



SCOUTS
Ecuador

POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT



CRÉDITOS:

DIRECCIÓN NACIONAL DE FORMACIÓN Y VOLUNTARIADO 2021

COMITÉ NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT 2020 -2021:

Carolina Velasquez
Tatiana Nolivos
Marco Barragán
Galo Salazar
Carlos Amaya

Elaboración:
Jorge Luis Aray

Revisión:
Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout 2020 -2021

Actualización:
Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout 2020 -2021

Control de Documentos ASE:	
Personas o instancia que elabora el documento	Jorge Luis Aray
Fecha de aprobación	18/11/2017
Fecha de publicación	20/11/2017
Fecha de última revisión/versión/actualización	18/01/2021
Personas o instancia que aprobó el documento	CNS
reemplaza/deroga a algún documento anterior	Si, Política Nacional de Adultos 1era. Edición, noviembre 2017
Entrada en vigor del documento	18/01/2021



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	ANTECEDENTES.....	4
3.	MISIÓN, VISIÓN, CAUSA Y PROPÓSITO DEL MOVIMIENTO SCOUT.....	6
4.	LINEAMIENTO A SALVO DEL PELIGRO.....	6
5.	DEFINICIONES.....	7
6.	PROPÓSITO DE LA POLÍTICA.....	7
7.	SUJETOS DE LA POLÍTICA.....	7
8.	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	8
9.	EL CICLO DE VIDA DEL ADULTO.....	9
9.1.	CAPTACIÓN DE ADULTOS.....	10
9.1.1.	DETECCIÓN, DETERMINACIÓN O EVALUACIÓN DE NECESIDADES.....	10
9.1.1.1.	Identificación de competencias.....	11
9.1.1.2.	Competencias Esenciales.....	12
9.1.1.3.	Competencias Específicas Funcionales.....	13
9.1.1.4.	Competencias Específicas Técnicas.....	13
9.1.2.	PROCESO DE BUSQUEDA O ATRACCIÓN.....	13
9.1.3.	SELECCIÓN Y/O ADMISIÓN.....	14
9.1.4.	INTEGRACIÓN.....	14
9.1.5.	ESTABLECIMIENTO DEL ACUERDO MUTUO Y NOMBRAMIENTO.....	14
9.2.	DESEMPEÑO.....	15
9.2.1.	SISTEMA DE FORMACIÓN.....	15
9.2.1.1.	CERTIFICACIÓN Y RECERTIFICACIÓN.....	16
9.2.1.2.	ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN.....	17
9.2.2.	ACOMPañAMIENTO Y SEGUIMIENTO.....	17
9.3.	DECISIONES PARA EL FUTURO.....	17
10.	RETENCIÓN DE LOS ADULTOS.....	18
11.	ESTRUCTURAS OPERATIVAS.....	18
11.1.	COMITÉ NACIONAL DE ADULTOS.....	18
11.2.	EQUIPO NACIONAL DE FORMACIÓN Y VOLUNTARIADO.....	18
12.	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	19
13.	BIBLIOGRAFÍA.....	19



1. INTRODUCCIÓN.

Para que nuestra Asociación pueda cumplir con la Misión del Movimiento Scout en el territorio nacional, es necesario contar con suficientes adultos idóneos y competentes, priorizando a los voluntarios, para todos los cargos y funciones; y, a su vez, incluir la contratación de profesionales que presten sus servicios de forma remunerada.

Lograr este objetivo implica captar interna o externamente mediante procesos adecuados, a los adultos requeridos en cada una de las estructuras de la organización, desde el equipo de dirigentes de una unidad hasta los miembros del Consejo Nacional. Todos ellos comprometidos con la filosofía del Movimiento Scout (misión, propósito, principios y valores) y con alto grado de conciencia organizacional.

Durante el desempeño de sus cargos, la Asociación se compromete a proporcionarles las oportunidades de formación para desarrollar las competencias requeridas y su crecimiento personal. Consecuentemente, brindará el respectivo acompañamiento y seguimiento, agradecerá sus contribuciones de tiempo y esfuerzo, reconocerá los logros alcanzados y en consenso tomará las mejores decisiones sobre su futuro dentro de la organización.

Todo lo anterior representa la definición de principios, lineamientos y estructuras que pongan en contexto al Sistema de Gestión de Adultos (SGA) para su eficaz implementación.

El presente documento contiene la Política Nacional de Adultos donde se establece el marco conceptual, estructural y administrativo del SGA, así como las etapas y componentes del Ciclo de Vida del Adulto para captar, desarrollar y retener a los adultos que requiere la Asociación de Scouts del Ecuador para el logro de la Misión del Movimiento Scout.

2. ANTECEDENTES.

En 1990, durante la 32ª Conferencia Scout Mundial realizada en la ciudad París, se presentó el documento *“Adultos en el Escultismo”* que específicamente considera al adulto como centro del proceso de los recursos humanos y no solo su formación. El documento nos proponía a Adultos en el Escultismo como un programa sistemático de manejo de los recursos adultos, cubriendo todo el proceso de atraer, apoyar y desarrollar adultos miembros del Movimiento Scout para proporcionar un liderazgo competente.

