



POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS ADULTOS

Vigente al 28 de Abril de 1996

I - Marco referencial

Guías y Scouts de Chile ha hecho una opción por priorizar la misión educativa en los jóvenes, desarrollando durante los últimos años un Proceso de Actualización de Programa.

Como consecuencia lógica se requiere de una renovación en los Recursos Adultos para que la Asociación disponga, en primer lugar, de personas idóneas, capaces de conocer en profundidad los contenidos necesarios para el desarrollo de su función, de motivar y suscitar el autoaprendizaje con metodologías activas y de ser testimonio de los Valores del Movimiento y capaces de apoyar diversos tipos de recursos, administrativos, financieros, técnicos, etc ... trabajo que se empezó a renovar en abril de 1992.

La Política Nacional de Recursos Adultos que pretende responder a ambas situaciones, también tiene sus raíces en el trabajo realizado por la Organización Mundial Scout por una parte y la Oficina Scout Interamericana por otra.

Ya en París en 1990 se definió la Estrategía 2002, que la Asamblea Nacional asumió incorporándole una sexta área, los Valores y con posterioridad se inicia la elaboración de los instrumentos de planificación para su aplicación, que ya están en etapa de revisión y reelaboración.

En 1993, durante la Conferencia Mundial de Bangkok, se aprobó LA POLÍTICA MUNDIAL DE RECURSOS ADULTOS¹, documento en el cual se basa la reflexión y elaboración de esta Política.

La Oficina Scout Interamericana organizó el primer encuentro sobre la Política de Recursos Adultos en Octubre de 1993, donde se logró acuerdos a nivel de la Región Interamericana que orientan la elaboración y aplicación de los criterios de la Política Mundial. La región publicó con posterioridad tres documentos sobre Captación, Formación y Seguimiento².

En tercer lugar, el Sistema Educativo Chileno ha cambiado paulatinamente. Hoy los educandos van asumiendo un rol cada vez más activo como gestores de su propio formación.

Por todo lo anterior, esta Política Nacional de Recursos Adultos es el nuevo desafío de Guías y Scouts de Chile. Nuevo desafío porque:

- La aplicación de la Actualización de Programa exige adultos formados, con mentalidad de educadores, en búsqueda de la efectividad y siendo testimonio de los Valores.
- Si asumimos la Estrategía 2002 tenemos que ofrecer más adultos para acoger más jóvenes.
- Para lograr estos objetivos se requiere de más recursos y de mejores técnicas.

El desafío compromete a toda la Asociación y la repercusión tiene consecuencias en todos sus ámbitos.

II - Objetivo

La Política Nacional de Recursos Adultos tiene por objetivo mejorar la calidad, cantidad y permanencia de los adultos que ingresan al Movimiento para desarrollar el Proyecto Educativo de la Asociación, obteniendo así, « Un mejor escultismo para más jóvenes ».

- Entendemos por calidad, la opción educativa en el desarrollo integral y permanente de los jóvenes a cuyo servicio se encuentran los adultos. De aquí se deriva y define el estilo de la

¹ POLÍTICA MUNDIAL DE RECURSOS ADULTOS, OMMS, 1993

² EL PROCESO DE CAPTACION DE ADULTOS; EL SISTEMA DE FORMACION; EL PROCESO DE SEGUIMIENTO, OSI, 1995

necesaria calidad en la preparación de los adultos para el desarrollo del programa, la administración, finanzas, tecnología, etc ...

- Entendemos por cantidad, el mayor número de jóvenes que pueden ser atendidos por los adultos idóneos, en cantidad suficiente para acoger, acompañar y retroalimentarlos en su autoformación.
- Entendemos por permanencia, el aprovechar la formación de cada adulto en la función más adecuada, durante el mayor tiempo posible, que su situación personal, familiar y laboral se lo aconseje, aprovechando la riqueza de su experiencia en los aportes a la realización del servicio a la juventud y en el desarrollo personal que logra en el ejercicio de su función. Permanece en el Movimiento porque contribuyendo al desarrollo integral de los jóvenes, el adulto también se realiza y es feliz.

