



# ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

## **POLÍTICA MUNDIAL**



**SCOUTS**<sup>®</sup>

Construir un Mundo Mejor

Oficina Scout Mundial  
PO Box 91  
Rue du Pré-Jérôme 5  
CH-1211 Geneva 4, Plainpalais  
Switzerland

© Copyright 2011, Oficina Scout  
Mundial

Se autoriza la reproducción a  
Las Organizaciones Scout  
Nacionales y Asociaciones  
miembros de la Organización  
Mundial del Movimiento Scout.  
Se debe dar el crédito de la fuente.  
Se requiere el permiso de la Oficina  
Scout Mundial para utilizar el  
material por terceros.

Agradecemos el apoyo y el compromiso  
de los voluntarios que hicieron posible  
esta traducción al español:

Oficina Scout Mundial,  
Región Interamericana

## CONTENIDO

RESOLUCIÓN 11/11	4
DEFINICIONES	5
1.- INTRODUCCIÓN	6
2.- CAPTACIÓN DE ADULTOS	6
2.1.- EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES	7
2.2.- RECLUTAMIENTO	7
2.3.- EL ACUERDO MUTUO	8
2.4.- NOMBRAMIENTO	9
3.- FORMACIÓN, APOYO Y DESARROLLO PERSONAL	9
3.1.- INTEGRACIÓN Y EL APOYO DE UN NUEVO ADULTO EN EL MOVIMIENTO SCOUT	10
3.2.- FORMACIÓN	10
3.3.- SISTEMA DE CAPACITACIÓN	10
3.4.- APOYO A ADULTOS	11
3.5.- RECONOCIMIENTO A LA CUALIFICACIÓN	11
4.- LA GESTIÓN DE LOS ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT	12
4.1.- REVISIÓN DE TAREAS	12
4.2.- RENOVACIÓN DEL CARGO O REVISIÓN DEL DESEMPEÑO	12
4.3.- RETENCIÓN	12
5.- ESTRUCTURAS	13
5.1.- NIVEL NACIONAL	13
5.2.- NIVEL REGIONAL	14
5.3.- NIVEL MUNDIAL	14
6.- CONCLUSIÓN	15

## RESOLUCIÓN 11/11

### La Conferencia

- *reafirmando las anteriores resoluciones de la Conferencia Scout Mundial 4/93, 10/05, 12/08 y 13/08 que se enfocan en los adultos en el Movimiento Scout*
- *tomando en cuenta la necesidad de integrar las principales políticas recientes y otros enfoques fundamentales aprobados por la OMMS, tales como "La política de género", "Protección de la infancia", "Llegar a más", etc*
- *destacando el papel clave desempeñado por los adultos para apoyar el crecimiento del Movimiento Scout*
- *dando la bienvenida a la celebración en 2011 del 10<sup>o</sup> Aniversario del Año Internacional de los Voluntarios por parte de las Naciones Unidas*
- *acoge con satisfacción la labor realizada por el Comité Scout Mundial y la Oficina Scout Mundial para actualizar la Política Mundial de Recursos Adultos*
- *reconoce que el documento "Adultos en el Movimiento Scout", marco adoptado en 1990, se puede utilizar para gestionar los voluntarios y profesionales en el Movimiento Scout*
- *adopta la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout Mundial como representativa de la OMMS en la adquisición, retención, capacitación, desarrollo personal y gestión de los adultos en el Movimiento Scout*
- *resuelve que las políticas y procedimientos sobre el reclutamiento de adultos, el nombramiento, el apoyo, la formación y retención de lo establecido en las resoluciones anteriores son modificados por la adopción de las disposiciones incluidas en la Política Mundial para los Adultos en el Movimiento Scout*
- *invita a las Organizaciones Scouts Nacionales a aplicar las disposiciones de la Política Mundial para los Adultos en el Movimiento Scout*
- *pide al Comité Scout Mundial desarrollar y distribuir directrices que apoyen la aplicación de la Política Mundial para los Adultos en el Movimiento Scout Mundial, incluido el esquema de la Insignia de Madera y la aplicación de la política en relación con el personal profesional, tan pronto como sea posible después de la Conferencia Scout Mundial.*

