



SCOUTS®

Construir un Mundo Mejor

HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN PARA ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

Una herramienta de autoevaluación
para fortalecer las capacidades de su
Organización Scout Nacional





SCOUTS[®]
Construir un Mundo Mejor

© World Scout Bureau Inc.
ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT
Noviembre de 2019

Oficina Scout Mundial,
Centro De Apoyo Global
Kuala Lumpur

Suite 3, Piso 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur, MALASIA

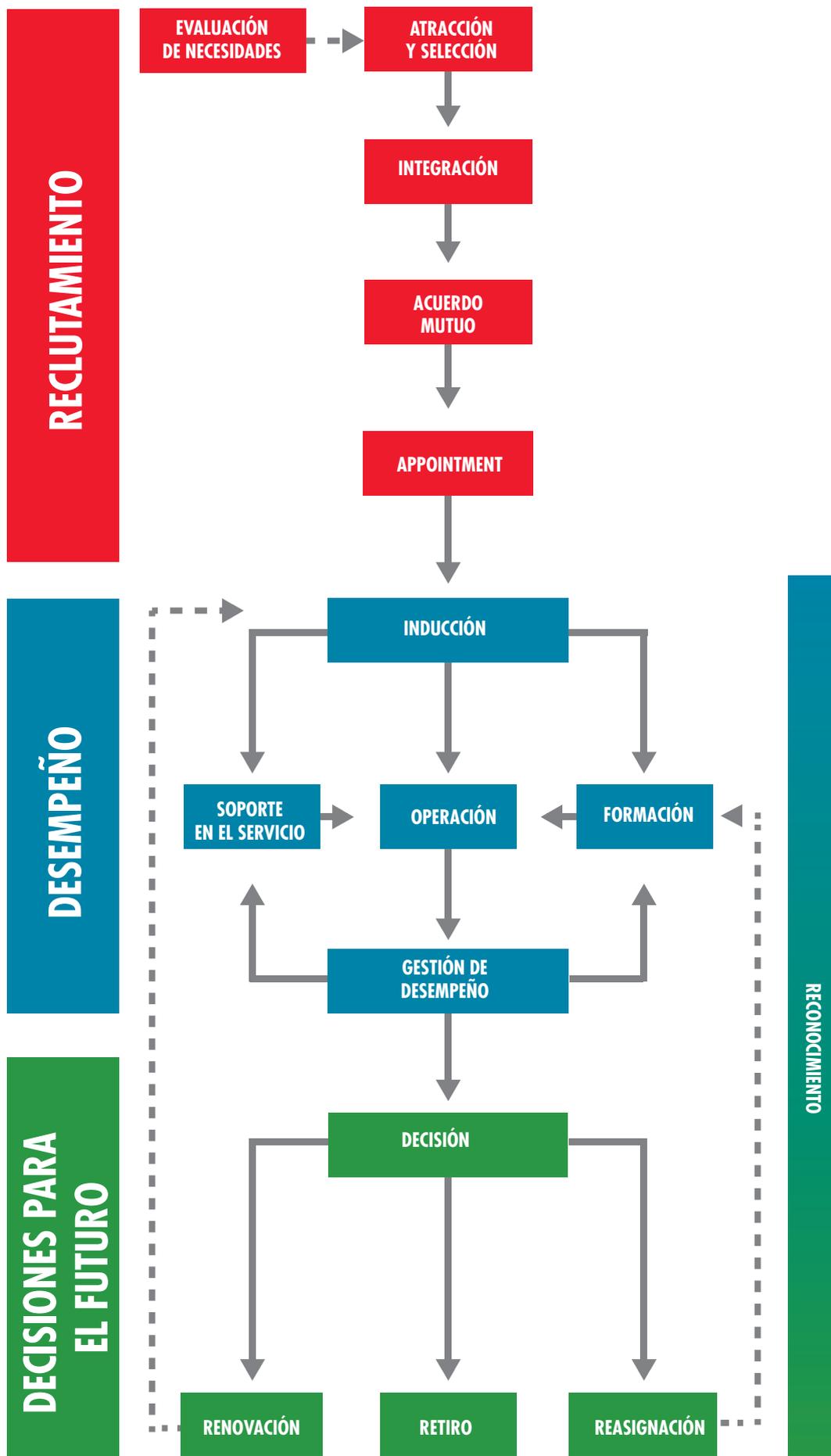
Tel.: + 60 3 2276 9000
Fax: + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org

