



Sistema de Gestión de Adultos: Plan Personal de Formación

V-202307



Tabla de Contenido

	pp.
Introducción	3
El Plan Personal de Formación	4
Criterios del Plan Personal de Formación	4
Elementos de la Evaluación del Plan Personal de Formación.....	5
Corresponsables en el PPF.....	5
Planilla del Plan Personal de Formación	6
Instructivo de Llenado del Formato del Plan Personal de Formación (PPF)	7



Introducción

De acuerdo a la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout de la Asociación de Scouts de Venezuela (ASV), a través del Sistema de Gestión de Adultos (SGA), se establece el diseño e implementación de los procesos del Ciclo de Vida del Adulto donde el desempeño, o desarrollo del proceso de formación del adulto scout juega un papel primordial en la adquisición de competencias.

Dado la naturaleza de los diferentes cargos y desarrollo en procesos formativos y acorde con el sistema de gestión de competencias se requiere que cada uno de los adultos scouts elabore su plan personal de formación. La formación se extiende a lo largo de todo el ciclo de vida de un adulto en la organización y es conveniente prevenir contra la tendencia a considerarla sólo como una etapa o período de este ciclo.

Es por ello que la ASV ofrece a los Adultos el apoyo para ejecutar metas de desarrollo realistas y las oportunidades para realizarlas; con esta tendencia se busca satisfacer las necesidades de la institución y las del individuo, de ahí nace el documento Plan Personal de Formación, que permite al Adulto Scout y a su Asesor Personal de Formación a registrar y verificar el cumplimiento de las actividades y experiencias de formación y de seguimiento que han convenido.

Para el acompañamiento y seguimiento, el Sistema de Gestión de Adultos se sustenta en varios principios de la Política Nacional de Adultos, en particular:

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".

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".

A continuación, revisaremos más a fondo todo el contenido de este proceso medular del Ciclo de Vida del Adulto Scout.



El Plan Personal de Formación

Es un instrumento que determina el paso del Adulto por diversos aspectos necesarios para adquirir las competencias que requiere para el buen desempeño en el cargo o función que ejecutara.

Su propósito es contar con un documento que permita al Adulto Scout y a su Asesor Personal de Formación registrar y verificar el cumplimiento de las actividades y experiencias de formación y de seguimiento que se hubieren convenido.

Para materializar el carácter personalizado de la formación, se requiere un Plan Personal de Formación, convenido entre el Voluntario Scout y su Asesor Personal, que determine el tránsito de la persona por aquellos módulos, actividades y experiencias de formación que se estimen necesarias para completar el perfil del cargo en atención a la función que desarrollará.

Criterios del Plan Personal de Formación

Para disponer de esquemas formales de evaluación que permitan comprobar el avance a través del proceso, es conveniente establecer exigencias que garanticen que el acompañamiento y seguimiento se está ejecutando no sólo en el Sistema de Formación establecido para el cargo en cuestión, sino también en un amplio y articulado abanico de opciones ofertadas en diversas experiencias de aprendizaje que promuevan el perfeccionamiento continuo de la labor.

El Plan Personal de Formación, señala las competencias y/o comportamientos identificados que requieren mejora y las posibles estrategias formativas o rutas de aprendizaje para su desarrollo.

El acompañamiento debe proveer al adulto todo el apoyo técnico, motivacional y personal que sea necesario para su desempeño y desarrollo personal. Lo que buscamos es fortalecer la motivación para que así este adulto scout pueda contribuir al Movimiento Scout en el máximo de su potencial y permanecer en la organización durante todo el tiempo en que pueda contribuir en un cargo o función.

El seguimiento busca el cumplimiento, análisis y evaluación de resultados verificables, previamente acordados en el Plan Personal de Formación. Este proceso nos puede conducir al establecimiento de nuevas metas, formas de apoyo, modificar comportamientos y enfoques de los problemas, así como la identificación de medios de formación adicionales para el desarrollo de las competencias del adulto scout.

La Dirección Nacional de Adultos 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.



