



Sistema de Gestión de Adultos: Guía de Detección de Necesidades de Adultos de la ASV

V-202307

Tabla de Contenido

	pp.
Introducción.....	3
La Deteccion de Necesidades	4
La Deteccion de Necesidades como Proceso	6
Flujograma de La Detección de Necesidades.....	7
Aplicación del Proceso de Detección de Necesidades.....	8

Introducción

Una de las características más significativas de todos los seres humanos es sentirse útil y trascender más allá de sí mismo, siendo así, con base en la Misión del Movimiento Scout, el Sistema de Gestión de Adultos plantea contar con adultos voluntarios idóneos, motivados, competentes y permanentes, que estén en constante evolución y desarrollo personal, en sí, sean competentes para acompañar a los jóvenes a desarrollar su máximo potencial como seres humanos.

Cabe destacar que la inmensa mayoría de los adultos miembros del Movimiento Scout participan en calidad de voluntario en el nivel Grupo Scout, apoyando en las distintas Unidades Scouts, espacios que promueven la aplicación del Método Scout, en concordancia con las características, necesidades y aspiraciones de los miembros activos jóvenes, en esencia, desarrollan la implementación del Programa de Jóvenes.

En tal sentido, el Sistema de Gestión de Adultos de la Asociación de Scouts de Venezuela (ASV), realiza el mayor esfuerzo en la detección de necesidades de captación de los adultos que necesitamos para ejercer los cargos o funciones en el Nivel Grupo Scout, sin olvidar las áreas estratégicas de Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento y Desarrollo Institucional, ni los demás niveles de la estructura Distrito, Nacional-Región, Nacional.

Cabe mencionar, que los voluntarios pueden desempeñar diversos roles de corto o largo plazo, tales como apoyar a los jóvenes en la implementación y desarrollo de oportunidades de aprendizaje; desarrollar herramientas y materiales educativos; implementar proyectos comunitarios; habilitar el Movimiento Scout mediante la administración y las finanzas, establecer comunicaciones internas y externas; colaborar en cualquier instancia de la ASV o abogar por la Organización Mundial del Movimiento Scout.

Así, el presente documento está diseñado para facilitar la comprensión acerca del proceso de Detección de Necesidades de Adultos Scouts en los distintos niveles de la estructura de la ASV y áreas estratégicas, dimensionando la visión general de la misma, y poder emprender las acciones concretas para la captación de adultos de forma planificada y organizada.

La Detección de Necesidades de Adultos

La Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout propone a cada Organización Scout Nacional (OSN) cuente con “Los adultos que necesitamos”, esto amerita una revisión de la estructura y procesos organizacionales, con el fin de garantizar el soporte adecuado a las estrategias propias de la organización, satisfacer las necesidades actuales en cada una de las áreas estratégicas y estar preparados para afrontar los nuevos retos en el Movimiento.

Ahora bien, para que el Movimiento Scout crezca y se desarrolle, necesita de adultos voluntarios que tengan un amplio desarrollo de sus competencias. A veces, la visión de quién puede ser voluntario para apoyar el Movimiento Scout es muy particular, en ocasiones no tenemos claro lo que esperamos de nuestros voluntarios; tampoco tenemos consciencia de lo que éstos esperan de nosotros, o no sabemos que podemos ofrecerles.

Iniciamos por aclarar que el Voluntario Scout representa un recurso muy valioso que solo puede ser ubicado mediante los esfuerzos de reclutamiento efectivos. Por ello se necesita una adecuada inversión de tiempo para reclutar, seleccionar y desarrollar a los adultos scouts. Sin embargo, este proceso debe ser dinámico, permitiendo mantener el interés del voluntario e incentivando al mismo tiempo, la adquisición y desarrollo de competencias que le permitan cumplir con el perfil y descripción de cargo que pretende desempeñar.

De allí que, el Movimiento Scout logra su Misión, con la colaboración de un número significativo de voluntarios; sin embargo, no todos ellos realizan las mismas funciones, por lo que es necesario ampliar la visión sobre los voluntarios que necesitamos.