Ya en 1993, la Conferencia Scout Mundial celebrada en Bangkok, Tailandia, ratifica el documento *“Adultos en el Escultismo”* y reconoce que esta proporciona los requisitos y las directrices aprobadas por la Conferencia Scout Mundial para la adquisición, la formación, el desarrollo personal y la gestión de los recursos necesarios para que los adultos puedan cumplir con la Misión del Movimiento. Estas directrices y requisitos constituyen la base de la nueva Política Mundial de los Recursos Adultos a partir de 1993, que establece las responsabilidades respectivas de las Organizaciones Scouts Nacionales y los distintos organismos regionales y mundiales de la OMMS.

Por su lado, la 19ª Conferencia Scout Interamericana celebrada en 1995 en Cartagena de Indias adoptó la Política Regional de Recursos Humanos denominada *“Los dirigentes que necesitamos”*, como desarrollo de la Política Mundial en los procesos de captación, formación y seguimiento.

En enero de 2011, la 39ª Conferencia Scout Mundial reunida en Curitiba adopta la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, siendo esta 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 que aprenden. La Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout abarca a todos los adultos dentro del Movimiento, voluntarios o profesionales, sean adultos o miembros juveniles en edad adulta que ejercen funciones de adultos en el Movimiento.

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

El 21 de septiembre de 2013, La 25ª Conferencia Scout Interamericana, celebrada en la ciudad de Buenos Aires, acuerda adoptar la Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout *“Los adultos que necesitamos”* y que las políticas y procedimientos de gestión de adultos según lo establecido en resoluciones anteriores ahora son modificadas con la adopción de las disposiciones de la actual política.

Mientras tanto en Ecuador, en lo concerniente a la gestión de adultos se refiere, por muchos años se practicaba únicamente el *“adiestramiento”* del dirigente. Se tiene registros históricos que nuestra Asociación de manera institucional cerca de 1967, empezó a dictar cursos con el conocido *“Esquema Gilwell”*.

En 1969, algunos dirigentes obtuvieron sus tres y cuatro cuentas de madera, viajando a países como Colombia, Perú, Costa Rica y Guatemala, en donde se desarrollaron los cursos T.T.T. ya sean nacionales o internacionales. Esta práctica se mantuvo hasta 1994.

El último curso Insignia de Madera organizado por nuestra Asociación se dictó entre el 30 de octubre y el 2 de noviembre de 1993 en la ciudad de Guayaquil. La imposición de la Insignia de Madera se realizó en la ciudad de Ambato en marzo de 1994, en la reunión del *“Grupo N°1 de Gilwell”*.

En el mismo año la Asociación de Scouts del Ecuador firmó un convenio con la Oficina Scout Interamericana (OSI), mediante la cual nuestra Asociación ingreso en la denominada *“Estrategia 2002”*.

A partir de 1995, gracias a un curso dictado en Ecuador por la Oficina Scout Interamericana denominado *“Curso de Inmersión Total”*, nuestra Asociación empezó paulatinamente a realizar cursos acordes a las indicaciones de la OSI modificando los contenidos y metodologías utilizadas el anterior esquema de adiestramiento.

Desde el 2004 en adelante se introdujeron herramientas como el plan personal de formación, cartillas de perfiles y cargos, asesores personales de formación, acompañadas de diversas estrategias de capacitación.

En el 2011, el Consejo Nacional aprobó el documento Modelo de Gestión de Adultos, el cual fue construido con base en las Políticas Mundiales y Regionales de Adultos y en los insumos recopilados a través de diferentes espacios de evaluación y análisis tanto local como nacional.

En noviembre de 2017, el Consejo Nacional aprobó la primera edición de la actual Política Nacional de Adultos basada en la Política Mundial y Regional de Adultos en el Movimiento Scout, incluyendo en su contenido, los lineamientos y políticas dictaminadas en las Asambleas Nacionales relacionadas con el área de Formación y Voluntariado.



Finalmente, esta Segunda Edición es resultado de la revisión llevada a cabo por el Comité de Adultos en diciembre de 2020, que entre sus principales cambios incluye la actualización del ciclo de vida del adulto, la ampliación del concepto de competencias y la inclusión del proceso de admisión dentro de la etapa de captación entre otros cambios de forma.

3. MISIÓN, VISIÓN, CAUSA Y PROPÓSITO DEL MOVIMIENTO SCOUT.

La Misión del Movimiento Scout, 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; y,
- Ayudando a los jóvenes a establecer un sistema de valores para su vida, basado en principios espirituales, sociales y personales que se expresan a través de la Promesa y la Ley Scout.