La reproducción está autorizada a las
Organizaciones y Asociaciones
Scout Nacionales que son miembros de
La Organización Mundial del Movimiento
Scout. Debe darse crédito por la fuente.

HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN PARA ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

Una herramienta de autoevaluación
para fortalecer las capacidades de su
Organización Scout Nacional



¿Dónde se encuentra su organización Scout Nacional en la gestión de Adultos en el Movimiento?

El movimiento Scout no podría existir sin los millones de adultos, casi todos ellos voluntarios, que apoyan el Movimiento mediante el desempeño de una amplia gama de roles y funciones - desde campamentos para lobatos scout hasta la dirección de sus Organizaciones Scout Nacionales. Su dedicación y compromiso han permitido que millones de jóvenes de todo el mundo experimenten el Movimiento Scout y desempeñen un papel constructivo en sus comunidades. Son la columna vertebral de nuestro Movimiento.

El objetivo de la [Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout](#) es apoyar la Misión del Movimiento Scout. Esto se logra mediante el desarrollo de los medios y recursos para mejorar la calidad del liderazgo en todos los niveles mediante la prestación de un mejor apoyo y una mejor gestión para todos los adultos, lo que se traduce en la prestación de mejores servicios para los jóvenes.

Adultos en el Movimiento Scout es una de las tres áreas estratégicas que constituyen una OSN que funciona de manera efectiva, siendo estas Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout y el Desarrollo Organizacional. La implementación de Adultos en el Movimiento Scout requiere de la visión y el liderazgo de cada OSN, y necesita ser integrado en la planificación estratégica de la organización.

Ciclo de vida del Adulto en el Movimiento Scout

El enfoque establecido En la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout reconoce el concepto de un ciclo de vida en cada papel o función realizada por un Adulto. Se trata de un enfoque holístico y sistemático que tiene muy en cuenta todos los aspectos de la gestión de los Adultos en el Movimiento e incluye atraer a los adultos que necesitamos, apoyarlos en su papel o función y asistirlos en su desarrollo y en sus elecciones para su futuro. Una o múltiples repeticiones del ciclo de vida cubre todas las etapas y componentes de la vida útil de un adulto en el movimiento.

Fortalecimiento de las Capacidades de las OSN Mediante la autoevaluación

El fortalecimiento de la capacidad de la OSN es un aspecto integral en el logro de la Visión 2023. El Ciclo de fortalecimiento de Capacidades se basa en el principio de mejora continua, en los que la OSN pueden evaluar su capacidad, dar prioridad a sus acciones, recibir apoyo y supervisar su progreso.

La herramienta de auto-evaluación de Adultos en el Movimiento Scout ayuda a sus OSN a evaluar su nivel de desarrollo y su coherencia con la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout y a mejorar sus procesos internos de reclutamiento, capacitación y retención de líderes adultos.

Mediante la evaluación de los siguientes criterios, podrán identificar el nivel de desempeño de la OSN en las áreas del ciclo de vida del Adulto, como se sugiere en la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout y como se refleja en el estándar de calidad de la OMMS - la Herramienta de Evaluación de Apoyo Global (GSAT).

Los resultados son para su propio beneficio y les ayudarán a identificar áreas de mejora en el área de Adultos en el Movimiento Scout, para que se puedan hacer más desarrollos o solicitudes de apoyo.