## DEFINICIONES

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

**Adultos, responsables, dirigentes:** son principalmente voluntarios (sólo en unos pocos casos son dirigentes scouts profesionales) encargados del desarrollo del Programa de Jóvenes o su implementación; o responsables de apoyar a otros adultos, o responsables del apoyo de las estructuras organizacionales.

**Adultos jóvenes, jóvenes responsables, dirigentes jóvenes:** miembros juveniles implementando el Programa de Jóvenes en secciones de menor edad, o que participan en el apoyo a otros adultos o de las estructuras organizacionales. En este caso el término "dirigente" se relaciona con el papel que se está desempeñando en nombre de la organización. Los Coordinadores de equipo, por ejemplo, en la Rama Rover, no se ajustan a esta definición. Sin embargo, si tienen otra posición como fue antes mencionado podrían ser llamados dirigentes jóvenes.

**Voluntarios:** son las personas involucradas en diferentes actividades sin remuneración monetaria (aunque el reembolso de los gastos puede ser permitido). Esta participación la realiza el individuo enteramente por voluntad propia. El beneficio de esta participación está dirigida a personas que no forman parte del entorno del voluntario (aunque es obvio que el voluntario también gana y aprende mucho de su compromiso voluntario).

**Profesionales:** son personas contratadas para una tarea específica para servir al Movimiento Scout. Pueden o no ser dirigentes Scouts (comprometido como "Scout", tras haber realizado la Promesa Scout). Los profesionales de cada categoría estarán trabajando para una Organización Scout en capacidad profesional.

## 1.- INTRODUCCIÓN

En 1990, la Conferencia Scout Mundial acordó dar un enfoque para la gestión eficaz de los Adultos en el Movimiento Scout y en 1993 la Política Mundial de Recursos Adultos fue aprobada con el propósito fundamental de apoyar a los adultos en Movimiento Scout a través de un programa sistemático de gestión de los recursos adultos.

Desde 1993, las Organizaciones Scout Nacionales han adoptado e implementado (total o parcialmente) la Política Mundial de Recursos Adultos, encontrando algunas dificultades culturales y de lenguaje. Las enmiendas propuestas a la Política Mundial de Recursos Adultos fortalecen el objetivo principal de la política, el cual es apoyar a los adultos a través de capacitación, motivación y apoyo permanente y de asegurar que existan sistemas apropiados para hacer que esto suceda.

La nueva versión de la Política Mundial de Recursos Adultos, titulada Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout es integradora, incorporando otras políticas pertinentes de la OMMS, fomentando un enfoque de equipo para apoyar a los adultos y basándose en los principios de organizaciones de aprendizaje.

La Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout también puede ser utilizada como un marco de referencia para la gestión de profesionales en el Movimiento Scout.

## 2.- CAPTACIÓN DE ADULTOS

“Los Adultos en el Movimiento Scout” (1990) proporciona los requisitos y directrices aprobadas por la Conferencia Scout Mundial para la captación, formación y desarrollo personal, y gestión de los apoyos para los adultos necesarios para llevar a cabo la Misión del Movimiento.

Estas directrices y requisitos constituyen la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, la cual establece las respectivas responsabilidades de las Organizaciones Scout Nacionales y los diversos organismos regionales y mundiales de la OMMS.

Con el fin de cumplir con su Misión, cada Organización Scout Nacional debe tener el liderazgo adulto que necesita para desarrollarse y funcionar con eficacia. Para construir este equipo de adultos y mantenerlos en un nivel óptimo en términos de la calidad y cantidad, la Organización Scout Nacional debe tener una visión clara de sus necesidades y llevara cabo actividades deliberadas de reclutamiento.