Algunas de las funciones que pueden desempeñar los voluntarios en la ASV son:

- Adultos que trabajan en equipo para conducir el Programa de Jóvenes en las unidades scouts.
- Adultos que proporcionan conocimientos especializados para ampliar la gama de oportunidades de aprendizaje en el Programa de Jóvenes.
- Adultos que conducen a los otros adultos que apoyan a los jóvenes.
- Adultos que forman otros adultos.
- Adultos que brindan soporte en la gestión y administración del Movimiento Scout.

El enfoque establecido en la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout reconoce el concepto de un Ciclo de Vida en un cargo o función en cualquier instancia de la estructura de la ASV. Consiste en un enfoque holístico y sistemático que considera cuidadosamente todos los aspectos de la gestión de adultos en el

Movimiento e incluye atraer a los adultos que necesitamos, apoyarlos en su cargo o función, y acompañarlos en el desarrollo de uno o varios ciclos de vida.

Así mismo, la detección de las necesidades de adultos da lugar a la revisión del Diccionario de Competencias y el Perfil y Descripción del Cargo o Función de cada nivel de la estructura, con el fin de hacer una selección adecuada con base a los requisitos establecidos, o de ser necesario, crear un nuevo perfil y descripción de cargo o función conforme a la necesidad de la ASV.

Es fundamental que todos los miembros de la ASV conozcan y tengan claro en que consiste el perfil y descripción del cargo o función del Adulto Scout con el fin de identificar fácilmente potenciales voluntarios que puedan ingresar e integrarse en algún nivel de la estructura. Así mismo, esté en la capacidad de difundir esta información a través de los medios necesarios, y a ofrecer directamente la información a todas aquellas personas que se acerquen a nuestra institución por voluntad propia, distinto a los que participan en el proceso de captación, en fin, se requiere que conozcan desde el primer momento, el compromiso del voluntariado.

También se busca verificar si los miembros adultos son suficientes, cuantitativa y cualitativamente, para las actividades actuales y futuras de la organización. A su vez detectar la diferencia entre los requisitos del cargo o función y las competencias esenciales y específicas de quien lo desempeña. Habrá que considerar una serie de pasos que, por su naturaleza específica, se describen en el Flujograma del Proceso.

Ahora bien, en la cotidianidad, la determinación de las necesidades de captación se concentrará mayoritariamente en la verificación de que en cada uno de los niveles de la estructura:

1. Todos los cargos y funciones requeridos en todos los niveles de la organización se encuentren cubiertos (cantidad) y,
2. Que se cuente con los adultos competentes para ellos (calidad).

En primera instancia, es sencillo verificar mediante un procedimiento de observación simple: si se cuenta o no con todos los adultos en los cargos o funciones establecidos en cada nivel de la estructura, así mismo, se identifican aquellos que pueden ser creados y ocupados como respuesta a una estrategia de crecimiento o de expansión.

Lo segundo, por el contrario, requiere de un proceso de análisis más profundo, partiendo por determinar si los adultos scouts que ocupan actualmente un cargo o función poseen las competencias requeridas para desempeñarlo. Es por ello que se debe comparar los comportamientos observables de un adulto respecto al perfil y descripción del cargo o función respectivo.

La Detección de Necesidades como Proceso

El Sistema de Gestión propuesto por la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout se operacionaliza mediante el desarrollo del Ciclo de Vida del Adulto en un cargo o función con enfoque por competencias, en este sentido, el diseño e implementación de cada rol, se ajusta a los objetivos estratégicos, nivel de la estructura y necesidades de la ASV.

Aunque la operacionalización del Ciclo de Vida del Adulto tendrá el mismo formato, puede tener variaciones en cuanto a:

1. **El desarrollo de los subprocesos**, para ello se establecieron la ruta de formación para Adultos de Programa, Adulto Conductor de Grupo y Adulto de Soporte institucional, las cuales varían según las competencias establecidas para cada nivel funcional.
2. **El abordaje depende de cada cargo o función**, por ejemplo, el proceso de captación no será el mismo para una persona que es **electa** democráticamente en la Asamblea Nacional, Asamblea de Distrito o Consejo de Grupo, en contraste, de aquella que es seleccionada y **designada** para un cargo específico como un Director Nacional o el Comisionado Regional.