¿Qué es GSAT?

GSAT es un Estándar de Calidad propiedad de la OMMS que evalúa el cumplimiento de un OSN hacia las mejores prácticas internacionales en la Buena Gobernanza y el Movimiento Scout de Calidad.

Criterios GSAT relacionados con Adultos en el Movimiento

En la Herramienta de Evaluación de Apoyo Global (GSAT), bajo la dimensión 6 - Adultos en el Movimiento Scout, las OSN deben tener procesos y procedimientos establecidos para todos los adultos que aseguren la implementación de la Política de Adultos en el Movimiento Scout. Estos incluyen:

- La OSN tiene una Política de Adultos en el Movimiento Scout. Describe los procedimientos para todas las fases y etapas del ciclo de vida de los adultos, incluyendo la captación, el nombramiento, la inducción, el seguimiento, la evaluación y el retiro (para todos los puestos clave en todos los niveles de la organización). Esta política se basa en la "Política Mundial de Adultos en el Movimiento" y se revisa periódicamente.
- La OSN tiene un Comité de Adultos del Movimiento Scout a nivel nacional en funcionamiento, conformado por miembros con experiencia relevante. El Comité cuenta con representación equitativa de ambos sexos, incluye jóvenes menores de 30 años y funciona en cooperación con el Comité de Programa de Jóvenes
- La OSN tiene descripciones de todos los cargos para los adultos. Se revisan periódicamente y se comunican a todas las partes interesadas.
- La OSN tiene un sistema eficaz de evaluación para todos los cargos de adultos (personal profesional y voluntarios), y lo implementa cada año. Los resultados de este proceso se registran y se toman medidas al respecto.
- La OSN tiene una política clara y competitiva de un paquete de remuneración/compensaciones para el personal profesional, el cual se aplica de forma consistente.
- La OSN tiene un sistema para reconocer la contribución de los adultos. Este sistema se promueve y registra consistentemente.
- La OSN tiene mecanismos establecidos para una sucesión eficiente de los cargos de los adultos (profesionales remunerados y voluntarios). Los voluntarios tienen períodos de nombramientos fijos.
- La OSN tiene un marco de formación y desarrollo personal claro para los adultos (profesionales remunerados y voluntarios). Cada currículo de formación tiene objetivos claros y competencias mínimas requeridas y se revisa de manera regular.
- La OSN ofrece a cada adulto designado (tanto profesionales como voluntarios) la oportunidad de recibir formación inicial y permanente de acuerdo con sus necesidades, competencias y experiencia reales. Se registra toda la capacitación realizada.
- La OSN incluye en su programa de formación: Aspectos fundamentales del Movimiento Scout, liderazgo, gestión y relaciones interpersonales.
- La OSN incluye "la participación de los jóvenes en la toma de decisiones" como parte integral en la formación y el currículo.
- La OSN provee formación regular a los formadores, la cual incluye las siguientes competencias generales: Fundamentos del Movimiento Scout, el aprendizaje de adultos, formación y facilitación, gestión de la formación y relaciones interpersonales.
- La OSN cuenta con procesos y procedimientos para todos los adultos que garantice la implementación de A Salvo del Peligro. Estos incluyen: (1) Se realizan designaciones de adultos garantizando que se hayan realizado todas las comprobaciones correspondientes con la legislación local, (2) "A Salvo del Peligro" como parte del proceso y el contenido de la formación.

CÓMO USAR ESTA HERRAMIENTA

Para lograr una mayor conciencia y comprensión, deberías involucrar a todas las partes interesadas pertinentes, tales como los representantes del Consejo Nacional y del equipo ejecutivo, Comisionados de Adultos en el Movimiento Scout, miembros del Comité, el equipo de formación y otros, las estructuras de Programa de Jóvenes y otros comités o departamentos pertinentes en este proceso de autoevaluación.

