Evalúa la operación de la estructura y los órga- nos de toma de decisión de la sección en que se desempeña, implementando las acciones requeri- das para su mejor funcionamiento, incrementan- do la participación juvenil y la vida democrática de la sección.	
	teriales y herramientas disponibles, ejecuta las acciones definidas, satisfa- ciendo las necesidades de los jóvenes	Diagnostica la Vida de Grupo (Clima educativo) de la sección, identificando las acciones a desar- rollar para incrementar su calidad.	
	y con las medidas de seguridad suficientes y las evalúa críticamente, logrando atraer y retener más jóvenes, ofreciéndoles una real oportunidad de	Planea todas las actividades de la sección con base a Ciclos de Programa, e incrementa la participación activa de los jóvenes en su diseño.	
	educación no formal.	Evalúa la progresión personal de los jóvenes de la sección en forma eficiente, siendo los jóvenes los principales actores del proceso.	
		Aplica en forma eficiente el marco simbólico de su sección, utilizándolo como medio educativo.	
		Minimiza los riesgos en todas las actividades que realiza, y atiende en forma eficiente las eventualidades que se pudieran presentar.	
		Diseña actividades y proyectos que sean altamente atrayentes a los jóvenes y que generen experiencias educativas significativas.	
		Administra en forma eficiente la sección, generando recursos y medios para su adecuado funcionamiento.	
		Propone a la instancia responsable, mejoras en la aplicación del Programa de Jóvenes.	
Perfeccionamiento	Acompañamiento eficiente de dirigentes para la correcta aplicación práctica del Programa de Jóvenes basado en las políticas de la ASE, utilizando y generando los materiales y herramientas necesarios, incrementando la calidad del programa recibido por los jóvenes.	Conoce el Estatuto, Reglamento y demás orde- namientos inherentes a su función, los cumple y motiva a los demás a hacerlo.	
		Domina la Política de Programa de Jóvenes de la Asociación, se compromete a cumplirla y motiva a los demás a hacerlo.	
		Conoce la evolución histórica del Programa de Jóvenes, tanto en el ámbito mundial como nacional, y la relaciona con las condiciones actuales.	
		Domina la aplicación del Programa de Jóvenes y es capaz de asesorar a otros para su adecuada aplicación	
		Asesora en forma eficiente a otros adultos en la aplicación del Programa de Jóvenes.	
		Desarrolla las habilidades gerenciales necesarias para su función	
		Utiliza y genera herramientas para mejorar su de- sempeño y el de los dirigentes a los que asesora.	
		Resuelve en forma adecuada conflictos, centrándose en la parte humana de la solución.	

Etapa	Competencia	Unidad de competencia
Perfeccionamiento	ento Gestión integral del proceso del Programa de Jóvenes, basada en las políticas mundiales, regionales y nacionales, generando políticas, materiales y herramientas, obteniendo la vigencia del programa y su adecuación a las condiciones del país.	Domina las políticas mundial, regional y nacional de Programa de Jóvenes.
		Realiza un análisis crítico del Programa de Jóvenes vigente en la Asociación.
		Detecta necesidades en el área de Programa de Jóvenes y genera propuestas que permitan adaptarlo al contexto nacional para lograr de mejor manera la Misión, Visión y Causa del Movimiento.
		Genera materiales y herramientas que permitan una mejor aplicación del Programa de Jóvenes en el ámbito nacional.