En virtud de ello es importante tomar en consideración los siguientes aspectos:

- Individual. Estimula el auto aprendizaje
- Homologación de las experiencias y habilidades previas del Adulto Scout (AS)
- Responsabilidad de toda la estructura.
- Presente durante todo el Ciclo de Vida del Adulto Scout Voluntario.
- De acuerdo al entorno donde se ubica el AS
- Sistema de Formación Vigente
- Considera otras oportunidades de formación externas de las ofertadas por la ASV

Elementos de la Evaluación del Plan Personal de Formación

El Plan Personal de Formación es renovable con cada momento de evaluación que tenga el adulto durante su ciclo de vida, dando lugar a la identificación de nuevas acciones de mejora y rutas de aprendizaje para el desarrollo de sus competencias, por lo tanto, es importante que contenga los siguientes elementos para posibilitar su seguimiento:

1. Perfil esperado, representado por las competencias a desarrollar;
2. Las metas de desarrollo, estipulando los comportamientos deseados para el cargo o función;
3. Las metas de desempeño, generando los resultados esperados por su contribución personal que hará desde su cargo al Plan Estratégico de la ASV desde el nivel en que se encuentra
4. La ruta de aprendizaje, estableciendo las acciones para la mejora y desarrollo de la competencia de acuerdo al perfil de cada cargo o función.

El Plan se adecua a la línea de función donde el adulto va desarrollar su labor y ha establecido su acuerdo mutuo:

- Adulto de Programa de Jóvenes
- Adulto Conductor de Grupo
- Adulto de Soporte Institucional

Si el Adulto Scout opta por cambiar de labor durante su desempeño, es necesario volver a efectuar un nombramiento y formular un nuevo Plan Personal de Formación, en el caso de las experiencias de formación en que ha participado y alcanzado un certificado, pueden homologarse en ese nuevo Plan, siempre que corresponda a la misma ruta de formación.

Corresponsables en el PPF

- Existe corresponsabilidad entre el Adultos en formación, el APF y su Supervisor Inmediato.
- El APF puede ser el supervisor inmediato del adulto en formación.



Planilla del Plan Personal de Formación

SCOUTS		Organización Mundial del Movimiento Scout Región Interamericana Asociación de Scouts de Venezuela		SCOUTS		V-202307	
PLAN PERSONAL DE FORMACIÓN							
DATOS PERSONALES							
C.I.:	1er. Apellido:	2do. Apellido:	1er. Nombre:	2do. Nombre:			
Edad:	Tel. Movil:	Tel. Hab:	Correo Elect.:				
Dirección de Hab.:							
DNIS:	Grupo Scout:	Distrito:	Región:	Otro:	Cargo o Función:		
DATOS SUPERVISOR INMEDIATO							
C.I.:	1er. Apellido:	2do. Apellido:	1er. Nombre:	2do. Nombre:			
Tel. Hab.:	Tel. Movil:	Tel. Movil:	Correo Elect.:				
Dirección de Hab.:							
DNIS:	Grupo Scout:	Distrito:	Región:	Otro:	Cargo:		
DATOS APF(S)							
C.I.:	1er. Apellido:	2do. Apellido:	1er. Nombre:	2do. Nombre:			
Tel.:	DNIS:	Cargo:	Correo Elect.:				
C.I.:	1er. Apellido:	2do. Apellido:	1er. Nombre:	2do. Nombre:			
Tel.:	DNIS:	Cargo:	Correo Elect.:				
MOMENTO EVALUATIVO							
Fecha de Elaboración del PPF:		Fecha de Reunión con el Supervisor:		Fecha acordada para la revisión del PPF:			
SITUACION ACTUAL	Captación:	Final de Inducción:	Final de Iniciación:	Final de Profundización:	Perfeccionamiento Continuo:	Reubicación a Nuevo Cargo:	
Perfil Esperado: Desarrollo de Competencias Esenciales y Específicas							
Competencia	Nivel	Competencia	Nivel	Competencia	Nivel	Competencia	Nivel
Metas de Desarrollo: Comportamientos Observables							
Metas de Desempeño: Desarrollo de Funciones y Actividades Principales							
<small>Funciones y Actividades Principales del (dejar la descripción de su cargo), detalladas en el Documento de Perfil y Descripción de Cargos del Nivel (dejar el nivel de la formación a la que pertenece: Grupo, Distrito, Nivel Nacional Regular, Nivel Nacional), conforme al Ciclo de Vida que describe.</small>							
Ruta de Aprendizaje: Conforme al Cargo o Función							
Nombre	fecha	Nombre	fecha	Nombre	fecha	Nombre	fecha
Participación en Cursos o Talleres del Sistema de Formación:							
Otras Experiencias de Aprendizaje:							
Acciones de Acompañamiento durante la práctica:							
REVISIÓN DEL PLAN PERSONAL DE FORMACIÓN							
Fecha de la autoevaluación:				Fecha última revisión del PPF:			
Observaciones y Recomendaciones:							



Instructivo de Llenado del Formato del Plan Personal de Formación (PPF)

Para el seguimiento por parte del Sistema de Gestión de Adultos se requieren algunos datos que facilitaran el cruce de información.