Por ende, el Proceso de Detección de Necesidades con el cual se determinan los requerimientos de adultos en cada nivel de la ASV, es estratégico y metodológico, el mismo arroja evidencia de alguna vacante. Esto significa que un cargo o función puede ser creado para un rol puntual y se desempeña en un tiempo determinado. La determinación de necesidades tiene como consecuencia dos procesos:

1. **Creación de los cargos o funciones** que se requieren en todos los niveles de la ASV: Grupo, Distrito, Nacional-Región y Nacional, así como en las áreas estratégicas: Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout, Desarrollo Institucional.
2. **Revisión de los cargos o funciones** para garantizar estén siendo ocupados por adultos idóneos, motivados, competentes y permanentes.

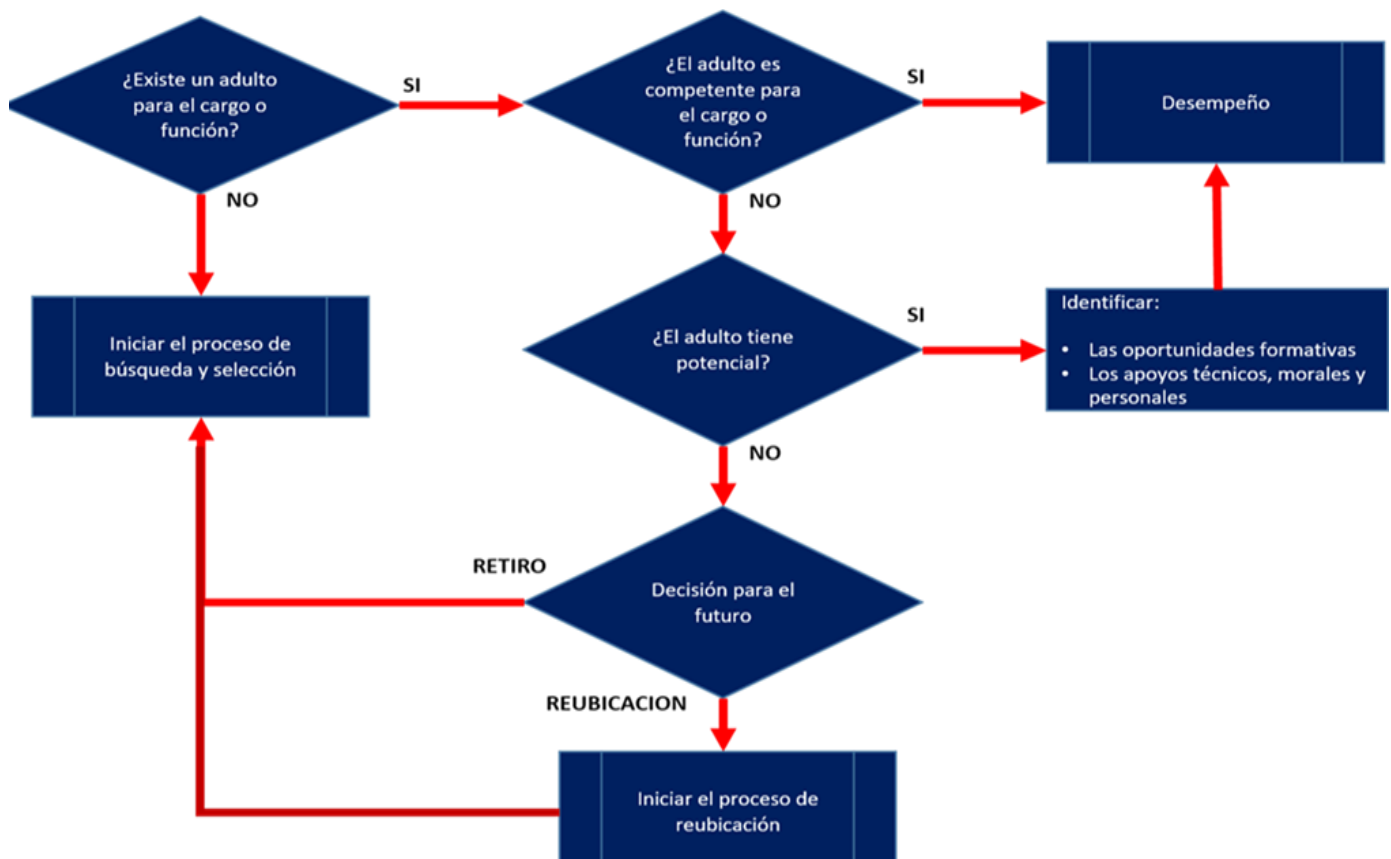
Con respecto al primer proceso, cobra significado lo expresado en la Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout "Los adultos que necesitamos" que contempla realizar una revisión de todos los cargos y procesos organizacionales de la ASV, a fin de que estos respondan al perfil y descripción vigente, facilitando la detección del adulto necesario en cada una de las instancias para que desarrolle diversas actividades, entre ellas, cumplir con el propósito del movimiento scout.