La Visión de Scouts Ecuador

Para el 2023 Scouts del Ecuador será una organización sostenible. Líder en Ecuador en educación no formal y de referencia internacional. Con más de 15000 miembros, proponiendo un programa de jóvenes atractivos y educativo, facilitado por adultos idóneos, en un espacio seguro para todos e impactando de manera positiva en su vida que fomenta ciudadanos activos.

La Causa

Reafirmando el deseo del Movimiento para crear un mundo mejor, y en un esfuerzo para 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.

El Propósito

El propósito del Movimiento Scout es contribuir al desarrollo pleno de las capacidades de los jóvenes, ayudándoles a desarrollarse en sus dimensiones físicas, intelectuales, sociales y espirituales, como personas, como ciudadanos responsables y como miembros de sus comunidades locales, nacionales e internacionales.

4. LINEAMIENTO A SALVO DEL PELIGRO.

El Consejo Nacional, reunido el pasado 23 de diciembre de 2020, aprobó el siguiente lineamiento:

“La Asociación de Scouts del Ecuador declara como asunto prioritario, todas las acciones que salvaguarden las integridad de sus miembros con base al cumplimiento de las disposiciones legales



que garanticen a los niños, niñas, adolescentes y adultos vinculados al Movimiento Scout, el derecho a vivir una vida libre de violencia, en espacios y ambientes seguros que promuevan el bienestar, el desarrollo saludable y la seguridad de sus miembros durante su permanencia en el movimiento; así como la adhesión inmediata a las políticas generadas para tal efecto por los organismos rectores superiores y especializados en materia de derechos”.

5. DEFINICIONES.

Adulto, Adulto Scout, Voluntario, Dirigente, Scouter: Toda persona mayor de 21 años elegida y/o designada para ejercer funciones y/o cargos en calidad de voluntario(a) dentro de la organización según lo definido en el Estatuto y en el Reglamento General, registrada como tal en el sistema de la Asociación de Scouts del Ecuador, pudiendo ser miembro activo o colaborador.

Adulto Líder: Es un adulto de la organización quien es responsable de una estructura con otros adultos a cargo. Esto hace referencia a quienes históricamente tienen las denominaciones de Jefes, Coordinadores, Comisionados, Directores, Gestores entre otros.

Joven Adulto: Toda persona mayor entre 18 y 30 años elegida y/o designada para ejercer funciones, cargos o tareas en calidad de voluntarios dentro de la Asociación. Para la presente política se utiliza la palabra Joven Adulto para aquellos miembros de las comunidades de Rovers del país que ejerzan funciones o tareas de soporte y apoyo en los eventos Scouts u otras actividades relacionadas. Para el caso de los adultos entre los 21 y 30 años aplica también la denominación de Joven Adulto en términos prácticos de inserción y participación juvenil.

Profesional, Profesional Scout: Toda persona que se ha desarrollado profesionalmente en el algún campo específico, que presta sus servicios dentro de la Asociación de Scouts del Ecuador de manera remunerada. Pueden o no haber realizado la Promesa Scout, pero están comprometidos con los valores y filosofía del Movimiento Scout; y, las prioridades organizacionales.

OSN: Acrónimo de Organización Scout Nacional, para el caso de Ecuador, es la Asociación de Scouts del Ecuador, denominada también Scouts Ecuador.

6. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA.

Desarrollar la Política Mundial y Regional de Adultos en el Movimiento Scout bajo nuestro contexto organizacional y realidad nacional, con la finalidad de apoyar la misión del Movimiento Scout. Esto se logra desarrollando los medios, estrategias y métodos por los cuales la calidad del liderazgo adulto en todos los niveles pueda mejorarse a través del apoyo y la gestión de todos los adultos, dando lugar a la prestación de mejores servicios a los miembros juveniles de la OSN.

Establecer el marco filosófico, conceptual, estructural y administrativo del sistema de gestión de Adultos para captar, formar y retener a los adultos que se requiere en nuestra OSN para el cumplimiento de la Misión del Movimiento Scout en nuestro ámbito geográfico.

Incorporar el enfoque por competencias para 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.

7. SUJETOS DE LA POLÍTICA.



La presente política cubre a todos los adultos, jóvenes adultos y profesionales que ejercen funciones y/o cargos en la Asociación de Scouts del Ecuador, en todos sus niveles o estructuras, incluyendo a los padres de familia que integran los Consejos de Grupo y a los representantes de los Foros y Redes de Jóvenes que pertenezcan a un órgano de gobierno de toma de decisiones, a nivel distrital o nacional.

Para efectos prácticos denominaremos Adultos, a todos los mencionados en el párrafo anterior.

8. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Congruencia. Los sistemas existentes complementan los principios primordiales de la organización (Promesa y Ley, valores), y están en sintonía con el resto de las políticas y estrategias de la Asociación.

Enfoque por competencias, como pilar del desarrollo curricular que, partiendo de la realidad de un perfil establecido, busca el desarrollo de todos los aspectos de un adulto en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos para poder desempeñar adecuadamente sus funciones, conduciendo esto a su certificación como adulto formado y competente.