Las respuestas a los criterios deben ser, a lo mejor de sus capacidades, basado en evidencia que se pueda proporcionar para cada criterio y se completará mediante el aprovechamiento de los conocimientos de su equipo.

Los siguientes criterios de autoevaluación abarcan las mejores prácticas internacionales y ofrecen un examen a fondo de las normas recomendadas de OMMS. Sin embargo, tenga en cuenta que probablemente no todos los criterios pueden ser aplicables a su OSN considerando los contextos culturales, legales y locales.

Para usar esta herramienta, por favor revise cada uno de los criterios de auto-evaluación e identifique la capacidad de su OSN, dando una respuesta ya sea ROJA, AMARILLA, VERDE CLARO, o VERDE OSCURO basados en las explicaciones abajo.

ESTADO	EXPLICACIÓN	EN OTRAS PALABRAS...
NO CONFORME	No existe ninguna prueba de que la OSN haya hecho algo en torno a este criterio.	Mi OSN no ha hecho nada en torno a este criterio. ¡Puede ser hora de empezar!
DE ACUERDO CON POCOS PUNTOS	Existe evidencia de que la OSN ha hecho algunas cosas (pero no todas) en torno a este criterio.	Mi OSN ha hecho un poco de trabajo en este criterio, pero hay tantas otras cosas que todavía podemos explorar.
DE ACUERDO CON LA MAYORÍA DE LOS PUNTOS	Existe evidencia de que la OSN tiene la mayoría de las cosas en torno de este criterio. Está actualizado y se implementa.	Mi OSN está trabajando en muchos de estos puntos, pero hay algunas partes que faltan y que podemos revisar para que sean aún mejores.
PLENA CONFORMIDAD	Existe evidencia de que la OSN tiene todo en torno a este criterio. Está actualizado, implementado, evaluado regularmente y actualizado.	Mi OSN ha cumplido este criterio. Mantendremos el buen trabajo y lo revisaremos en el camino. Incluso podríamos compartirlo como una buena práctica.
NO APLICABLE	No aplicable debido a las circunstancias locales o en relación con otro criterio no conforme	

Nota importante: esta herramienta no tiene la intención de ser un ejercicio de Puntuación, sino de ser utilizada como un recurso de fortalecimiento de capacidades por su OSN para identificar estrategias de mejora.

CRITERIOS DE HERRAMIENTA

		#	Criterio	Estado
1. CAPTACIÓN	Evaluación de necesidades	1	La OSN cuenta con descripciones de funciones claramente definidas para todas las posiciones clave de los adultos. Se revisan periódicamente y se comunican a todas las partes interesadas.	
	Evaluación de necesidades	2.	La OSN ha establecido un proceso para evaluar las necesidades de captación, lista de puestos y las competencias relacionadas cada tres años.	
	Evaluación de necesidades	3.	La OSN ha identificado funciones permanentes, así como puestos a corto plazo y puestos compartidos (enfoque de equipo), todos con plazos fijos de nombramiento para garantizar la movilidad en todos los puestos de adultos.	
	Atracción y selección	4.	La composición de los grupos de trabajo de la OSN refleja la diversidad de sus miembros actuales y potenciales, como la edad, el género, el origen étnico, los antecedentes socioeconómicos, discapacidad, religión o las creencias, experiencia y competencias.	
	Atracción y selección	5.	La OSN implementa sus procedimientos de atracción y selección a través de la promoción activa de sus posiciones adultas y oportunidades de voluntariado disponibles. Esto se podría hacer una vez al año, por ejemplo, a través de una llamada abierta, de manera más regular o con base a la demanda.	