III - Destinatarios

La Política Nacional de Recursos Adultos se dirige a :

- Todos los hombres y mujeres que van a asumir las diversas funciones en la Asociación, conforme a las Normas Institucionales. Son ellos quienes van a posibilitar el logro del Propósito del Movimiento, y que a su vez, tienen el derecho y el deber de sentir la satisfacción de su realización personal.
- Todos los adultos que ya desempeñan funciones en el Movimiento.
- Todos los Adultos en todas las áreas que se necesita para el logro del Propósito, cualquiera sea su función y tiempo en el Movimiento.

IV - Criterios Generales

La Política Nacional de Recursos Adultos se rige por los siguientes criterios : integral, armónica, permanente, personalizada y orientada a la función.

INTEGRAL: Esta Política abarca la totalidad de las acciones y ámbitos en que se desempeña un adulto en el Movimiento, desde la Captación, su Formación y desarrollo personal y el Seguimiento en todas las funciones y áreas que se necesitan para que los jóvenes vivan un escultismo de calidad.

Que el adulto viva su desarrollo integral es el medio más efectivo para que se transforme en un excelente promotor de esos valores en los jóvenes.

ARMONICO: El proceso de desarrollo de esta Política coordina equilibradamente la vivencia valórica del testimonio personal, la opción educativa del Proyecto de la Asociación, la claridad conceptual y las estrategias metodológicas; la puesta al día en el avance tecnológico, el incremento de los recursos financieros, la incorporación de una moderna y ágil administración de los recursos, buscando la armonía de la acción.

PERMANENTE: La Política concibe a la persona con sus capacidades y naturales limitaciones, siempre perfectible. Este proceso de educación permanente para jóvenes exige una renovación y actualización constante de los adultos, en búsqueda del adecuado desempeño de su función y de su desarrollo personal.

En la Captación, el adulto ya se forma relacionándose con las personas y la estructura del Movimiento a la cual corresponde su función, el Sistema de Formación le motiva y orienta a profundizarla, y el Seguimiento, realizado durante todo el desempeño de su función, le perfecciona.

En este sentido amplio, la formación es permanente y no se limita al sistema de Formación, la Gestión de Recursos Adultos es la permanente preocupación y apoyo al adulto, desde que se le busca y selecciona hasta que se retira del Movimiento.

PERSONALIZADO: Al adulto se le reconoce en su propia realidad, con sus capacidades que se evalúan y valoran. Se le acoge respetando su ritmo, como el gestor por sí mismo, que se desarrolla desde su interior en la comunidad en que vive.

**ORIENTADA A
LA FUNCION :**

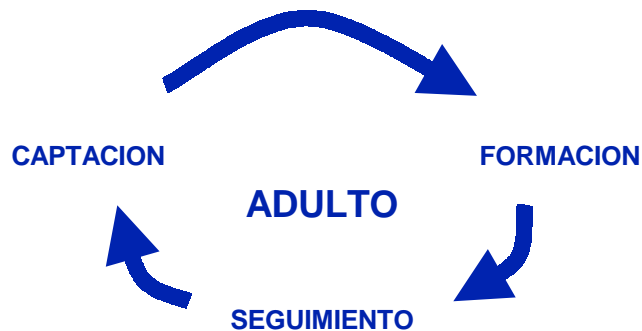
La Captación de un adulto se realiza en la perspectiva de una función determinada. La Formación es proporcionar los elementos que le faltan al adulto para el ejercicio adecuado de ella. El Seguimiento es el apoyo y retroalimentación en el perfeccionamiento de su efectividad.

Al mismo tiempo centra la evaluación y el reconocimiento en la actividad que desarrolla la persona en su función.

Para el inicio del desarrollo y aplicación de esta Política es fundamental la descripción de los cargos y sus respectivas funciones, pues esto orienta todo el proceso de captación, formación y seguimiento.

V - Areas de la Política

La Política Nacional de Recursos Adultos se aborda en forma unitaria a través de tres áreas, la Captación, la Formación y desarrollo personal, y el Seguimiento que interactúan entre sí :



1 - La captación

1.1 Marco ambiental necesario para un buen proceso de captación

Antes de entrar en la parte operacional de la captación, creemos que tenemos que ofrecer a todos los niveles algunas acciones previas que ayudan a la captación de adultos. Estas acciones serán diseñadas por el Nivel Nacional y puestas al servicio de cada estructura para ayudarles en sus esfuerzos de captación.