Mejoramiento de las competencias de los voluntarios adultos – cognitivas, aptitudinales y actitudinales - mediante estrategias que promuevan la capacitación del dirigente como algo necesario para perfeccionar su trabajo, mas no meramente como un requisito formal.

Organización que aprende, promoviendo y reconociendo la posibilidad del desarrollo de competencias de un adulto en la cotidiana interacción con los demás y con su contexto, fortaleciendo la capacidad de aprendizaje individual, grupal y organizacional.

Considerando las políticas aprobadas en Asambleas Nacionales anteriores, la Asociación de Scouts del Ecuador declara política urgente la adopción de medidas que promuevan efectivamente una mayor participación de dirigentes en el Gobierno Grupal, Distrital y Nacional.

Subsidiaridad y Descentralización, acercando a los adultos las oportunidades de aprendizaje y favoreciendo la toma de decisiones en los niveles más cercanos a ellos y dentro de sus entornos sociales y culturales.

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

Horizontalidad, permitiendo que los facilitadores y participantes interactúen como adultos, respetándose mutuamente, en un proceso educativo de continuo enriquecimiento y retroalimentación.

Transparencia, favoreciendo la confianza de los adultos en todos los procesos y decisiones, pudiendo ser examinados y comprendidos de manera clara y sin restricciones por todos.

Personalización, reconociendo las condiciones y características individuales y la experiencia previa que tiene el adulto, para que él pueda estructurar su Plan Personal con la mentoría de un Asesor Personal para este propósito.



Liderazgo sostenible. El desarrollo de prácticas de sucesión orientadas hacia una estabilidad general y sostenibilidad de la organización.

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

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

Equidad de género, reconociendo las cualidades, capacidades, diferencias y similitudes entre hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades en todos los procesos.

Calidad, favoreciendo una mejora continua de la organización, asegurando procesos de gestión de adultos consistentes y sistemáticos, para producir resultados y generar impacto.

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

Además de estos principios que son propuestos y compartidos por la Región Scout Interamericana, se promueve que el sistema de formación debe tener las siguientes características:

Atractivo. Proceso que genere motivación al auto aprendizaje, compromiso con el Movimiento Scout y posibilidad de integrarse a sus funciones en un tiempo corto.

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.

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.

9. EL CICLO DE VIDA DEL ADULTO.

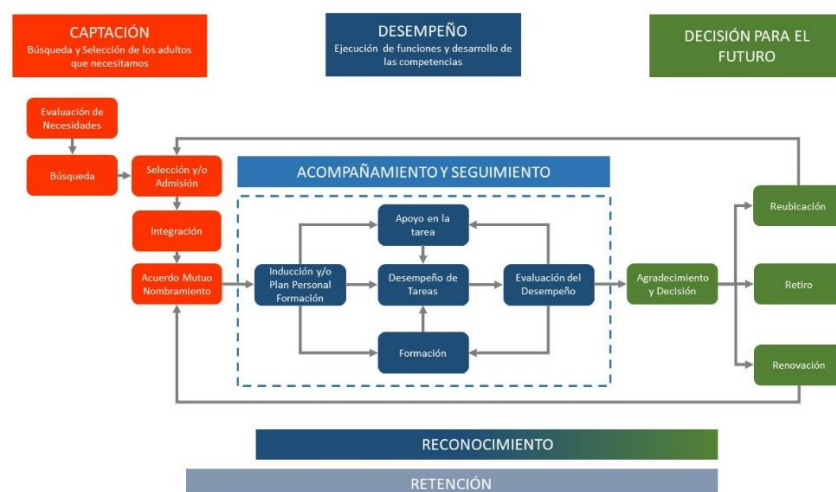


Ilustración 1: Ciclo de Vida del Adulto para los dirigentes de la Asociación de Scouts del Ecuador.



El sistema de gestión de los adultos en el Movimiento Scout comprende la sucesión cíclica de los procesos de captación, desempeño, y decisiones para el futuro, para cada uno de los cargos y funciones. Esto se denomina ciclo de vida del adulto y busca atraer, trabajar conjuntamente y retener a los adultos que necesitamos, durante períodos de tiempo establecidos en común acuerdo.

El ciclo de vida no se refiere necesariamente al tiempo de permanencia de un adulto dentro del Movimiento ni se relaciona de manera exclusiva a un solo cargo o función específica. Es decir, tendrá tantos ciclos de vida como cargos o funciones se encuentre ejerciendo.

9.1. CAPTACIÓN DE ADULTOS.

Con el fin de asegurar el liderazgo adulto idóneo en cada uno de los cargos y funciones, cada nivel de la OSN (Nacional, Distrital, Grupal) desarrollará actividades internas y externas de promoción y selección de adultos.

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

A su vez, la selección de adultos debe incorporar procedimientos que incluyan el suministro y verificación de datos, referencias personales y evaluación psicológica, asegurando su adecuado almacenamiento y confidencialidad.