## Competencias específicas en la línea de Dirección Institucional

Etapa	Competencia	Unidad de competencia
Capacitación inicial	Aplicación adecuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional, utilizando los materiales y herramientas disponibles, satisfaciendo las necesidades del nivel en que se desarrolla.	Conoce el Estatuto, Reglamento y demás ordenamientos aplicables a su función y se compromete a cumplirlos.
		Aplica en forma eficiente los fundamentos de administración y finanzas de acuerdo a su función y se compromete a hacerlo de forma eficiente y honrada.
		Aplica los lineamientos definidos por la política de comunicación e imagen institucional de la Asociación.
		Es capaz de resolver conflictos en forma eficiente.
		Conoce fundamentos de administración de personal y los aplica en su función.
		Planifica en forma adecuada la operación de las estructura de su nivel.
		Diseña, ejecuta y evalúa en forma eficiente los proyectos de su nivel.
Actualización	Identifica sus áreas de mejora en la aplicación adecuada e integral de los elementos de la Política de Dirección Institucional, establece un plan de acción utilizando los materiales y herramientas disponibles, ejecuta las acciones establecidas satisfaciendo las necesidades del nivel en que se desarrolla el dirigente, logrando administrar y operar con eficiencia.	Evalúa el nivel de cumplimiento del Estatuto, Reglamento y demás ordenamientos aplicables en su desempeño y propone acciones concretas para mejorar.
		Administra con eficiencia según su función y genera recursos suficientes para su operación.
		Diagnostica la utilización de los parámetros establecidos en las políticas de comunicación e imagen institucional de la Aso- ciación en su nivel y establece acciones de mejora.
		Minimiza los conflictos en su nivel de actuación.
		Evalúa el manejo de los recursos humanos bajo su jurisdicción e implementa acciones para incrementar su eficiencia
		Diagnostica los procesos de planificación y de operación de las estructuras de su nivel y establece estrategias de mejora.
		Determina la efectividad de los proyectos realizados y plantea mejoras en su implementación.







Etapa	Competencia	Unidad de competencia
Perfeccionamiento	Acompañamiento eficiente de dirigentes para la correcta aplicación práctica de la Política de Dirección Institucional, basada en las políticas de la ASE, utilizando los materiales y herramientas disponibles, incrementando la calidad de la gestión del nivel respectivo.	Conoce el Estatuto, Reglamento y demás ordenamientos inherentes a su función, los cumple y motiva a los demás a hacerlo
		Domina la Política de Dirección Institucional de la Asociación, se compromete a cumplirla y motiva a los demás a hacerlo.
		Conoce la evolución histórica de la Dirección Institucional, tanto en el ámbito mundial como nacional, y la relaciona con las condiciones actuales.
		Domina la aplicación de la Política de Dirección Institucional y es capaz de asesorar a otros para su adecuada aplicación
		Desarrolla las habilidades gerenciales necesarias para su función.
		Utiliza y genera herramientas para mejorar su desempeño y el de los dirigentes a los que asesora.
		Resuelve conflictos en forma adecuada, centrándose en la parte humana de la solución.
Perfeccionamiento	Gestión integral del proceso de Dirección Institucional, basada en las políticas mundiales, regionales y nacionales, generando políticas, materiales y herramientas, actualizando y adecuando las políticas a las condiciones del país.	Domina las políticas mundial, regional y nacional de Dirección Institucional.
		Realiza el análisis crítico de la cultura organizacional de la Asociación.
		Detecta necesidades en el área de Desarrollo Institucional y genera propuestas que permitan mejorar la cultura organizacional de la ASE.
		Genera materiales y herramientas que permitan mejorar la cultura organizacional de la ASE.

## Competencias específicas en la línea de Capacitación

Etapa	Competencia	Unidad de competencia
Perfeccionamiento	Acompañamiento eficiente de los dirigentes que se encuentren en proceso de formación básica, basado en la Política de Gestión de Adultos de la ASE, utilizando los materiales y herramientas disponibles, incrementando la calidad de la formación.	Domina la Política de Gestión de Adultos de la Asociación, asumiéndose como promotor y vigilante de su cumplimiento.
		Conoce a profundidad la función de los voluntarios en el Movimiento Scout, y es ejemplo de la vivencia de sus valores.
		Conoce el perfil y la función de un Asesor Personal de Formación y se compromete a desempeñar su función con equidad y eficiencia buscando formar mejores voluntarios.
		Domina el Estatuto, Reglamento y demás ordenamientos inherentes a su función, los cumple y motiva a los demás a hacerlo.
		Acompaña en forma eficiente a los adultos en su proceso de formación básica.
		Conoce los fundamentos del Programa de Jóvenes y es congruente con ellos.
		Conoce los fundamentos de la Política de Dirección Institucional y es congruente con ella.
		Domina el concepto del Plan Personal de Formación, y es capaz de orientar a otros en su elaboración y evaluación.

