POLÍTICAS REGIONALES

PROGRAMA DE JÓVENES
ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT
DESARROLLO INSTITUCIONAL
PARTICIPACIÓN JUVENIL

REGIÓN SCOUT INTERAMERICANA
INTERAMERICAN SCOUT REGION

SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

POLÍTICA INTERAMERICANA DE PROGRAMA DE JÓVENES

"UNA MISIÓN, MUCHAS AVENTURAS"

1. INTRODUCCIÓN

La Resolución no. 4/90 de la 32ª Conferencia Scout Mundial, realizada en París, Francia, en 1990, adoptó la Política Mundial de Programa, mediante el siguiente texto:

La Conferencia:

- reconociendo que el Programa de Jóvenes es el principal medio para lograr el propósito del Movimiento Scout y la clave para atraer y retener miembros,
- consciente de que el documento Hacia una estrategia del Movimiento Scout identifica una debilidad en el área del Programa de Jóvenes tal vez como el problema más importante que enfrenta el Movimiento Scout,
- adopta la declaración contenida en el documento de Conferencia Nº 6 como la Política Mundial de Programa,
- insta encarecidamente a las Organizaciones Scouts Nacionales (OSN) a tomar las medidas necesarias para reflejar esta política en sus propias políticas y procedimientos y dedicar los recursos adecuados al desarrollo e implementación de su Programa de Jóvenes,
- solicita al Comité Scout Mundial tomar todas las medidas necesarias para continuar prestando apoyo a las OSN en este terreno.

En sintonía con esta resolución, en noviembre de 1990, la 22ª Conferencia Scout Interamericana celebrada en Montevideo, Uruguay, acordó poner en marcha en la Región la denominada "Estrategia 2002", aprobada en la 32ª Conferencia Scout Mundial.

Entre 1990 y 1993 la estrategia se concentró en la elaboración y aplicación de instrumentos de planificación participativa. El resultado de esta primera fase puso en evidencia, entre otras carencias, un programa que no respondía a las necesidades de los jóvenes, con insuficiencia en diversos aspectos.

En julio de 1993 se editó el Plan Regional 1993-1996, denominado "Un Salto Adelante", el que, junto con profundizar un diagnóstico de la situación regional, diseñó diversas acciones para dar respuesta a las necesidades existentes, tanto en Programa de Jóvenes, como en recursos humanos y gestión institucional.

En septiembre de 1995, la Conferencia Scout Interamericana, reunida en Cartagena de Indias, Colombia, acordó por unanimidad "ratificar la política regional de Programa de Jóvenes aprobada por el Comité Scout Interamericano".

Desde esa época se utilizó como sinónimo de la Política Regional de Programa al Método de Actualización y Creación Permanente del Programa de Jóvenes (MACPRO).

Resolución 10-17
24ª Conferencia Scout Interamericana
Ciudad del Saber, Panamá - 2010

Considera:

a. Que la Red de Programa de Jóvenes se ha reunido en el marco de la realización de la 24ª Conferencia Scout Interamericana en la Ciudad de Panamá, y reafirmando que la Política Regional de Programa de Jóvenes actualmente en vigencia es el Método de Actualización y Creación Permanente del Programa (MACPRO);

b. Que se evaluó la necesidad de contar con un documento que exprese de forma clara la política de Programa de Jóvenes vigente y actualmente sólo descrita en la mencionada metodología;

Solicita:

- Que el Comité Scout Interamericano elabore un documento que presente de manera integral la Política Regional de Programa de Jóvenes actualmente vigente.
- En respuesta a esta solicitud el Comité Scout Interamericano, propone este documento preliminar denominado Política Interamericana de Programa de Jóvenes.

2. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA

El propósito de la Política Interamericana de Programa de Jóvenes es:

- Presentar de manera integral los elementos y conceptos centrales que dan sustento al desarrollo del Programa de Jóvenes en la Región Scout Interamericana.
- Adaptar la Política Mundial de Programa a la necesidad y realidad de la Región, de modo de asegurar la plena aplicación de sus conceptos en todo el ámbito regional.
- Servir de marco de referencia y soporte a las tareas de desarrollo, innovación, implementación y evaluación del Programa de Jóvenes, tanto en el nivel regional, como a nivel de las OSN.

3. SUJETOS DE LA POLÍTICA

La presente política, con la finalidad de contibuir al cumplimiento de la Misión del Movimiento Scout, está dirigida a todas las Organizaciones Scouts Nacionales reconocidas por la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) que pertenecen la Región Scout Interamericana.

Así mismo, también involucra a los diferentes organismos de nivel regional: Conferencia Scout Interamericana, Comité Scout Interamericano, Oficina Scout Mundial – Región Interamericana, redes regionales de Jóvenes, Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout, Desarrollo Institucional, Comunicaciones y Medio Ambiente, así como a cualquier otra red, mecanismo o estructura que se cree en el futuro.

