



Sistema de Gestión de Adultos: Guía de Contenido Captación, Selección y Renovación

V-202312



Tabla de Contenido

	pp.
Introducción.....	2
Captacion. Definicion. Proceso	3
Selección. Definicion.Proceso.	6
Renovacion. Definicion. Proceso.	7

Introducción

Para cumplir la Misión del Movimiento Scout se deben conformar equipos de voluntarios donde cada uno pueda desarrollarse y trabajar de la mejor forma posible, para llegar con la propuesta educativa a más niñas, niños y jóvenes. Así, se inicia un proceso que comienza con la evaluación de las necesidades del Grupo y demás instancias de la estructura, para la captación de adultos voluntarios.

Al hablar sobre captación, muchas veces se considera o piensa que se trata exclusivamente de atraer nuevos adultos al Movimiento Scout. Aunque a la luz de la Política Interamericana “Los adultos que necesitamos”, la captación incluye y considera a aquellos adultos que actualmente ya forman parte de la organización.

Estos adultos voluntarios son susceptibles de ocupar otros cargos o funciones a los que venían desempeñando o para desempeñarlos de manera paralela en otros niveles de la estructura, es ahí donde se debe hacer más énfasis en la retención de ese adulto que ha demostrado un desempeño acorde con las competencias que nuestra institución requiere.

Esta Guía de contenido pretende establecer una orientación sobre los lineamientos para conducir el proceso de captación, selección y renovación conforme a las instancias de la estructura (Grupo, Distrito, Nacional-Región, Nacional) afín de poder concretar de la forma más acertada, todo los sub procesos involucrados que garanticen el fin establecido en la búsqueda del adulto que necesita la ASV.

La Captación

La captación es un proceso sistemático de búsqueda y selección de voluntarios adultos, contempla desde la detección de la necesidad, hasta el momento en que las personas seleccionadas, una vez comprometidas sean nombradas, inician su desempeño y acceden al sistema de formación para el desarrollo de sus competencias.

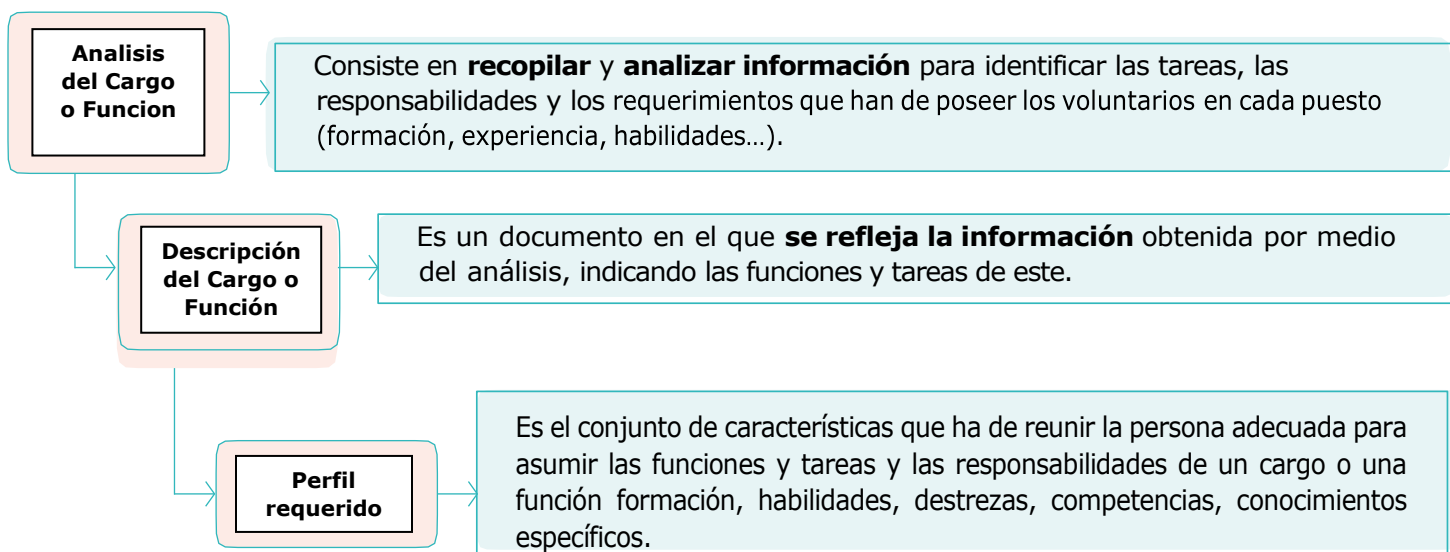
Está constituido por varios subprocesos en los cuales detallaremos para una mejor comprensión de los mismos.