Etapa	Competencia	Unidad de competencia	
Perfeccionamiento	Capacitación eficiente de dirigentes en las líneas de Programa de Jóvenes o Dirección Institucional, utilizando y generando los materiales y herramien- tas necesarias, incrementando la cali- dad de la formación ofrecida.	Domina los principios fundamentales del Movimiento Scout y se compromete con ellos.	
		Domina la política de Gestión de Adultos de la Asociación, adhiriéndose a sus postulados.	
		Domina los elementos de la Política de Programa de Jóvenes y es capaz de transmitirlos a los di- rigentes.	
		Conoce los fundamentos de la Cultura Organizacional y es capaz de transmitirla a los dirigentes	
		Conoce las funciones y competencias de un formador y se compromete a adquirir las que requiera para su función.	
		Conoce los fundamentos de la administración de un curso de formación.	
		Conoce los principios del aprendizaje de adultos	
		Domina habilidades de facilitación de adultos.	
Perfeccionamiento	Gestión integral del proceso de Gestión de Adultos, basada en las políticas mundiales, regionales y nacionales, generando políticas, materiales y herramientas, obteniendo la vigencia de la capacitación y su adecuada aplicación a las condiciones del país.	Domina las políticas mundial, regional y nacional de gestión de Adultos	
		Analiza en forma crítica la política de Gestión de Adultos de la Asociación.	
		Domina los elementos de la Política de Programa de Jóvenes y es capaz de transformarlos en opor- tunidades de formación.	
		Conoce los fundamentos de la Cultura Organiza- cional y es capaz de transformarlos en oportuni- dades de formación	
		Realiza el análisis de necesidades formativas y plan de desarrollo de la formación individual.	
		Domina los elementos de gestión de cursos de formación.	
		Analiza los principios del aprendizaje de adultos y propone los esquemas más adecuados para la formación de dirigentes.	
		Domina habilidades de facilitación de adultos y propone las más adecuadas para la capaci- tación de dirigentes.	







# ANEXO 3.

# Indicadores de evaluación del modelo de gestión de Adultos de la ase

INDICADOR	2011	2012	2013
	570	800	1.000
Número de dirigentes voluntarios de la ASE	3/0	800	1.000
Porcentaje de dirigentes con certificación formal vi- gente	40%	60%	80%
Porcentaje de voluntarios que concluyen en forma satisfactoria la formación básica	50%	65%	80%
Tiempo promedio en que un voluntario concluye el proceso de formación básica	9 a 12 meses	9 a 12 meses	9 a 12 meses
Porcentaje de dirigentes que participan en formación continua	50%	65%	80%
Porcentaje de dirigentes certificados como APF's	6.5%	12.5%	25%
Porcentaje de dirigentes certificados como formadores	5%	7.5%	10%
Porcentaje de dirigentes certificados como mentores	5%	7.5%	10%
Porcentaje de dirigentes certificados como gestores	0%	2.5%	5%
Valoración promedio, por parte de los cursantes, sobre los contenidos y metodologías de las oportuni- dades de formación	75%	85%	90%
Valoración promedio, por parte de los cursantes, so- bre la aplicabilidad de cada etapa de formación, al finalizar el proceso de capacitación	75%	85%	90%
Valoración promedio de los APF's de la disposición y efectividad de las oportunidades de capacitación	75%	85%	90%
Valoración promedio de los formadores de la perti- nencia de contenidos y metodologías de las oportuni- dades de formación	75%	85%	90%
Valoración de la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes sobre el nivel de aplicación del Programa de Jóvenes en los grupos scouts	50%	65%	80%