1. CAPTACIÓN	Atracción y selección	6.	La OSN cuenta con un procedimiento claro para la selección de adultos. Este procedimiento garantiza la aplicación de prácticas de A Salvo del Peligro como parte de la captación, por ejemplo, se han establecido controles adecuados y de conformidad con la legislación local.	
	Integración	7.	La OSN ofrece la oportunidad de "aprender haciendo", así como toda la información relacionada con el contenido y el contexto del Movimiento Scout durante el proceso de integración.	
	Acuerdo mutuo	8.	La OSN utiliza un proceso de acuerdo mutuo que permite a ambas partes intercambiar y acordar expectativas para sus posiciones adultas.	
	Nombramiento	9.	La OSN ha establecido un proceso de nombramiento en el que se describan aquellos que tienen la responsabilidad de hacer los nombramientos, la duración de dichos nombramientos y el proceso de renovación, reubicación o retiro de los Adultos en el Movimiento Scout.	

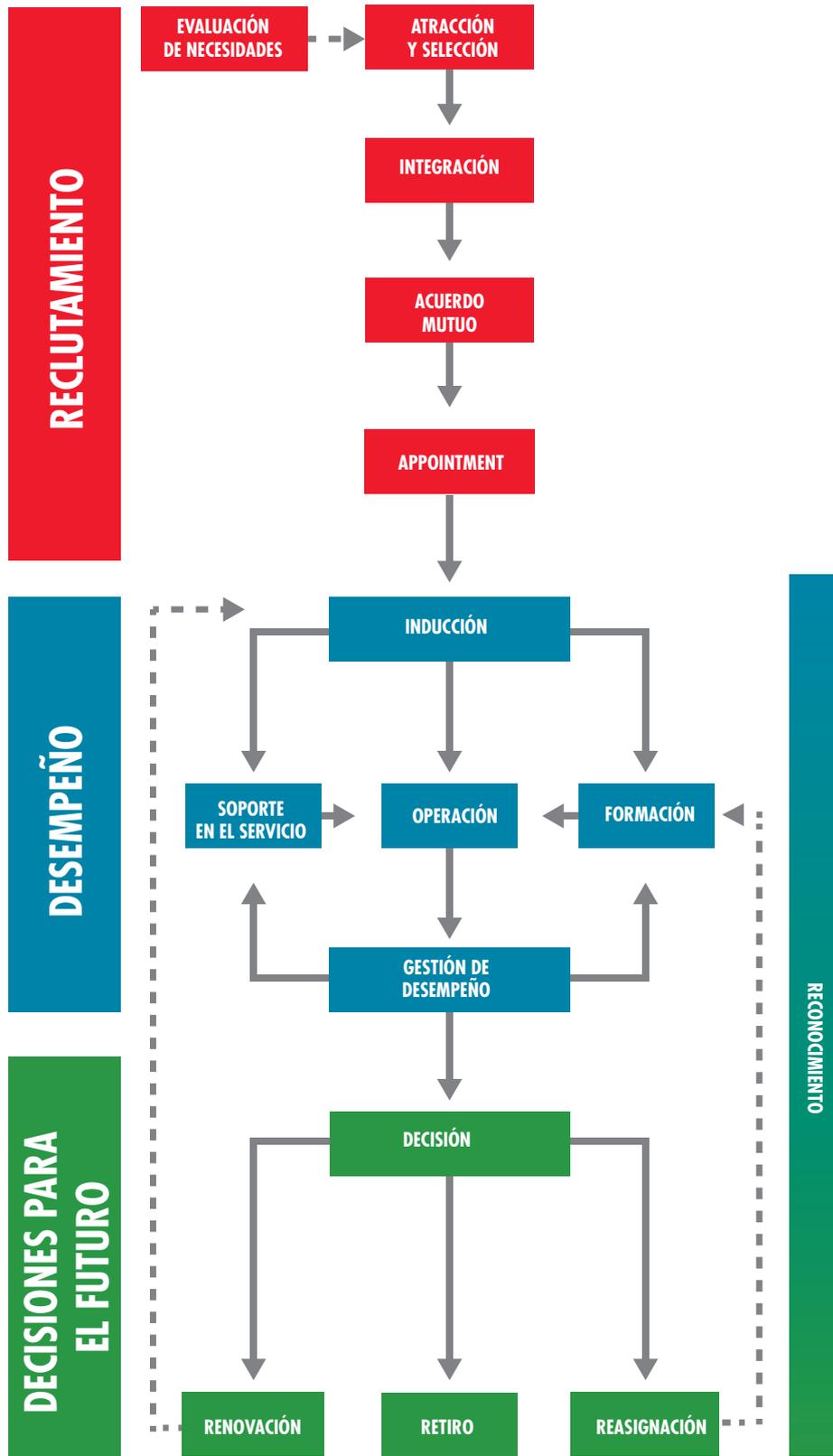
		#	Criterio	Estado
1. DESEMPEÑO	Inducción	10	La OSN cuenta con un proceso de inducción establecido para garantizar que se proporciona toda la información pertinente relacionada con posiciones Adultas específicas. Esta orientación podría incluir temas como información sobre la tarea, introducción al equipo, capacitación inicial, orientación personal y apoyo.	
	Formación	11	La OSN cuenta con un sistema de capacitación que permite el desarrollo personal de los adultos y la adquisición de habilidades y conocimientos adicionales para facilitar la transición de una función a otra (reubicación).	
	Formación	12	La OSN cuenta con un sistema de formación que garantiza el fácil acceso a las oportunidades de formación en cuanto a su frecuencia, proximidad, experiencias anteriores y condiciones para el registro de todos los adultos (es decir, teniendo en cuenta la igualdad de acceso a la diversidad y la inclusión de sus miembros).	
	Formación	13	La OSN involucra a un equipo de capacitación diverso, incluyendo a adultos de todas las estructuras de la organización, en los procesos de capacitación para mejorar las competencias colectivas.	
	Formación	14	La OSN evalúa su marco de capacitación por lo menos cada dos años, basándose en una revisión de las necesidades, roles y competencias requeridas, y teniendo en cuenta las tendencias sociales en educación y desarrollo de adultos.	