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Los principios que rigen la Política Interamericana de Programa de Jóvenes son:

Un Programa de Jóvenes actualizado. Un programa que es producto de una constante reflexión sobre las prácticas educativas en relación al Proyecto Educativo del Movimiento Scout.

Un Programa de Jóvenes relevante. Porque toma en cuenta las demandas culturales, sociales, políticas y económicas de la sociedad.

Un Programa de Jóvenes significativo. Debido a que considera los intereses y satisface las necesidades de los jóvenes desde la pertinencia del Método Scout.

El joven como centro del programa. Es un programa "de" jóvenes y no "para" los jóvenes. Esto significa que el desarrollo e implementación del programa se realiza a partir de las necesidades e intereses de los jóvenes en general - no sólo de los jóvenes scouts - y con la participación activa de los jóvenes, por considerar que son los principales agentes de su desarrollo.

Un programa para todos. Un programa que atienda las necesidades de los jóvenes de todos los sectores de la sociedad. Esto conlleva al diseño de un programa con la flexibilidad necesaria para que pueda adaptarse a la diversidad cultural, social, económica, racial, religiosa o de cualquier otra índole.

Una propuesta de educación para la vida. Considerando que un programa educativo para la vida es aquel que brinda, en forma progresiva, la oportunidad de crecer integralmente como personas, insertarse en las realidades del mundo, comprenderlo y transformarlo, tomar decisiones de acuerdo a un código de ética basado en la Ley Scout y desenvolverse como individuos responsables, solidarios, autónomos, comprometidos y en búsqueda de su trascendencia.

Un programa que mantenga la unidad en la diversidad. Un programa que a pesar de las distintas adaptaciones a las realidades locales, mantenga su unidad. Esto es así, ya que, mientras que la unidad se expresa en la fidelidad a la Misión, Principios y Método del Movimiento Scout, la diversidad se expresa en la respuesta a las distintas realidades en las cuales se aplica el programa.

Un programa que posibilite la autonomía progresiva. Un programa que brinde a los jóvenes oportunidades crecientes de participación en el proceso de toma de decisiones, tanto en el ámbito de su unidad scout, como en el institucional y el comunitario. El programa requiere ofrecer a los jóvenes la posibilidad de tomar parte en las decisiones que afectan a sus vidas, siendo este un aporte significativo para la construcción de una ciudadanía activa.

Un programa vinculado con la realidad. El programa como un espacio en el cual los jóvenes experimentan de acuerdo a sus necesidades de crecimiento y en relación al medio en donde se desenvuelven. Por esto, los contenidos del programa no pueden ser ajenos a la realidad de la persona, del grupo y del medio en donde se desempeña, debiendo estar atento a los cambios que se producen, dándole oportunidades de vivir la realidad, descubrirla y, en ese juego, crecer como personas.

5. DEFINICIONES FUNDAMENTALES

5.1 MISIÓN DEL MOVIMIENTO SCOUT

La Misión del Movimiento Scout, adaptada en la Conferencia Scout Mundial de Durban, Sudáfrica, en 1999, es: "Contribuir a la educación de los jóvenes, mediante un sistema de valores basado en la Promesa y la Ley Scout, para que participen en la construcción de un mundo mejor, donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad".

Esta Misión se cumple:

- Con la participación de los jóvenes en un proceso de educación no formal durante sus años de formación;
- Utilizando un método específico que convierte a cada scout en el principal agente de su propio desarrollo, de modo que llegue a ser una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida;
- Ayudando a los jóvenes a establecer un sistema de valores para su vida, basado en principios espirituales, sociales y personales que se expresan en la Promesa y en la Ley.

5.2 CAUSA DEL MOVIMIENTO SCOUT

La 39a Conferencia Scout desarrollada en la ciudad de Curitiba-Brasil en enero de 2011, adoptó como causa del Movimiento Scout: "Educación para la vida"

5.3 PRINCIPIOS DEL MOVIMIENTO SCOUT

El Movimiento Scout está basado en los siguientes principios:

- **Deberes para con Dios.** Adhesión a principios espirituales, lealtad a la religión que los expresa y aceptación de las responsabilidades que resultan de ellos.
- **Deberes para con los demás.** Lealtad a su país en armonía con la promoción de la paz, el entendimiento y la cooperación a nivel local, nacional e internacional. Participación en el desarrollo de la sociedad con reconocimiento y respeto por la dignidad del hombre y por la integridad del mundo natural.
-
- **Deberes para consigo.** Responsabilidad por el propio desarrollo.

5.4 MÉTODO SCOUT

El Método Scout es un sistema de auto educación progresiva a través de:

- Una Promesa y una Ley.
- Aprender haciendo
- Pertenencia a pequeños grupos (por ejemplo, la patrulla) involucrando, bajo la orientación de adultos, el descubrimiento y aceptación progresiva de responsabilidades y formando hacia el autogobierno, dirigido hacia el desarrollo del carácter, y la adquisición de competencia, confianza en sí mismo, confiabilidad y capacidades; tanto para cooperar como para dirigir.
- Programas progresivos y estimulantes de actividades variadas basadas en los intereses de los participantes, que incluyen juegos, habilidades útiles y servicios a la comunidad, que tienen lugar en gran medida en un escenario al aire libre en contacto con la naturaleza.