Reconociendo la Misión del Movimiento como dedicada al desarrollo de los jóvenes, el liderazgo adulto debe incluir también adultos jóvenes en puestos de responsabilidad.

La OMMS afirma que el Movimiento Scout debe proporcionar un espacio para desarrollar y compartir las responsabilidades entre hombres y mujeres. Esto implica que cada Organización Scout Nacional debe reflexionar sobre la paradoja de la diferenciación de género y la igualdad en su contexto social y cultural. Se exhorta para que cada Organización Scout Nacional integre en sus estrategias de reclutamiento opciones para promover mejores oportunidades para las mujeres sobre todo donde el equilibrio de género no existe o es débil.

Un esfuerzo especial debe hacerse para mejorar la diversidad de liderazgo para adultos con un fuerte énfasis en la apertura (para ofrecer el Movimiento Scout a todos los segmentos de la sociedad) en consonancia con las prioridades de la OMMS.

## **2.1.- Evaluación de las necesidades**

Cada Organización Scout Nacional debe establecer su propia lista completa de funciones o puestos a cubrir con las competencias requeridas, reconociendo que la mayoría de las funciones o puestos serán ocupados por voluntarios, quienes pueden ser apoyados por algún personal profesional. Esta evaluación debe también identificar puestos permanentes, así como puestos a corto plazo o temporales.

Esta lista será comparada con la actual situación actual de los recursos adultos (vacantes, traslados, renuncias) y, tomando en consideración el crecimiento de la asociación, las necesidades de adultos a corto y a medio plazo, entonces puede ser evaluada.

Las posiciones a corto plazo, temporales o posiciones de trabajo compartido se deben ofrecer a todos los adultos que quieren apoyar el Movimiento Scout en tareas o actividades específicas. Esto habilitará a los adultos que no tienen mucho tiempo para el voluntariado y de hecho, también puede ayudar a reclutar a los adultos que tradicionalmente no serían voluntarios en el Movimiento Scout. Los adultos tienen que formar parte de un equipo establecido y la política actual puede necesitar una cierta flexibilidad.

## **2.2.- Reclutamiento**

Las Organizaciones Scout Nacionales son fuertemente alentadas a adoptar una actitud proactiva y llevar a cabo un reclutamiento sistemático de adultos. Este reclutamiento debe llevarse a cabo de conformidad con funciones específicas, sobre la base de descripciones de cargos que definen claramente las tareas que deben realizarse en un equipo específico de adultos. Es importante que las asociaciones recluten personas con una actitud y enfoque adecuados - personas que puedan adquirir las competencias y los conocimientos necesarios para el desempeño de su rol.

Obviamente, la necesidad de estrategias de reclutamiento tienen que tomar en cuenta la diversidad de los adultos, debe hacerse un esfuerzo especial en desarrollar enfoques y herramientas específicas para objetivos específicos (por ejemplo, las minorías) así como también para responder a las expectativas y el interés de los adultos.

Es la intención de la Organización Mundial del Movimiento Scout ayudar a los jóvenes a alcanzar su pleno potencial a través del Método Scout proporcionando un entorno en el que las actividades Scouts se puedan implementar de manera segura, no discriminatoria y respetuosa. Esto requiere que una función clave en el proceso del reclutamiento de adultos en todas las asociaciones sea garantizar que sólo los adultos adecuados sean reclutados.

Es muy recomendable que las asociaciones desarrollen procedimientos para el reclutamiento y la selección de los adultos. Para ello será necesario que los datos, algunos de los cuales serán confidenciales, sean recolectados y almacenados adecuadamente. A los adultos que deseen ser voluntarios en el Movimiento Scout se le pedirá que proporcionen referencias de miembros respetados de la comunidad, uno de los cuales debe ser un líder de la comunidad que no pertenezca al Movimiento Scout.