1.1.1 Difusión :

Necesitamos dar a conocer el Movimiento en la comunidad para, « seducir » a más personas y, a través de la imagen que presentamos de la Asociación, motivar a los adultos.

Eso significa diseñar el mensaje deseado por la Asociación, según lo que somos y queremos decir del Movimiento en Guías y Scouts de Chile y según el perfil institucional de los adultos que queremos.

1.1.2 Elaboración de documentos previos

Un documento que presenta claramente cuáles son los cargos y funciones que hay en la Institución. Este documento nos permite identificar el adulto que necesitamos.

Un documento que presente el Sistema de Formación de Guías y Scouts de Chile para que todos tengan una visión clara de éste. Esta claridad nos permite, captando adultos, proponerles una herramienta práctica y cercana a ellos que les ayudará a asumir su función.

1.2 Proceso inicial interno

A este nivel entramos directamente en una captación operacional de adultos y ella debe realizarse necesariamente en todos los niveles de la Asociación, por lo cual proponemos un esquema general adaptado a cada realidad de su estructura.

	GRUPOS	DISTRITOS	ZONAS	NACIONAL
1.- ANALISIS DE MIS NECESIDADES A PARTIR DE LA REVISION DE MI ESTADO ACTUAL	Con el apoyo del Plan de Grupo.	Con el apoyo del Plan de Distrito.	Con el apoyo del Plan de Zona.	Con el apoyo del Plan Nacional y del análisis de los datos nacionales.
2.- DETERMINACION DE METAS (a partir del punto 1 y de lo que necesitamos realmente para funcionar bien)				
3.- IDENTIFICACION DE FUENTES	Universidad, colegio, parroquia, Ruta, padres, antiguos dirigentes, otras asociaciones de juventud, profesores, Campamentos Escolares, etc ...	Grupos, antiguos dirigentes, otras asociaciones de juventud, instituciones educativas, centros de estudios de educación superior, organizaciones de la comunidad, etc	Universidad, colegio, parroquia, grupos, distritos, antiguos dirigentes, otras asociaciones de juventud, instituciones educativas, organizaciones de la comunidad, etc	Grupos, distritos, zonas, antiguos dirigentes. Otras asociaciones de juventud, medios profesionales en educación, etc ...
4.- DEFINICION DE ACCIONES DE CAPTACION	<ul style="list-style-type: none"> - Anuncio en la parroquia, en la radio, en el diario, en los colegios, stand en la Universidad. - Utilización de la Rifa Scout, de las tarjetas de navidad, de los eventos distritales, zonales y nacionales para promover el Movimiento. - Constitución de una comisión en el comité de padres responsable de crear acciones de captación, animación anual abierta a todos para invitar a más gente a entrar en el Movimiento, etc ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Anuncio en la parroquia, en la radio, en el diario, en los colegios, stand en la Universidad. - Utilización de la Rifa Scout, de las tarjetas de navidad para promover el Movimiento. - Organización regular de eventos distritales para dar a conocer el Movimiento. - Desarrollo de una política de comunicación con los diarios, las radios para promover el Movimiento. - Cursos de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anuncio en la parroquia, en la radio, en el diario, en los colegios, stand en la Universidad. - Utilización de la Rifa Scout, de las tarjetas de navidad para promover el Movimiento. - Organización regular de eventos zonales para dar a conocer el Movimiento. - Desarrollo de una política de comunicación con los diarios, las radios para promover el Movimiento. - Cursos de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anuncio en los diarios, otras organizaciones de juventud. - Promoción del Movimiento a través de regulares campañas nacionales, tarjetas de Navidad, Rifa Scout. - Presencia activa en los organismos estatales de la juventud. - Cursos de formación, eventos nacionales, campamentos escolares

1.3 Integración al Movimiento

Este punto debe ser desarrollado en forma sucesiva o simultánea, según sea el análisis de la situación que se presente. Detallemos los siguientes pasos :

1.3.1 Acogida

La estructura que capta al adulto lo recibe para presentar rápidamente a todos sus dirigentes y a su estructura. Hay un mutuo conocimiento.