1. DETERMINACION DE NECESIDADES

Todo proceso de captación comienza por determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas de adultos en cada uno de los niveles de la institución. Por lo cual es de suma importancia planificar las necesidades que aseguren un número suficiente de adultos, con las competencias necesarias para cada puesto, en el momento adecuado.

La detección de necesidades es la relación que existe entre el número de adultos registrados en la institución y el número total que se requiere en cada uno de los niveles. Una vez identificadas las necesidades de adultos como paso primordial se deben analizar: **la descripción de los cargos y funciones y el perfil de competencias.**

Para aclarar cualquier duda al respecto de este subproceso consultar la **Guía de Contenido de Detección de Necesidades** que refiere ampliamente sobre este tema.



2. RECLUTAMIENTO

El reclutamiento consiste en atraer a las personas que puedan tener interés por pertenecer a la organización y realizar trabajo de voluntariado desarrollando una función particular u ocupar un determinado puesto; existen diferentes tipos de reclutamiento a saber:

- Interno o Externo
- Masivo o Individualizado
- Para cargos fijos o funciones temporales
- Para cargos voluntarios o remunerados

2.1. Fuentes Internas y Externas

Un proceso de captación efectivo dependerá de identificar de manera precisa las fuentes de reclutamiento, que a su vez dependerá del cargo o función que se desea ocupar. Existen dos tipos de fuentes:

- Internas
- Externa

Cuando se decide utilizar la **fuentes interna** en el proceso de captación, es importante revisar las credenciales de los adultos postulados, ya que se podrá manejar una información más completa en materia de identificación, experiencia, evaluaciones, cargos ocupados, procedimientos de convivencias, entre otros.

Se sugiere complementar el proceso realizando entrevistas con los supervisores que ha tenido el adulto, así como con el Asesor Personal de Formación, a fin de fortalecer una decisión asertiva y justa.

Si, por el contrario, se utiliza la **fuentes externa** para reclutar, se deben tener en consideración las siguientes variables:

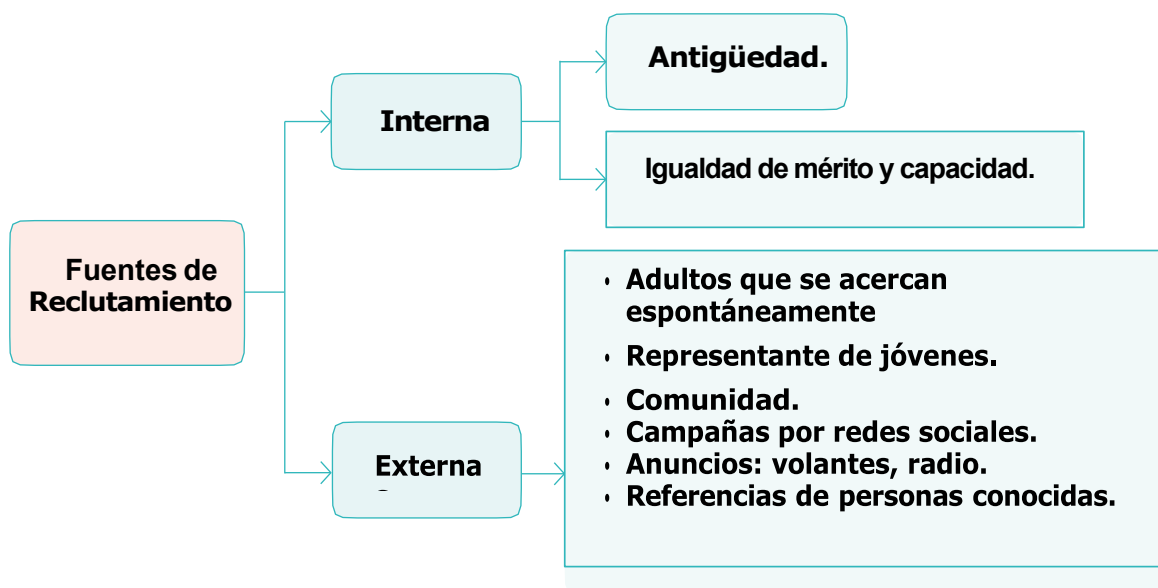
1. Tipo de campaña para la divulgación de la vacante o necesidad del adulto:
 - 1.1. Redes Sociales
 - 1.2. Focalizada en la comunidad o instituciones educativas.

En cualquier caso, es fundamental considerar que distintos grupos de personas requieren distintas acciones de promoción, ya que los hechos o consideraciones que los motivan son diferentes. No es lo mismo captar a un padre de familia que a un Adulto Scout para que integren un Consejo Nacional, ya que sus motivaciones difieren.