La fase de captación comprende los siguientes componentes:

- Determinación de necesidades,
- Procesos de búsqueda o atracción,
- Selección y/o admisión,
- Integración, y
- Establecimiento de un acuerdo mutuo y nombramiento.

9.1.1. DETECCIÓN, DETERMINACIÓN O EVALUACIÓN DE NECESIDADES.

La Dirección Nacional de Formación y Voluntariado determinará las características de los adultos requeridos dentro de nuestra organización en el perfil básico del Adulto Scout, a partir de los lineamientos provistos en la presente política y alineándose al Proyecto Educativo de la OSN.

Efectuará una revisión de la estructura y procesos organizacionales, con el fin de garantizar que desde el área de adultos se brinde el soporte adecuado al Plan Estratégico de la OSN, necesidades actuales en cada una de las áreas estratégicas (Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout, Desarrollo Institucional) y que le permitan, a su vez, enfrentar los retos del Movimiento en el futuro.

Esta revisión de estructura y procesos organizacionales parte del análisis de los cargos actuales, de las tareas y de las funciones que tienen asignados, las relaciones entre ellos, sus características y



requerimientos. Este análisis permitirá la determinación de cargos y funciones de largo plazo o permanentes requeridos dentro de la organización, con sus correspondientes competencias.

Si bien la determinación de necesidades para los cargos y funciones permanentes se efectúa, generalmente, solo una vez durante un período de varios años, es importante considerar que también se debe efectuar cada vez que se necesite nuevos cargos o funciones, incluso para aquellos que sean temporales (a corto o largo plazo).

En todo caso, tendrá una lista completa y actualizada de todos los cargos o funciones a ser cubiertos con las competencias requeridas en cada uno de ellos. Periódicamente analizará la brecha existente entre lo requerido y la situación real tanto en cantidad como en la idoneidad de los adultos.

9.1.1.1. Identificación de competencias

El sistema de gestión de los adultos se fundamenta en la identificación de las competencias requeridas para el desempeño de cada uno de los cargos o funciones. La Asociación de Scouts del Ecuador se suma al concepto de competencia establecida en la Política Interamericana de Adultos que textualmente la define como:

“Una característica subyacente en el adulto, que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o un desempeño superior en su cargo o función, donde:

Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y tareas de trabajo.

Causalmente relacionada significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.

Estándar de efectividad significa que la competencia realmente predice quién hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.”



Ilustración 2: Elementos de la competencia. Eduard Vallory.

En este sentido, al hablar de competencias dentro del Movimiento Scout estamos refiriéndonos a:

- La comprensión de la información (saber qué y por qué se debe hacer algo)
- Las habilidades (saber cómo hacer algo)
- Las actitudes y valores (la voluntad de querer hacer algo y hacerlo bien)



Todo reflejado en un repertorio de comportamientos relacionadas directamente con las funciones del cargo o rol que el adulto desempeña dentro del Movimiento Scout, lo cual repercutirá directamente en la estrategia de la Organización establecida para concretar la Misión del Movimiento Scout.

En la Asociación de Scouts del Ecuador se establece los siguientes tipos de competencias: Competencias Esenciales, Competencias Específicas Funcionales y Competencias Específicas Técnicas.

9.1.1.2. Competencias Esenciales

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

- Son comunes a todos los adultos dentro de la organización, independientemente del cargo o función que desarrollen (Colectivas e institucionalizadas).
- En su conjunto, son identificadas como propias de la organización por todas las demás personas, difícilmente imitable por otras organizaciones que persiguen fines similares o comunes (Inimitables).
- Proporcionan una ventaja duradera al fundamentarse en lo que ofrece la organización, en su modo de realizar las cosas (Duraderas).

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

La Asociación de Scouts del Ecuador asume las siguientes competencias esenciales propuestas por la Región Interamericana:

- **Adaptabilidad al cambio:** Es la capacidad para modificar puntos de vista, prácticas y actitudes en respuesta a cambios en contextos, condiciones y situaciones.
- **Aprendizaje y desarrollo personal:** Es la capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades personales y organizacionales.
- **Compromiso:** Es la capacidad para hacer propios el propósito, los principios y valores, expresados en la Misión del Movimiento Scout, asumir voluntariamente responsabilidades y apoyar e instrumentar decisiones para el logro de los objetivos organizacionales.
- **Conciencia Organizacional:** Es la capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones la afectarán, así como a los individuos y grupos dentro de la misma.
- **Planeamiento Estratégico:** Es la capacidad para establecer objetivos y planes estratégicos, con una visión a largo plazo, como resultado del análisis de escenarios futuros, tendencias generales, y la integración de conocimientos y experiencias de la organización.



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

Fortalecimiento de la actitud de servicio, respeto, colaboración y hermandad multilateral entre las bases, grupos, distritos, y las autoridades nacionales de la Asociación de Scouts del Ecuador generando espacios de debates propositivos adecuados garantizando un entorno de confianza y respeto.