1.3.2 Contacto personal

Es la comunicación y conversación directa con el adulto que ha optado por el Movimiento, darle a conocer nuestra estructura, precisar y explicitar el cargo que puede asumir, haciéndolo sentir grato en su nueva responsabilidad y con seguridad y confianza en sí mismo. Esta etapa permite **una primera selección** y se puede hablar ya de un primer acuerdo mutuo.

1.3.3 Período de ambientación

Damos al adulto un tiempo, hasta 3 meses según la función, donde él pueda conocer mejor la estructura, el trabajo, los otros miembros que trabajan en el equipo. Este tiempo le permite poder conocer mejor lo que se espera de él y si él puede satisfacer estas expectativas. Este tiempo facilita a todos madurar la responsabilidad que se va a asumir limitando al máximo los riesgos y eventuales errores. El adulto ocupa durante este tiempo su cargo **sin limitaciones** y desarrollando sus funciones.

1.3.4 Evaluación

Al final de este período, se evalúa con el adulto captado lo que ha sido la experiencia. Con él se decide seguir como tal; adaptarse, cambio de función, del método de trabajo, de ritmo, etc ...; o separarse porque no es lo adecuado para él ni para el Movimiento. Esta etapa permite **la selección final**.

1.3.5 Autoevaluación

Al adulto que opta por el Movimiento, le proponemos un autodiagnóstico construido a partir del cargo, de las funciones que se derivan de él y del perfil que requiere. Este diagnóstico permite al adulto ubicar sus fuerzas y sus debilidades y con estos elementos definir el camino a seguir, pasos de formación necesarios, etc ... Este diagnóstico permite al adulto también evaluar el tiempo que dispone, le invita a observar el futuro y prever; según sus fuerzas y debilidades, lo que tiene que hacer para servir mejor en su función.

1.3.6 Acuerdo mutuo

Consciente de sus capacidades y de la formación propuesta; el adulto y quien lo captó convienen un acuerdo mutuo (de tiempo, de formación, de presencia, etc ...) que permite también revisar lo analizado durante el « contacto personal » para tener un acuerdo mutuo más realista, más concreto.

1.3.7 Integración

A partir de este momento el adulto se integra totalmente al Movimiento en un cargo y por un tiempo determinados. Como signo de esta integración el adulto recibe el nombramiento.

2- La Formación

2.1 Objetivos de la formación

El objetivo general de la formación es proporcionar a los adultos la oportunidad y los medios para vivir una experiencia educativa que les permita hacer una contribución significativa al logro de la Misión del Movimiento, desarrollándose a través de esto como persona.

Lo cual nos permite desglosarlo en objetivos específicos:

- Proporcionar el conocimiento, habilidades y actitudes al servicio de la función que se desempeña.
- Promover la adhesión al Propósito, los Principios y valores que propicia el Movimiento como testimonio de vida.
- El sistema de formación está orientado a que cada adulto asuma su autoformación siendo gestor de su propio desarrollo. Se centra en el **aprendizaje** y no en la enseñanza.

2.2 El Sistema de Formación

Es la estructura, organización y desarrollo de las actividades al servicio de la autoformación de los adultos del Movimiento para su capacitación, formación y desarrollo personal, creando las situaciones para contribuir a la idoneidad y efectividad en el desempeño de su función.

Se centra en describir las capacidades y limitaciones de las personas, en relación a la labor que deben realizar en el Movimiento, y ubicar, en el sistema de formación, el o los módulos que le entreguen ese servicio, ahorrando el tiempo que dedicaría a aquellas cosas que ya son de su dominio.

2.2.1 Red Modular

a) Definición :

Es el conjunto de módulos con sus requisitos y secuencia que abarca la totalidad de las funciones que puede desempeñar un adulto, proporcionándole los elementos para que logre la idoneidad en su desempeño, al servicio del Propósito del Movimiento.

b) Características de los módulos

- Los módulos se crean para formar y capacitar al adulto según la descripción de funciones de cada cargo.
- La flexibilidad en la organización de los módulos, en cuanto a la concentración o secuencia en el tiempo, permite acceder al perfil que cada adulto necesita, en el modo en que la realidad de los participantes lo requiere. Esta es una labor fundamental y coordinada entre los responsables de Grupo y los Animadores Territoriales de la Formación.
- La estructura y organización de cada módulo depende de sus objetivos y contenidos.
- Cuando un adulto se reubica o cambia de función, el proceso facilita la complementación de su formación, eligiendo sólo aquellos que le falten para el desempeño idóneo de su cargo, al ir completando el perfil requerido sin necesidad de repetir aquellos objetivos y contenidos que ya son de su dominio.