Las Organizaciones Scouts Nacionales también tienen que reconocer los derechos de los adultos. Es de gran importancia que los adultos, que están en relativamente estrecho contacto con los niños y jóvenes, reciban una formación apropiada para que no se pongan en situaciones que pudieran dar lugar a acusaciones de comportamiento inapropiado. Es responsabilidad de cada asociación crear las mejores y más adecuadas condiciones para que los adultos puedan desempeñar su papel como educadores, ya sea como voluntario o personal profesional.

### **2.3.- El Acuerdo Mutuo**

La Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout establece el principio de negociación y celebración de un acuerdo claro sobre los plazos y obligaciones recíprocas de la Organización Scout Nacional y la persona en cuestión.

Este paso brinda la oportunidad a cada Organización Scout Nacional para explicar las políticas y reglamentos (internos y externos) sobre los que todos los miembros necesitan aplicar y respetar en su trabajo.

Las Organizaciones Scouts Nacionales deben velar por que el acuerdo sea bidireccional, de manera que sea claro lo que el voluntario puede ofrecer el Movimiento Scout y lo que el Movimiento Scout puede ofrecer al voluntario. Los beneficios del acuerdo mutuo son que establece los límites relacionados con el compromiso, las expectativas, la formación y las obligaciones de apoyo, además de establecer la base para futuras revisiones.



Cada Organización Scout Nacional debe adaptar su propio material escrito para que esté disponible para todos los miembros potenciales.

## 2.4.- Nombramiento

Cada Organización Scout Nacional es totalmente responsable del nombramiento y designación de sus líderes adultos en todos los puestos de conformidad con los siguientes principios generales :

- Sólo los dirigentes responsables dentro de una asociación están autorizados a nombrar un adulto para cualquier función dentro de la asociación.
- Cada nombramiento se efectúa sobre la base de un compromiso recíproco entre la asociación y la persona reclutada.
- Cada nombramiento se efectúa por una duración específica.
- Cualesquiera de las condiciones correspondientes a decisiones para el futuro de la persona designada, por ejemplo la revisión, renovación o cambio de cargo, debe ser estipulado.
- A las asociaciones se les recomienda que registren a todos los miembros en todos los niveles.

## 3.- FORMACIÓN, APOYO Y DESARROLLO PERSONAL

Cada Organización Scout Nacional es responsable de diseñar e implementar sistema de formación y desarrollo de los adultos en el Movimiento Scout para todas las funciones (Uniformados y no uniformados) y en todos los niveles. El sistema de formación debe ser concebido para ser apropiado para todos los adultos teniendo en cuenta las diferencias y la diversidad de la sociedad.

Este sistema:

- Incluye la integración de un nuevo dirigente en su función, la formación formal (básica y avanzada), la formación continua e informal, la formación y el apoyo permanente, a lo largo de todo su mandato.
- Toma en cuenta no sólo la adquisición y desarrollo de los conocimientos y la competencias necesarias para el cumplimiento de cada una de las funciones, sino también el desarrollo personal de los líderes adultos.
- Es de una gran flexibilidad y permite tomar en cuenta las experiencias y las competencias previas.
- Permite la adquisición de nuevas competencias y conocimientos para facilitar el pasaje de una función a otra.

El desarrollo personal de los adultos en el Movimiento Scout se incluye explícitamente como parte de la formación que debe proporcionarse. El énfasis debe estar puesto en la flexibilidad del sistema utilizado para proporcionar la capacitación.

### 3.1.- Integración y el apoyo de un nuevo adulto en el Movimiento Scout

La Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout prevee un período de sistemático de integración que le permita a los adultos comprender las responsabilidades relacionadas con su función y sus necesidades de formación para la misma.

Esto implica que también recibirán la formación técnica indispensable para le permitirán iniciar sus función.