Datos Personales:

Coloque su número de Cedula de Identidad, apellidos, nombres, edad, teléfono móvil y de habitación, correo electrónico, dirección de habitación, DNIS, Grupo Scout, Distrito y/o Región cuando corresponda, si usted depende directamente de la Oficina Nacional coloque OSN en el cuadro "otro", coloque el cargo o función para el cual está llenando este PPF.

Igualmente se requieren los datos de su supervisor inmediato, es quien convoca y preside el nivel de la estructura al que perteneces (Jefe de Grupo, Comisionado de Distrito, Comisionado Regional, Director Ejecutivo Nacional, Jefe Scout).

Existe la posibilidad de que usted requiera más de un APF, más si tienes dos Ciclos de Vida, se cuenta con espacio para los datos de dos, pudiendo copiar las filas tantas veces como Asesores tengas.

Momento evaluativo:

Esta planilla captura su situación en un momento dado, y el mismo deberá indicarse en la misma para su seguimiento, estos momentos son:

- **Captación:** inmediatamente luego de suceder la selección se hace una primera aproximación al PPF.
- **Final de Inducción:** al concluir el proceso de inducción y realizados los acuerdos pertenecientes se revisa y ajusta, de ser necesario, el PPF.
- **Final de Iniciación:** luego de realizado el curso de iniciación, seguramente surjan inquietudes o necesidades que requerirán ser satisfechas y por lo tanto se realiza una nueva revisión y ajuste del PPF.
- **Final de Profundización:** ídem al punto anterior.
- **Perfeccionamiento continuo:** un adulto scout no culmina nunca su proceso formativo, siempre debe estar buscando la mejora continua por lo que, una vez obtenida la Insignia de Madera, entra en la etapa de Perfeccionamiento Continuo, donde seguramente surgen nuevas necesidades que implicaran un ajuste al PPF.
- **La Reubicación a un Nuevo Cargo:** implica sin lugar a dudas el desarrollo de nuevas y diferentes competencias que requerirán ser abordadas a través de un PPF.

Perfil esperado:

Todo cargo o función cuenta con su propio perfil y descripción, el mismo incluye una serie de competencias esenciales y específicas y su respectivo nivel de cumplimiento, guiándose con el documento, identifique las competencias y niveles que se requieren en el cargo que ocupa, copie aquí, tanto las competencias esenciales como las específicas a desarrollar.



Metas de Desarrollo (Comportamientos Deseados):

Según el nivel de cada competencia requerida para su cargo o función, existen por lo menos cinco comportamientos observables que usted debiera demostrar reiteradamente como evidencia del desarrollo de una competencia, aquí solo colocará aquellos sobre los cuales esté trabajando, no los que ya han sido alcanzados.

Metas de desempeño (Funciones, Contribución Personal):

Ubique las Funciones y Actividades Principales de su Cargo o Función detalladas en el Documento de Perfil y Descripción de Cargos del Nivel de la estructura a la que pertenece, conforme al Ciclo de Vida que desempeña

Ruta de Aprendizaje:

Indique los cursos y talleres del Modelo del Sistema de Formación de la ASV, así como cualquier otra oportunidad de formación que contribuya al desarrollo de sus competencias, indique la fecha en la que lo realizó o aprobó, igualmente indique las actividades de acompañamiento realizadas con su Asesor Personal de Formación.

Revisión del PPF:

Coloque la fecha en que usted realizó la autoevaluación y la fecha en la que revisó el PPF con su APF. Anote las observaciones y recomendaciones que surjan del encuentro.

Finalmente, como parte de la estrategia de implementación de nuestro SGA, es importante que cada adulto realice su plan personal de formación, autoevaluando sus competencias esenciales relacionadas con los valores de la organización y sobre las cuales se llevó a cabo su selección, por otro lado, la identificación de las competencias específicas para su cargo o función y lo que requiere desarrollar para realizar la función asignada de una manera óptima. Así, el adulto conoce claramente lo que se espera de él y la forma como puede desarrollar su competencia.