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

9.1.1.3. Competencias Específicas Funcionales

Son aquellas competencias específicas a un cargo o compartidas entre los cargos del mismo nivel funcional como por ejemplo Programa de Jóvenes. Están directamente relacionadas a las funciones de cada rol, y que guardan una mayor incidencia en su desempeño como dirigente.

9.1.1.4. Competencias Específicas Técnicas

Son una propuesta amplia de competencias que se propone a los dirigentes para que diversifiquen sus habilidades y puedan desempeñarse completamente en un cargo. Estas competencias están más relacionadas a un proceso de recertificación en donde además de volver a validar las competencias funcionales, se propone que adquiera nuevas competencias bajo el enfoque de perfeccionamiento continuo.

Ambas competencias específicas deben tener un abordaje de complementariedad y enfoque de equipo que permita sumar las capacidades de cada dirigente en una misma estructura organizacional.

9.1.2. PROCESO DE BUSQUEDA O ATRACCIÓN

Esto hace referencia a los procesos y estrategias de búsqueda y atracción de los adultos que se necesitan en todas las posiciones de la organización, de forma sistemática tomando en consideración los requisitos del cargo y las competencias requeridas.

Esta búsqueda puede ser interna o externa dependiendo del o los puestos a cubrir como parte de una estrategia masiva, puntual o permanente. Por ello, desde el SGA, se debe proveer las herramientas y buenas prácticas para una búsqueda eficaz de candidatos o candidatas, tomando en cuenta la diversidad de fuentes posibles.

Durante el proceso de captación, en el primer contacto con los posibles nuevos adultos debe quedar en claro las expectativas de la organización y las expectativas personales verificando que estén en sintonía entre lo que se requiere y lo que se ofrece en ambos lados.



Finalmente, uno de los principios que debe primar en el momento de captar nuevos adultos es el considerar a aquellos que cuenten con la actitud y enfoques apropiados puesto que los conocimientos y habilidades se pueden adquirir durante su desempeño en el cargo.

9.1.3. SELECCIÓN Y/O ADMISIÓN

En cuanto a la selección, una vez finalizada la búsqueda, es el proceso de escogencia de las personas idóneas para cada cargo, basado en el requisito establecido en el perfil y las competencias requeridas en el rol.

Previo a la inscripción del adulto como miembro de la organización es importante realizar un proceso de admisión donde se verifique y constate la idoneidad de la persona a través de procedimientos de verificación de datos, antecedentes, referencias personales entre otros mecanismos para reducir los riesgos de abuso y permitir espacios seguros a los miembros juveniles de la

9.1.4. INTEGRACIÓN

La integración es el espacio y el momento en el cual adulto tiene contacto con otros miembros de la organización dentro de la estructura donde fue captado, se le da la bienvenida formal a la organización y se le presenta información relevante para iniciar su desempeño.

Durante este periodo se ofrece además la oportunidad de explorar, descubrir y aprender sobre el papel que puede tener en la organización, identificar oportunidades de desarrollo y crecimiento personal; y, comprender la funciones a desempeñar en el cargo.

Es importante que durante este periodo exista una inducción general acerca del Movimiento Scout y de la Organización, además de establecer su plan personal en conjunto con el adulto líder de la estructura donde pertenece.

9.1.5. ESTABLECIMIENTO DEL ACUERDO MUTUO Y NOMBRAMIENTO

El proceso de selección para cualquier cargo o función culmina con el establecimiento de un compromiso y acuerdo mutuo entre la Organización Scout Nacional y el adulto seleccionado, refrendado mediante un nombramiento oficial emitido solamente por personas autorizadas para este fin dentro de la organización. Debe priorizarse “*acuerdos ganar – ganar*” donde el adulto voluntario y la organización alcancen a satisfacer sus necesidades individuales y comunes.

La Dirección Nacional de Formación y Voluntariado establecerá todo lo requerido para ambos instrumentos. Como mínimo, se establecerán:

- El término durante el cual este nombramiento será vigente,
- El término y la forma de efectuar la inducción y el período de prueba del adulto,
- Los compromisos que asume el adulto con la Organización Scout Nacional,
- Los apoyos y beneficios que le serán brindados al adulto,



- La voluntad del adulto para desarrollar y perfeccionar las competencias requeridas para el cargo o función; y,
- El procedimiento y los momentos de la evaluación del desempeño y del cumplimiento de los compromisos acordados.

9.2. DESEMPEÑO.

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

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

9.2.1. SISTEMA DE FORMACIÓN.

La Dirección Nacional de Formación y Voluntariado desarrollará el sistema de formación que provea, para cada uno de los cargos o funciones, los siguientes procesos:

- Formación Básica,
- Perfeccionamiento Continuo, siendo ambos complementados y reforzados con los procesos de evaluación y certificación.
- Evaluación Permanente, priorizando una metodología 360º, donde se obtengan indicadores de gestión de formación, con metodologías adecuadas que midan el grado de satisfacción de necesidades de aprendizaje de los adultos, en función de la oferta de la organización.
- Indicadores de gestión; y, satisfacción en eventos y capacitaciones de nivel nacional.