1. DESEMPEÑO	Reconocimiento	15	La OSN ha implementado un sistema para registrar todas las experiencias de capacitación de cada adulto y para registrar el desarrollo de las competencias que se obtienen de ellos.	
	Reconocimiento	16	La OSN cuenta con un sistema de reconocimiento de adultos para completar la capacitación necesaria y las competencias adquiridas (por ejemplo, La insignia de madera). Estos certificados de cualificación tienen un período de validez establecido, según sea necesario.	
	Apoyo en el Servicio	17	La OSN proporciona apoyo directo y adecuado en el servicio a sus Adultos (personal profesional y voluntarios), por ejemplo, reuniones periódicas con personas de apoyo, entrenamiento o visitas y eventos. Este apoyo permite a los adultos sentirse cómodos con sus funciones e implementen con éxito las actividades de las que son responsables.	
	Gestión del Desempeño	18	La OSN ha definido una política y un proceso de gestión del desempeño para garantizar la evaluación anual de todos las posiciones de adultos (personal profesional y voluntarios) basado en el acuerdo mutuo y satisfacción de desempeño.	
	Gestión del Desempeño	19	Al aplicar la política de gestión del desempeño de la OSN, la evaluación anual se centra en la planificación para el futuro y en el apoyo a los adultos dentro del marco de metas y expectativas acordadas. Los resultados de este proceso se registran y se toman medidas al respecto.	
	Gestión del Desempeño	20	El proceso de gestión del desempeño de la OSN es dirigido por adultos experimentados que reciben capacitación sobre el propósito, el proceso y los resultados.	