Este análisis del cargo o función permite visualizar y definir cada uno de ellos, así mismo, comprender las acciones que deben desarrollar, entre otros aspectos. Todo adulto que ocupa un cargo o función debe ser acompañado en el desarrollo de las competencias requeridas para el ejercicio de su labor. Si se detecta una vacante o luego de evaluar el desempeño de un adulto que opta por reubicarse, es ineficiente o se retira, se procederá a la búsqueda y selección de un nuevo voluntario siguiendo el proceso de captación establecido por la ASV.

En cuanto al segundo proceso, luego del análisis de desempeño se determina que el adulto scout es competente para ejercer el cargo o función, se procede a potenciar su rendimiento con experiencias de formación que perfeccionen sus metas de desarrollo y lo incentiven a seguir siendo parte de nuestra institución.

Si el adulto no demuestra potencial, ni orientación al logro de las funciones, se debe iniciar el proceso establecido en el ciclo de vida del adulto scout, bien sea la reubicación en otro cargo o el retiro de nuestra institución, justificando un nuevo proceso de búsqueda y selección.

Flujograma de La Detección de Necesidades



Aplicación del Proceso de Detección de Necesidades:

- Verifique si cuenta con todos los adultos necesarios en cada cargo o función del nivel de la estructura al que pertenece. Para el proceso de verificación utilice el documento perfil y descripción de cargo.
- Si cuenta con todos los adultos, evalúe cuales comportamientos observables de las competencias esenciales y específicas han desarrollado o está en proceso de desarrollo, las mismas deben ser cónsonas con el ciclo de vida en el cargo o función que desempeña. Use para la verificación, el documento de diccionario de competencias, descripción del cargo y el Plan Personal de Formación (PPF).
- Para el desarrollo de las competencias del adulto, la ASV ha diseñado un Modelo de Sistema de Formación de Adultos con varias Rutas de Formación. Verifique si el adulto conoce su ruta y ha participado en las experiencias de formación correspondiente.
- Corresponde chequear si el adulto cuenta con el apoyo técnico, moral y necesario para el desempeño de su cargo o función, en otras palabras, cerciórese que cuenta con su PPF y lo actualiza con frecuencia, además, tenga a su disposición, el acompañamiento y seguimiento necesario por parte del Asesor Personal de Formación (APF) y el Supervisor Inmediato.
- En el supuesto de que falte algún adulto en su instancia, inicie el proceso de búsqueda y selección para cubrir la vacante en el cargo o función. Aplique el procedimiento de captación correspondiente.
- Identifique la situación del adulto conforme al proceso Decisiones para el Futuro, en caso de alguno se va a reubicar o retirar, inicie el proceso de búsqueda y selección para cubrir la vacante en el cargo o función. Aplique el procedimiento de captación correspondiente.
- En cada cargo o función de la estructura de la ASV, debemos garantizar estén siendo ocupados por adultos idóneos, motivados, competentes y permanentes.

La Asociación de Scouts de Venezuela requiere de adultos voluntarios comprometidos y responsables con la misión y el propósito del Movimiento Scout, que estén dispuestos a formarse continuamente para que puedan contribuir significativamente a la sociedad mediante el papel que realicen en pro de la educación de los jóvenes.

Es primordial que todos los niveles de la estructura se involucren en el proceso de detección de necesidades, exhibiendo una clara comprensión y manejo preciso del proceso, interpretando adecuadamente los documentos oficiales que soportan cada una de las estrategias a emprender según sea la fase por realizar.

En fin, nos corresponde desarrollar de forma adecuada y con calidad la búsqueda del voluntariado, implementar todos los procesos inherentes al Sistema de Gestión de Adultos de la ASV, y con ello garantizar que todas las personas de la organización conozcan y tengan claro en que consiste su cargo o función como Adulto Scout y lo desarrollen plena y satisfactoriamente.