En primer lugar, la Formación Básica es una respuesta directa a las necesidades de formación derivadas de las competencias esenciales y específicas asociadas con un determinado cargo o función. Deberá promover una formación adecuada para aquellos adultos que están en contacto relativamente cercano con los niños y los jóvenes, para generar ambientes seguros que los protejan contra toda forma de violencia física o mental, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual. También debe reconocer los derechos de los adultos y proveer la formación apropiada para que ellos no se pongan en situaciones que podrían dar lugar a acusaciones de conducta inapropiada.

Además, el Perfeccionamiento Continuo se ofrece con el propósito de complementar y mantener vigentes los conocimientos, habilidades y actitudes del adulto en el desempeño de ese cargo o función. Por ello, se concibe como el conjunto de actividades formativas que facilitan el aprendizaje permanente a lo largo del ciclo de vida del adulto, posterior a la culminación de la Formación Básica. El Perfeccionamiento Continuo también se enfoca en el desarrollo personal del adulto y puede complementarse con sus aspiraciones para desempeñar otro cargo o función en el futuro dentro de la organización, así como también en su entorno laboral y familiar.

En caso de que un adulto haya sido nombrado para desempeñar de manera paralela otro cargo o función, su formación para este nuevo cargo o función no se considera como una acción de Perfeccionamiento Continuo para el cargo o función que ha venido desempeñando, sino se



constituye en una Formación Básica para este nuevo cargo o función. Por lo tanto, resulta en un nuevo Ciclo de Vida, paralelo al que él ha estado desarrollando hasta ese momento. No obstante, dependiendo de la cercanía de ambos cargos o funciones, es posible que el desarrollo de algunas de estas competencias pueda ser considerado como una acción de Perfeccionamiento Continuo para el otro cargo o función.

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

La Formación Básica se inicia con la formulación de un Plan Personal, acordado entre el adulto y el adulto líder de la estructura a la que pertenece y que cuenta con competencias de asesoría personal, estableciendo:

- Las competencias que consideran ya desarrolladas en el adulto, y
- Los módulos, cursos, prácticas supervisadas y demás experiencias de aprendizaje para desarrollar las competencias pendientes.

Se recomienda, en cualquier caso, que la asesoría personal sea ofrecida por el superior inmediato del adulto -o la persona a la que le reporta- forme parte de su equipo de trabajo o esté en su círculo de influencia más cercano. Se recomienda, que el Perfeccionamiento Continuo se establezca también en un Plan Personal de Formación, acordado entre el adulto y la persona a la que reporta.

La Dirección Nacional de Formación y Voluntariado establecerá las experiencias de aprendizaje y los procedimientos para su operación y reconocimiento.

9.2.1.1. CERTIFICACIÓN Y RECERTIFICACIÓN

En la Formación Básica, la certificación del desarrollo de las competencias requeridas las hará Adulto Líder, mediante la evaluación de 360 grados. Por ello, la cualificación no se certificará por la simple participación en determinados cursos o módulos, sino por la demostración del adulto, en su desempeño, de que ha desarrollado las competencias establecidas.

En tal virtud, esta certificación también se puede obtener con experiencias de aprendizaje -formales e informales- previas o externas a las ofrecidas por el Movimiento Scout.

A su vez la recertificación, se da como resultado de demostrar que mantiene al día los conocimientos, habilidades y actitudes para el cargo o función que se está desempeñando y que además ha adquirido nuevas competencias, que es uno de los propósitos del Perfeccionamiento Continuo.

La Dirección Nacional de Formación y Voluntariado determinará las herramientas y los procedimientos para el reconocimiento y validez de estas certificaciones, al igual que las requeridas para quienes brindarán la asesoría personal a otros adultos. Además, determinarán los criterios para evaluar las competencias, homologar, validar y reconocer otras experiencias de aprendizaje.

Finalmente, establecerá los símbolos para identificar todas las certificaciones que emite la Asociación para quienes hayan culminado con éxitos cada uno de los procesos de formación o adquisición de competencias.



9.2.1.2. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN.

La Dirección Nacional de Formación y Voluntariado determinará la mejor estructura para operar el Sistema de Formación, considerando en su diseño e implementación la situación particular de nuestra OSN, las necesidades y los recursos vigentes. Además, velará por el fomento y desarrollo de los Principios enunciados en esta política.

9.2.2. ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO.

El Movimiento Scout busca que todos los adultos se desempeñen con éxito en sus cargos o funciones, además, se sientan motivados y satisfechos en estos. Para ello, cada adulto recibirá, desde el momento de su nombramiento y hasta la culminación de este, el acompañamiento y seguimiento permanente y adecuado. Estos serán provistos principalmente por la persona a la que reporta, el equipo al que pertenece, el Adulto Líder, los integrantes de los procesos de formación en los que participa y otros agentes que influyen directamente en el desempeño de sus funciones.