2. DECISIONES Y RECONOCIMIENTO		#	Criterio	Estado
	Decisiones para el futuro	21	La OSN ha establecido plazos fijos de nombramiento para todas las posiciones de adultos voluntarios a fin de garantizar la movilidad y la flexibilidad en todos los puestos.	
	Decisiones para el futuro	22	El proceso de gestión del desempeño de la OSN asegura que existan mecanismos para que los resultados de las evaluaciones anuales conduzcan a un acuerdo sobre la decisión para el futuro.	
	Reconocimiento	23	La OSN cuenta con un sistema definido e implementado para reconocer la contribución de los adultos (personal profesional y voluntarios).	
	Reconocimiento	24	El proceso de reconocimiento de la OSN para Adultos es oportuno, tanto para el reconocimiento informal como formal, y permanente para cada adulto en la OSN (momentos de agradecimiento en eventos, plantillas, reconocimiento escrito en documentos, retroalimentación inmediata). El proceso de reconocimiento es transparente para todos sus miembros y se revisa cada dos años.	

3. CRITERIOS RELACIONADOS CON ADULTOS EN EL MOVIMIENTO		#	Criterio	Estado
	Crecimiento	25	La OSN tiene una estrategia para aumentar el número de adultos en la OSN (Estrategia de crecimiento de Adultos). Esto puede incluir la publicidad de posiciones para adultos, capacitación de calidad, mejores procesos de renovación y reubicación, la planificación de la sucesión y el liderazgo sostenible, el reconocimiento interno y externo eficiente, etc.	
	Retención	26	La OSN cuenta con un sistema de gestión de voluntarios que incluye estrategias de retención como una fuerte integración e inducción, haciendo la formación pertinente y accesible, teniendo un sistema de apoyo para los voluntarios que incluye el reconocimiento de sus logros, dándoles una sensación de pertenencia y conocimiento de la utilidad de lo que están haciendo, etc.	
	Programa de Jóvenes y Adultos en el Movimiento Scout	27	La OSN ha establecido vínculos entre el Comité de Adultos en el Movimiento Scout y el Comité de Programa de Jóvenes para apoyar las funciones de los distintos equipos.	
	Quejas y apelaciones	28	La OSN cuenta con un mecanismo para recibir, gestionar y resolver las quejas y apelaciones de los adultos. El proceso es transparente y está documentado.	
	Gestión de datos	29	La OSN cuenta con un sistema de inscripción de afiliados que permite la inscripción de adultos. Los datos recogidos como parte del sistema cumplen con los requisitos de la legislación local.	
	Apoyo de las TIC	30	La OSN ha incorporado soluciones en línea para apoyar a los adultos en todas las etapas del ciclo de vida de Adultos.	

IDENTIFICA EN EL CICLO DE VIDA DEL ADULTO LOS PUNTOS DÉBILES QUE NECESITAN ATENCIÓN INMEDIATA:



ANALISE LOS RESULTADOS

Las respuestas que se identificaron con: Después de la evaluación, compartan sus

<p>No conforme</p>	<p>Deberían considerar la planificación de los pasos necesarios para implementar los elementos de gestión de adultos sugeridos en la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout de inmediato.</p>
<p>de acuerdo con pocos puntos</p>	<p>Deberían considerar averiguar si su plan de acción para lograr el cumplimiento es factible y si tienen todos los recursos necesarios para su implementación.</p>
<p>de acuerdo con la mayoría de los puntos</p>	<p>Deberían considerar la realización de un monitoreo/evaluación de medio termino, evaluando su progreso actual, y haciendo los cambios necesarios para alinearse con lo sugerido en la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout.</p>
<p>plena conformidad</p>	<p>Deberían considerar analizar cómo pueden alcanzar los estándares establecidos, determinar si hay espacio para mejoras, y averiguar cómo pueden mantener el estándar actual.</p>

resultados con las partes interesadas y los tomadores de decisiones involucrados en su OSN. Posteriormente, presenten y discutan con el Comité Nacional después de un período de reflexión. Los resultados deberían ayudar con las discusiones para aclarar la situación de la OSN, aumentar la conciencia de las necesidades de recursos humanos y otras, y encontrar una manera de avanzar en el fortalecimiento de capacidades de la OSN.