### 3.2.- Formación

La formación ofrecida a los adultos tiene por propósito brindarles los medios de contribuir eficazmente a la realización de la Misión del Movimiento Scout.

Debe ser adaptada a cada función y a la situación particular de cada responsable a partir de un análisis detallado de las necesidades de formación y la experiencia previa de la persona. Debe considerarse como un proceso continuo y el contacto regular de los adultos y las actividades con su equipo deben estar consideradas como parte del proceso de aprendizaje. Las Organizaciones Scout Nacionales son invitadas a desarrollar un proceso sistemático para apoyar y validar dicha formación no formal.

### 3.3.- Sistema de Capacitación

Cada Organización Scout Nacional debe desarrollar un sistema de formación para todas las funciones ejercidas por los adultos . Esto incluirá todas las competencias requeridas para estas funciones y sobre todo debe incluir el desarrollo personal de estos adultos.

El sistema de formación debe ser utilizado como una herramienta estratégica; Las Organizaciones Scout Nacionales deben involucrar a los dirigentes de todas sus estructuras en los procesos de formación para mejorar las competencias colectivas. Por último, sobre la base de los principios de las organizaciones de aprendizaje, el sistema de formación no sólo debe estar centrado en las necesidades internas, sino también debe ser capaz de reconocer y responder a las tendencias en la comunidad y en la sociedad en general. Este enfoque ayudará a las Organizaciones Scout Nacionales a desarrollar una estrategia de crecimiento real.

El sistema debe ser flexible y garantizar el fácil acceso a las oportunidades de formación en términos de su frecuencia, la proximidad y las condiciones para el registro. Esto puede requerir la descentralización de la formación y necesitar la participación de muchas más personas, incluyendo los jóvenes adultos, compartiendo sus competencias con los demás.

Los responsables de la coordinación de la formación en todos los niveles de la asociación identificarán los equipos de formación, la

formación de formadores, organizará la provisión de la formación, desarrollará y gestionará los recursos que la formación requiere. Esto debería significar un mejor equilibrio de género, diversidad real de los dirigentes y oportunidades para la participación de dirigentes jóvenes.

El sistema de formación debe ser considerado como un ciclo continuo, que consiste en la definición de objetivos de la capacitación, la realización del análisis de necesidades, la implementación de la formación, la evaluación de las reacciones de la formación y la medición de los efectos básicos de la formación. El crecimiento puede ser considerado como un indicador de la calidad de la formación, al implementar un Movimiento Scout de calidad.

A nivel nacional una persona o equipo debe ser designado para coordinar el funcionamiento total del sistema de formación. En otros niveles individuos o equipos también pueden ser nombrados.

En áreas de especialización, la formación puede ser provista a través de agentes exteriores al Movimiento Scout, con la acreditación de cada Organización Scout Nacional

### **3.4.- Apoyo a adultos**

Cada adulto debe poder contar en todo momento con apoyo directo - técnico, educativo, material, moral o personal. Se espera que los adultos se sientan cómodos con sus tareas, sean eficaces y pongan en práctica con éxito las actividades de las cuales son responsables.

Esto significa que tienen que ser motivados, escuchados, orientados y apoyados. Tienen que ser reconocidos por otros adultos en el Movimiento Scout, así como por los de su equipo inmediato. A través de las reuniones ordinarias pueden fortalecer su motivación, enmendar su conducta, alterar su acercamiento a los problemas y superar sus dificultades mediante la identificación de los medios necesarios de capacitación.

Las Organizaciones Scout Nacionales son alentadas a desarrollar un profundo conocimiento sobre las necesidades específicas que pueden ser expresadas por algunas comunidades o minorías.

### **3.5.- Reconocimiento a la cualificación**

El reconocimiento a las cualificaciones de un individuo es responsabilidad exclusiva de cada Organización Scout Nacional. Los certificados de cualificación para una tarea o función debe ser expedida sobre la base de una demostrada y comunmente usada competencia y contar con un período de validez con una fecha de expiración. También puede ser registrado en una bitácora.