La promoción, busca que a los adultos a quienes va dirigida reconozcan si se sienten identificados y a su vez si pueden cumplir o no con lo que se les está ofreciendo, según la descripción del cargo o función ofertada.

En ese sentido, para la búsqueda de Adultos de Programa para cualquier Unidad de manera general se puede acudir a presentaciones ante grupos de estudiantes de universidad, aprovechar un espacio para hablar ante una comunidad de feligreses de una iglesia, ubicar una mesa informativa en un bazar o centro comercial, difundir campañas televisivas o distribuir afiches y volantes invitando a vincularse al Movimiento.

Parecido puede ser también con la invitación a adultos scouts de la ASV a vincularse a un equipo de servicio de un evento, por ejemplo, mediante una circular amplia o un anuncio ubicado en la página web o a través de las redes sociales.



Algunos aspectos que considerar para el reclutamiento

- Evalúe la imagen del Movimiento Scout y del voluntariado
- Elija una estrategia de captación de voluntarios.
- Perfeccione el/los mensajes de su OSN para que sean pertinentes a cada situación local.
- Implemente la estrategia de captación de voluntarios y monitoree su eficacia.

SELECCIÓN

La selección de un voluntario scout se define como un procedimiento para encontrar al adulto que cubre el puesto adecuado y a su vez que permita la realización del adulto en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales, para contribuir, de esta manera, a los propósitos de organización. Contar con un archivo de elegibles de adultos calificados para llenar las vacantes disponibles, constituye la situación ideal del proceso de selección.

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes, resultantes del reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de etapas necesarias para la toma de decisión de contratar y se deben cumplir rigurosamente, a fin de garantizar que el nuevo ingreso a la institución sea el adecuado.

Dentro del proceso de selección se encuentra:

1. Recepción y análisis curricular

Se refiere al análisis a detalle que se realizará de los currículos recibidos. Esta actividad permitirá evaluar a través de los requisitos y descripción del cargo, si el candidato cumple con las exigencias, o en tal caso someter a consideración una entrevista previa personal.

2. Chequeo de Referencias:

En la hoja de vida se relacionan datos a nivel personal, profesional y laboral, esto debe ser revisado, comparando con soportes o avales que certifiquen su veracidad, es de suma importancia verificar las referencias laborales y personales del candidato, a fin de conocer cuál ha sido su trayectoria en las organizaciones con las que ha estado involucrado.

Es un tema que se debe tratar con mucha delicadeza, y no se debe descartar bajo ningún sentido por temas de seguridad, se debe indagar sobre el comportamiento del candidato en el pasado y la reputación de la persona.

En las solicitudes de referencias se indagará sobre las funciones que realizó el candidato, las fechas de ingreso y de baja en la empresa, y los aspectos destacables de la personalidad.

3. Indagación de la identidad en las redes sociales

De cara a la selección, se tiene a disposición información en las redes como Facebook, Twitter, Instagram y profesionales, como LinkedIn, en páginas webs personales, en blogs o en foros de opinión.

Cuando se investiga en las redes sociales observarán si los usuarios actúan con sentido común, mostrando un perfil sobrio, los datos que comparten, los comentarios, si incluyen

fotografías demasiado comprometidas, qué tipo de imágenes han etiquetado y cómo son los perfiles de las personas que han agregado como amigos.

4. Preselección:

De los candidatos basado en el análisis curricular, en esta etapa debe revisarse con detenimiento si el currículum del candidato se asemeja a el perfil del cargo que estamos buscando, así se descarta a aquellos candidatos que no cumplen con el perfil o quedan en el archivo de elegibles para una futura vacante.

5. La Entrevista de Selección:

Consiste en una conversación en profundidad sobre los datos de personalidad, las motivaciones y las competencias, para valorar si un candidato coincide con el perfil que se está buscando.