c) Ejemplos de ejecución de la Red Modular :

Elaboración de los módulos para un primer cargo

- Determinar un cargo.
- Enumerar todas las funciones de este cargo.
- Enunciar objetivos con sus respectivos contenidos que permiten el idóneo desempeño de esas funciones.
- Ordenar los objetivos afines en módulos.
- Indicar los módulos que corresponden a este cargo.

Elaboración de los módulos para un segundo cargo

- Determinación de otro cargo.
- Enumerar todas las funciones de este nuevo cargo.
- Indicar qué funciones están atendidas por los objetivos ya enunciados en el cargo anterior y a qué módulo corresponden.
- Agregar nuevos objetivos con sus contenidos para completar la atención a las demás funciones del nuevo cargo.
- Ordenar estos nuevos objetivos en módulos, según su afinidad.
- Indicar la totalidad de módulos que sirven a la idoneidad de este nuevo cargo.

Asistente de Unidad Módulos 1 - 2 - 4 - 6	Responsable de Unidad Golondrinas Módulos 1 - 2 - 4 - 6 - 7 - 12
Responsables de Unidad Guías Módulos 1 - 2 - 4 - 6 - 9 - 12	Jefe de Distrito Módulos 1 - 13 - 14 - 15 - 16

2.2.2 El Plan Personal de Formación

El sistema curricular personalizado implica la previa elaboración del Plan Personal de Formación.

Este Plan es el proceso seguido por cada persona, partiendo de su realidad, completando su capacitación y formación para el idóneo desempeño de la función que asume.

Es fruto, en conjunto con el adulto que tiene la responsabilidad directa de él en la función que ambos desempeñan, del análisis personal de:

- Las condiciones, conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la función que va a asumir.
- Las propias capacidades y limitaciones del adulto, describiendo las que ya tiene y las que le faltan en relación al punto anterior.

A partir de este análisis se organizan los pasos a seguir conforme a la realidad que las estructuras territoriales le ofrecen, para avanzar en el proceso de formación. Se reconoce la formación que ya tiene el adulto, se valora y sobre esta base el sistema de formación le ofrece continuarla.

La elección de los módulos corresponde a cada adulto con la asesoría de quien le acompaña. El adulto debe realizar necesariamente todos aquellos módulos que él requiere para completar el perfil que corresponde a la función para la cual ha sido nombrado y que no son de su dominio.

Estos contenidos pueden ser asumidos tanto al interior de la Asociación como con el aporte de otras Instituciones :

- ✪ El trabajo sistemático en formación con recursos propios de la Asociación.
- ⇒ La participación de personas expertas en áreas específicas, que no son del Movimiento, en la elaboración de proyectos, recursos y en el proceso mismo de Formación.
- ⇐ La participación del adulto scout directamente en otros centros de formación e Instituciones.

2.2.3 Proceso de práctica

Son las actividades que permiten internalizar la motivación, conocimientos, actitudes y habilidades presentados en los módulos, asumirlos y aplicarlos en el desempeño de la función, con el apoyo de otro adulto con experiencia en el ejercicio de ella, que trabaja junto a él, por un tiempo suficiente para que la práctica sea formativa.

El desarrollo de la práctica es parte del Proceso de Formación que se inicia en los módulos y ahora se complementa en la aplicación aterrizada de los elementos aprendidos; en ella, el adulto asume todas las responsabilidades de la respectiva función, sin restricción alguna. Enfrentándose con la realidad del ejercicio de su función, él toma conciencia de sus debilidades y potencialidades y encuentra en quien le acompaña, el apoyo necesario para solucionar unas y reforzar otras. Esta práctica culmina con la calificación oficial, continuando su proceso de formación permanente a través del apoyo en la gestión.

Quien le acompaña es un testimonio personificado para apoyar al adulto en el ejercicio de su función, observando, evaluando y retroalimentándolo para su autoformación y desarrollo personal.