Asegúrense de tener un sistema de seguimiento continuo y actualizaciones para evaluar las necesidades actuales y potenciales de la OSN relacionadas con la Política Mundial de Adultos en el Movimiento.

PRÓXIMOS PASOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Después de completar una autoevaluación y analizar los resultados, programen una reunión para la planificación de acciones. No olviden de involucrar a las partes interesadas, tales como: Representantes del Comité Nacional y del equipo ejecutivo, el Comisionado de Adultos en el Movimiento Scout, miembros del Comité, equipos de formación y otros equipos de adultos, estructuras de Programa de Jóvenes y otros comités o departamentos pertinentes.

Varias posibilidades de seguimiento incluyen:

Priorizar

Después de revisar sus resultados, den prioridad a las acciones clave a seguir. Vinculen esto con su planificación estratégica para dar prioridad a sus acciones. Si no tienen un plan estratégico, examinen los criterios que podrían impedir el crecimiento de su organización.

Coordinar

Establecer estructuras en la OSN (por ejemplo, un equipo de desarrollo de adultos) para trabajar en las cuestiones relacionadas con el ciclo de vida del Adulto y para preparar un plan de implementación. Designen un líder que se encargará del seguimiento del proceso general.

Unirse/Crear una Red

Participen de la Red Regional de Adultos en el Movimiento Scout, inicien una red de OSNs con desafíos similares. Preparen un proyecto común y apliquen a fondos externos. Alternativamente vincúlense con OSN que han resuelto desafíos similares a los suyos para obtener ideas de las buenas prácticas.

Buscar recursos

En el área de Servicio de Adultos en el Movimiento services.scout.org/service/3, pueden acceder a una amplia gama de recursos que van desde documentos de políticas y posición, herramientas y directrices para cursos de aprendizaje en línea, apoyo en persona (tanto en línea como en persona), talleres, y cursos de formación. Estos incluyen no sólo recursos producidos y proporcionados por el Movimiento Scout a nivel mundial y Regional, sino también buenas prácticas de las OSN y recursos externos relevantes.

Pedir apoyo

Considere la posibilidad de ponerse en contacto con el Centro de Apoyo Regional de la Oficina Scout Mundial para obtener apoyo y asesoramiento. Haber completado esta autoevaluación les ayudará a proporcionar una clara solicitud de Servicio. Puede enviar una solicitud de Servicio a través de la Plataforma de Servicio de la OMMS en services.scout.org y los Centros de apoyo de la OMMS les brindarán el apoyo.

Trabajo de evaluación continua

La mejora continua es importante para todas las organizaciones. Esto se logra a través de la evaluación y el seguimiento de su progreso, así como la reevaluación de sus capacidades. Decidan si desean completar otras herramientas de autoevaluación o pasar por el proceso general de evaluación de GSAT. Pueden aprender más acerca de GSAT en services.scout.org/service/9.

Para el Movimiento Scout, el poder voluntario que tenemos no es sólo la fuerza humana que necesitamos para lograr la misión. Sí, dependemos totalmente de un gran conjunto de líderes. Pero, además, el voluntariado es algo que integramos en nuestro enfoque educativo y tratamos de transmitir a nuestros jóvenes miembros. Desde la primera tarea simple de la "buena acción todos los días" hasta el diseño e implementación de proyectos comunitarios, educamos a nuestros miembros para servir a los demás, para dar para poder recibir.

Los Scouts crean una amistad através del Voluntariado



SCOUTS®

Construir un Mundo Mejor

© World Scout Bureau Inc.
ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT
Noviembre de 2019

Oficina Scout Mundial,
Centro De Apoyo Global
Kuala Lumpur

Suite 3, Piso 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur, MALASIA

Tel.: + 60 3 2276 9000
Fax: + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org