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

El seguimiento busca el cumplimiento, análisis y evaluación de resultados verificables previamente acordados. Puede conducir al establecimiento de nuevas metas, formas de apoyo, modificar comportamientos y enfoque de los problemas, así como la identificación de medios de formación adicionales para el desarrollo de las competencias del adulto.

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

9.3. DECISIONES PARA EL FUTURO.

El ciclo de vida del adulto en un cargo o función culmina con una evaluación final, al término de su nombramiento, que permitirá tomar la decisión más acertada para el futuro, que puede ser:

- La renovación del nombramiento del adulto en el mismo cargo o función,
- La reubicación del adulto en otro cargo o función, como resultado de la movilidad dentro de un sistema flexible; o,
- El retiro del adulto de la organización: debido a que el cargo o función dejó de existir; por decisión voluntaria del adulto, sin desvincularse totalmente, promoviendo espacios donde se potencie otras oportunidades de gestión y aporte a la OSN basadas en los principios organizacionales. O en último de los casos, porque la organización y los responsables de la evaluación final determinen que es lo mejor para la OSN, por falta de cualificación o compromiso del adulto, pudiendo presentarse esta última situación, incluso, antes de la finalización del nombramiento.

De igual manera, cualquiera que sea la decisión que se adopte sobre el adulto, siempre debe considerarse el reconocimiento y agradecimiento formal de su desempeño, si correspondiera.



La Dirección Nacional de Formación y Voluntariado determinará e implementará los procedimientos adecuados para apoyar la toma de decisiones, reconocimiento y agradecimiento de sus adultos.

10. RETENCIÓN DE LOS ADULTOS.

La retención de los adultos es el resultado de un sistema de gestión óptimo, mismo que inicia con los procesos para efectuar la captación, continua con el proceso adecuado de formación y acompañamiento durante el desempeño y culmina con la manera apropiada de analizar y determinar las decisiones para el futuro.

Corresponde a la Asociación de Scouts del Ecuador mediante sus estructuras generar una dinámica permanente de motivación de los adultos e implementar mecanismos adecuados para monitorear su retención y aplicar correctivos oportunamente.

Reconoce al voluntariado adulto como mano ejecutora de la Misión Scout, y promueve su desarrollo personal e integral. Identifica los factores motivantes y desmotivantes para asegurar y optimizar la incorporación de nuevos voluntarios adultos.

11. ESTRUCTURAS OPERATIVAS.

La presente política se desarrolla a través de los siguientes niveles:

- Comité Nacional de Adultos
- Equipo Nacional de Formación y Voluntariado

11.1. COMITÉ NACIONAL DE ADULTOS.

Liderado por el Director Nacional de Adultos e integrado por un grupo de dirigentes con experiencias y competencias en torno a temas de gestión y políticas de adultos en el Movimiento Scout.

La designación de los integrantes es responsabilidad del Director de Nacional de Formación y Voluntariado en común acuerdo con el Director Ejecutivo de la OSN.

Este comité es el encargado de generar, revisar y actualizar la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout y de promover el desarrollo de todo el Sistema De Gestión de Adultos, de acuerdo con esta política. Este comité deberá tener, a manera consultiva, un enlace directo a las áreas de Programa de Jóvenes y Desarrollo Institucional.

Los nombramientos como miembros del Comité Nacional de Adultos se fijarán por el periodo de un año y con posibilidad de renovar un tercio de sus miembros para dar paso a otros adultos para que se puedan integrar y asegurar la continuidad de los procesos emprendidos.

11.2. EQUIPO NACIONAL DE FORMACIÓN Y VOLUNTARIADO.

Los miembros del Equipo Nacional de Formación y Voluntariado desde los diferentes roles que ocupan y como mano ejecutora de los procesos; y, estrategias que se definen desde la Dirección, son los principales responsables de socializar, desarrollar e implementar la presente Política en todos los espacios posibles, principalmente durante el ejercicio de sus funciones.



En su formación contarán con un módulo específico para el conocimiento y comprensión de la Política Nacional de Adultos y será uno de los requisitos para la emisión de la certificación como Soporte Nacional.

12. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.

La Política Nacional de Adultos deberá ser revisada periódicamente por el Comité Nacional de Adultos con el objeto de realizar los ajustes y actualizaciones correspondientes a los cambios que se deriven de las Políticas Mundiales o Regionales, así como también de las Políticas Públicas de Voluntariado en nuestro país.

13. BIBLIOGRAFÍA.

- Asociación de Scouts del Ecuador. (2011). Modelo de Gestión de Adultos.
- Organización Mundial del Movimiento Scout - Región Interamericana. (2013). Los Adultos que necesitamos.
- Organización Mundial del Movimiento Scout (2018). Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout.
- Navas Tapia, Oswaldo. (2008). Movimiento Scout, Ruta de Libertad. Gráficas Iberia, Quito, Ecuador.