Características

- Es una consecuencia del Método, aprendizaje por la acción y del Propósito del Movimiento, educación permanente
- La práctica se realiza en el cargo que se ha nombrado al adulto y para cuyo desempeño ha realizado el o los módulos correspondientes.
- Es acompañada y supervisada por un adulto con experiencia, quien asume acciones concretas convenidas con él, incluidas en el Plan Personal de Formación, las cuales son evaluadas e informadas al término de la práctica.

- La evaluación e informe, es el resultado de un trabajo en conjunto, autoevaluación y evaluación, del adulto que realiza la práctica y de quien trabaja junto a él, ambos se acompañan mutuamente en el proceso de formación y perfeccionamiento del ejercicio de su función, y ambos conocen sus respectivos informes.

2.3 Conclusión de una actividad del proceso de formación

Siendo el proceso de formación permanente a través del Seguimiento, las actividades de formación tienen un inicio y un término formal, debido a :

1. Todo ser humano necesita reconocimiento.
2. La Asociación necesita de personas identificadas como responsables en una determinada función aunque su formación sea permanente.
3. Toda actividad de formación tiene un objetivo y exige su evaluación al término de ella para una retroalimentación o una rectificación del objetivo.

2.3.1 Evaluación

En esta política entendemos por evaluación la actividad sistemática, permanente e integrada al proceso educativo que tiene por finalidad comprobar en que medida se han logrado los objetivos propuestos.

La autoevaluación es la que ejercita el propio gestor de las acciones, siendo la más importante ya que al hacer suyo las evaluaciones de los otros participantes del proceso educativo, se produce el auténtico cambio interior. Todas las otras, sean de quien le acompaña, de los otros adultos en práctica o de quienes reciben la acción, de alguna manera pretenden entregar la mayor información posible para que la evaluación sea un instrumento formativo, centrando la responsabilidad de la formación en el propio adulto.

2.3.2 Certificación de habilitación

Es acreditar el logro de los objetivos de la actividad de formación, en sus conocimientos, habilidades y actitudes, basada en la competencia demostrada y practicada habitualmente, como un medio de valorar y estimular a la persona en su tarea.

La habilitación del desempeño de una función incluirá un proceso de aprobación de Módulos, práctica, talleres, etc... como actividades formales que de alguna manera son medios para la comprobación de la idoneidad para la función.

Se evalúa el logro del perfil establecido para una determinada función expresada en la congruencia entre el desempeño realizado y el perfil requerido.

Reconoce las habilidades y actitudes de una persona para la efectividad en la función que desempeña.

Esta calificación es signo del adecuado desempeño de la función. Por lo cual tiene validez en un tiempo determinado que estudiará regularmente la gestión supervisada, evaluando el ejercicio de la función.

3. EL SEGUIMIENTO

3.1 Apoyo a la tarea

Es el acompañamiento en el desempeño de la función brindado por la autoridad responsable de ella y por el equipo con quien trabaja.

3.2 Evaluación del desempeño

- Proceso que se realiza periódicamente;
- Por el organismo llamado « Consejo », del respectivo nivel o por su responsable directo;
- Se evalúan las funciones del cargo y las tareas comprometidas.

3.3 Decisión para el futuro

Los criterios de esta Política abarcan tanto a quien toma la decisión como a quienes reciben el efecto de ella.

En toda institución bien organizada hay ciertas decisiones que corresponden a determinadas funciones, es necesario que en el Movimiento esta labor sea asumida participativamente, reconociendo las diferentes responsabilidades.

Y la búsqueda del efecto de las decisiones esté orientado por la realidad de la persona, su desempeño en la función y los objetivos de la Institución, indistintamente del grado de responsabilidad de cada uno de los cargos que se puedan desempeñar.

Luego de cumplido el período en un cargo, se procederá a realizar la evaluación del trabajo desempeñado, pudiendo derivar en :

- a - Renovación del compromiso mutuo para seguir en el mismo cargo;
- b - Reubicación, en otro cargo;
- c - Retiro del Movimiento.

3.4 Reconocimiento

En cualquier caso, a las personas que se han desempeñado en algún cargo, se procederá a un reconocimiento, ya sea por el cargo desempeñado satisfactoriamente y/o por el tiempo entregado.