Los certificados pueden ser renovados sobre la base de una demostrada y actualizada competencia y para el mismo período limitado de tiempo.

Los certificados de participación en cursos u otras actividades de capacitación pueden ser expedidos o ser registrados en una bitácora.

La insignia de Madera se utiliza como reconocimiento de la finalización exitosa del programa de capacitación avanzada para "líderes" prescrito por cada Organización Scout Nacional.

El uso de las cuentas de la Insignia de Madera se recomienda como un signo de unidad.

El marco de trabajo de la OMMS para la Insignia de Madera ha sido desarrollado para el uso de las Organizaciones Scouts Nacionales.

## **4.- LA GESTIÓN DE LOS ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT.**

Con el fin de garantizar la movilidad y la flexibilidad a través de todas las funciones, la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout aboga por el establecimiento de las redes destinadas a aumentar y, si es el caso, sustituir sistemas jerárquicos y lineales que operan en muchas organizaciones. Esto coloca el énfasis en la creación de redes en lugar de sistemas jerárquicos, para proporcionar más flexibilidad y más oportunidades de participar en todos los niveles.

### **4.1.- Revisión de tareas**

La revisión de tareas es un elemento habitual en la gestión de las actividades de la asociación. Proporciona una oportunidad para evaluar en qué medida los objetivos se están cumpliendo y si se requieren ajustes.

### **4.2.- Renovación del cargo o Revisión del Desempeño**

La renovación o revisión del desempeño es un elemento habitual en el ciclo de vida de un adulto en el Movimiento Scout. Se recomienda que esto ocurra aproximadamente cada 18-24 meses. Esto está basado en el desempeño y mira hacia el futuro para encontrar una opción que corresponda más estrechamente con los deseos e intereses del líder adulto y la Asociación como conjunto. Es el resultado de una elección entre tres opciones: la renovación del acuerdo mutuo, la reasignación a otra tarea y un nuevo nombramiento o el retiro del adulto del que se trate.

Es fuertemente recomendable apoyar y formar a las personas a cargo de dicha evaluación para evitar errores y dificultades. También es sugerido ampliar el alcance de esta evaluación a los equipos.

### **4.3.- Retención**

Para desarrollar un sistema eficiente de gestión de Adultos en el Movimiento Scout, las Organizaciones Scouts Nacionales deben mejorar su estrategia de retención. Tres elementos principales influyen en la probabilidad de retención de los adultos en el Movimiento Scout:

- necesitan confiar en la Organización Scout Nacional y sus representantes, así como sentir que son dignos de confianza,
- necesitan percibir un sentido de compromiso de la asociación, y
- necesitan tener un sentido del logro por su papel en el Movimiento Scout.

## 5.- ESTRUCTURAS

En todos los niveles de la Organización Mundial del Movimiento Scout: nacional, regional y mundial, la gestión de los adultos en Movimiento Scout requiere el establecimiento de estructuras específicas que abarcan tres dimensiones que permitirán un enfoque global y coordinado:

- adquisición de recursos, en el enfoque a corto y a largo plazo, abarcando como objetivos a todos los componentes de la sociedad,
- formación y apoyo a los adultos de acuerdo a las necesidades de la asociación, así como los deseos de desarrollo personal,
- la gestión de las decisiones para el futuro.

De acuerdo con la Misión del Movimiento, es importante que estas estructuras deban incluir a los adultos jóvenes en todos los niveles. En algunos casos, un esfuerzo especial debe ser realizado para asegurar un equilibrio de género; las mujeres deben ser motivadas a ser parte de esas estructuras. Cuando las personas en particular se unen a la Organización Scout Nacional (por ejemplo, las personas con necesidades especiales o minorías) deben ser empoderadas para compartir responsabilidades.