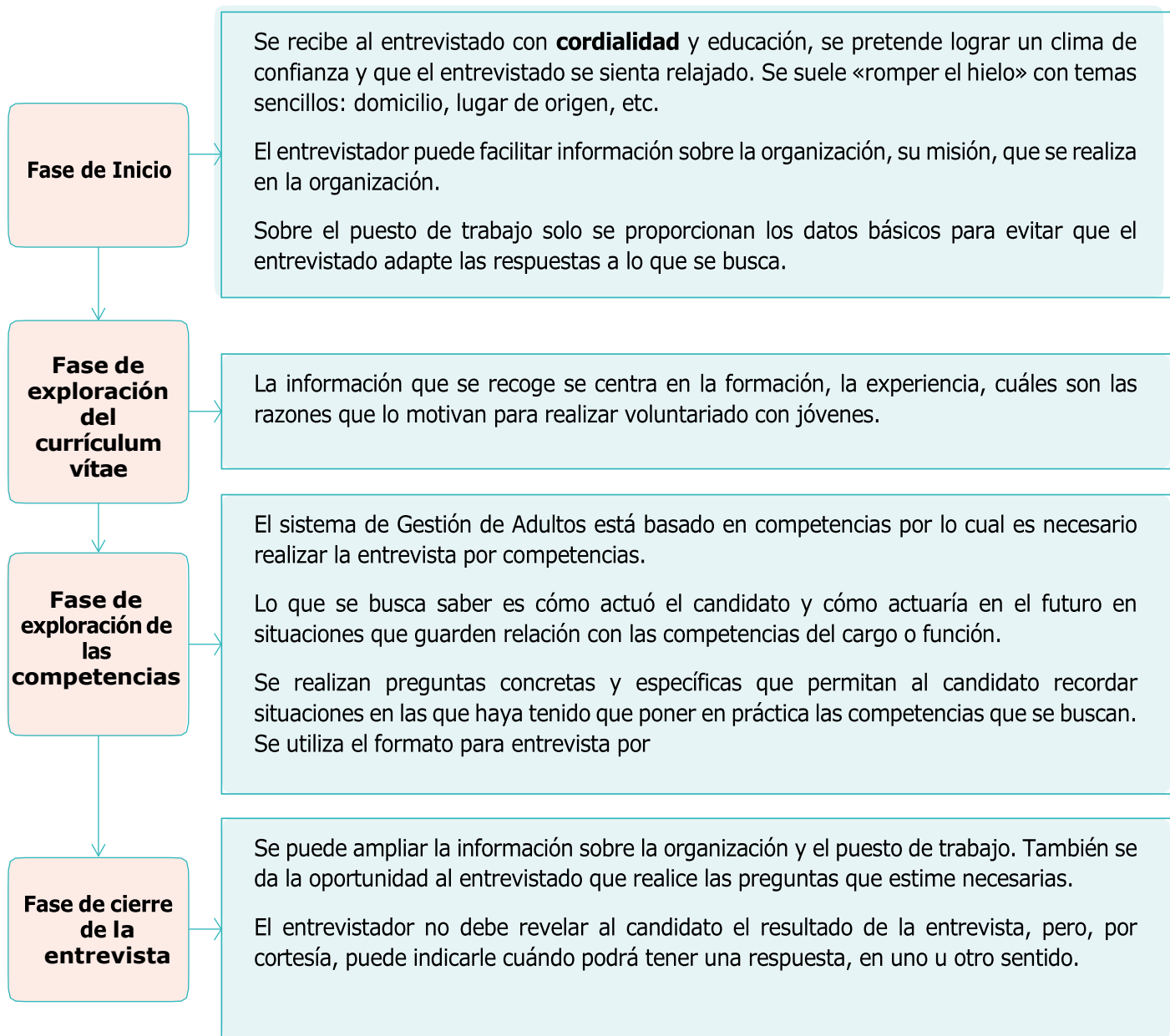
La entrevista es la fase definitiva, dentro de cualquier proceso de búsqueda es el momento del contacto personal, donde de una forma individual y directa, el entrevistador tiene la ocasión de conocer al candidato de manera más personal y directa y el postulante de igual manera tiene la oportunidad de realizar las preguntas necesarias sobre la organización.

Ahora bien, con la finalidad de obtener un resultado efectivo en las entrevistas, es necesaria una preparación previa por parte del entrevistador.

En el proceso de la entrevista de selección, se pueden señalar por tanto a manera de referencia, tres fases: inicial, desarrollo y cierre. Si tiene alguna duda en proceso de selección puede consultar la **Guía de Contenido de Entrevistas por Competencias y Detección de Necesidades**



Fases de la entrevista



6. Decisión Final:

Corresponde a la etapa final del proceso de selección. A partir de éste momento, se opta por incorporar al adulto como nuevo voluntario dentro de la organización, procediendo a elaborar el acuerdo mutuo.

RENOVACIÓN

Consiste en el comienzo de un nuevo ciclo de vida en el mismo cargo o función, reemplaza a la selección en el caso de adultos ya vinculados a la ASV y es el resultado de una decisión mutua entre la organización y el adulto voluntario al final del ciclo acordado.

Se entiende como la fase que resulta del acuerdo mutuo entre el adulto y la ASV, en razón de una evaluación satisfactoria de su desempeño en el cargo o función que se comprometió desarrollar; permitiéndole extender su permanencia en el rol y en la Institución de manera consensuada.

Esta fase está vinculada adicionalmente, a la necesidad institucional, estatutaria o laboral que dio origen al nombramiento, entendiéndose como la capacidad de poder ejercer la labor si la normativa y condiciones de continuidad.