### 5.1.- Nivel nacional

Corresponde a cada Organización Scout Nacional definir la estructura más apropiada para la gestión de sus adultos en el Movimiento Scout, tomando en cuenta su situación particular, las necesidades y los recursos disponibles. Esta estructura debe coordinar el reclutamiento, la capacitación, apoyo para los adultos en el Movimiento Scout, desarrollo personal y la gestión de las decisiones para el futuro de estos adultos e informar a la administración general de la asociación. Debe tener un vínculo formal con los responsables por el desarrollo y la implementación de Programa de Jóvenes (por ejemplo, un representante del Comité de Programa de Jóvenes es un miembro ex-oficio del Comité de Adultos en el Movimiento Scout y viceversa).

Esto podría lograrse mediante la creación de un Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout que reporte al Comité Ejecutivo Nacional, o su equivalente.

El Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout también deben estar vinculado a una red que cubra todo el territorio de la asociación y este compuesto por las personas involucradas con el proceso de gestión de los Adultos en Movimiento Scout. Aquellos que coordinan el Programa Nacional de Jóvenes y las actividades de capacitación deben pertenecer a una red, junto con los que tienen funciones de reclutamiento o gestión.

## 5.2.- Nivel regional

Corresponde a cada Región de la OMMS definir la estructura más adecuada, teniendo en cuenta su situación, recursos y necesidades.

Sin embargo, la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout recomienda el establecimiento de una red como el elemento básico de la estructura regional. Con el fin de garantizar que esta red sea estimulada, cuestionada e informe, una serie de acciones podrían ser previstas, por ejemplo:

- el Coordinador de la Red de Adultos en el Movimiento Scout es nombrado por el Comité Scout Regional,
- un subcomité regional de Adultos en el Movimiento Scout, es constituido bajo el mismo modelo que los Comités Nacionales.
- la Conferencia Regional le encomienda a la Oficina Regional de la Oficina Scout Mundial la coordinación de las tareas.

También se recomienda fomentar el trabajo y las actividades comunes entre esta red y la Red de Programa de Jóvenes.

Sea cual sea la elección regional, es importante desarrollar una fuerte relación entre una estructura regional y las Organizaciones Scouts Nacionales por una parte y entre las diferentes regiones y el nivel mundial.

## 5.3.- Nivel Mundial

Esta política es ahora parte de los términos de referencia para el Comité de Métodos Educativos que es un sub-comité del Comité Scout Mundial.

El Comité de Métodos Educativos puede establecer, en función de las necesidades: redes, grupos de trabajo, etc., afin de proponer directrices, desarrollar herramientas y materiales en todos los asuntos relacionados con los Adultos en el Movimiento Scout.

El Comité de Métodos Educativos es motivado a trabajar con las estructuras regionales como una red, esto proveerá una gran estructura para el intercambio y la circulación de la información, la asistencia mutua sobre la gestión de recursos adultos, el intercambio de ideas e iniciativas nuevas, y la expresión de sensibilidades culturales y regionales.

## 6.- CONCLUSIÓN

El Comité de Métodos Educativos ha desarrollado y desarrollará más directrices sobre todos los asuntos relacionados con los Adultos en el Movimiento Scout.

Con el fin de permanecer fiel a los principios en los que se basa, esta política se revisará con regularidad y se modificará si fuera necesario.

La Conferencia Scout Mundial será regularmente informada informada de los progresos realizados en la aplicación de la política.



**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Construir un Mundo Mejor

© Oficina Scout Mundial  
Métodos Educativos, Investigación y Desarrollo  
Febrero 2011

Oficina Scout Mundial  
Rue du Pré-Jérôme 5  
PO Box 91  
CH-1211 Geneva 4 Plainpalais  
Switzerland

Tel.: (+41 22) 705 10 10  
Fax: (+41 22) 705 10 20

[worldbureau@scout.org](mailto:worldbureau@scout.org)  
[www.scout.org](http://www.scout.org)