6. ELEMENTOS DEL PROGRAMA DE JÓVENES

6.1 DEFINICIÓN DE PROGRAMA DE JÓVENES

La Misión del Movimiento Scout, adaptada en la Conferencia Scout

6.2. ELEMENTOS DEL PROGRAMA DE JÓVENES

Los elementos que conforman el Programa de Jóvenes son:

Organización del programa en unidades. Las unidades (ramas o secciones) son definidas a partir de rangos de edad y etapas de desarrollo. Cada una de las unidades requiere una adaptación especial del Método Scout a las características evolutivas y necesidades de desarrollo de los rangos de edad definidos.

Áreas de crecimiento. El Movimiento Scout toma en cuenta todas las dimensiones de la persona y, por lo tanto, identifica diversas áreas de crecimiento. Cada joven es alentado a tomar responsabilidad por su propio desarrollo. Los objetivos educativos del Movimiento Scout están organizados en áreas de crecimiento, que no deben ser considerados como elementos separados, sino como partes de un todo. La propuesta educativa del Programa de Jóvenes reconoce seis áreas de crecimiento personal: corporalidad, creatividad, carácter, afectividad, sociabilidad y espiritualidad.

Objetivos generales. El Movimiento Scout tiene una meta explícita: ayudar a los jóvenes a desarrollar su potencial a fin de que puedan desarrollarse como individuos y contribuir con el desarrollo de la sociedad. Una Organización Scout Nacional presenta esta meta en su proyecto educativo, el cual se basa en un análisis de las necesidades de los jóvenes en un tiempo y un contexto socio-cultural específico. Los objetivos educativos son una expresión más concreta y precisa de esta meta. Definen claramente, para cada área de crecimiento personal, los resultados que pueden esperarse que alcance un joven al momento de dejar el Movimiento.

Objetivos educativos específicos o de rama. Definen, para cada área de crecimiento personal, los resultados deseables que un joven haya alcanzado durante el tiempo que él o ella ha cumplido con el programa de una sección de edad específica. Los objetivos de rama pueden también ser considerados como objetivos intermedios que conducen paso a paso, de un rango de edad a otro, para el logro de los objetivos educativos generales.

Sistema de progresión personal. Organizado con base en objetivos educativos que le dan coherencia, continuidad y complejidad creciente. Estos objetivos educativos deben ser flexibles y tener la capacidad de personalizarse, adaptándose a las necesidades e intereses de cada uno de los jóvenes.

Instancias democráticas de toma de decisiones. Con el objeto de brindar a todos los jóvenes oportunidades reales de participar en las procesos de toma de decisiones de su unidad. Estas instancias deben ser previstas para cada una de las unidades y requieren considerar un grado creciente de autonomía.

Sistema de planificación participativa de actividades. Por medio de la cual los niños, adolescentes y jóvenes adultos participan junto a lo adultos educadores en el proceso de planificación, ejecución y evaluación de la vida de grupo de su unidad.

Actividades educativas. Una actividad educativa es un flujo de experiencias que le ofrecen a un joven la posibilidad de adquirir conocimientos, habilidades y actitudes correspondientes a uno o más objetivos educativos.

7. OPERACIÓN DE LA POLÍTICA

7.1. NIVEL NACIONAL

En forma enunciativa, más no limitativa, es responsabilidad de las OSN con relación al Programa de Jóvenes:

- El desarrollo e implementación de una política nacional de Programa de Jóvenes que garantice el cumplimento de la Misión del Movimiento Scout.
- Contar con la infraestructura de apoyo necesaria, enfocada en implementar, evaluar y actualizar en forma permanente el programa que ofrece la OSN. Para ello, cada OSN requiere designar un responsable nacional de Programa de Jóvenes (Director, Comisionado Nacional de Programa o equivalente) y un equipo nacional de Programa de Jóvenes (Comisión, Dirección Nacional de Programa de Jóvenes o títulos equivalentes) con la autosuficiencia necesaria para desempeñar su función.
- Establecer una apropiada red de animación territorial que asegure la adecuada implementación del Programa de Jóvenes en las unidades scouts.
- Asegurar la disponibilidad de los materiales educativos necesarios para la implementación del Programa de Jóvenes, promoviendo su uso.
- Asegurar que los responsables del Programa de Jóvenes y de los Adultos en el Movimiento Scout, de todos los niveles de la estructura, tengan una colaboración cercana.
- Establecer sistemas de evaluación permanente de la calidad y pertinencia del Programa de Jóvenes.
- Establecer los mecanismos necesarios para asegurar la participación y el empoderamiento juvenil en el Programa de Jóvenes, acorde con lo establecido en la Política Interamericana de Participación Juvenil.

7.2. NIVEL REGIONAL

Con relación al Programa de Jóvenes, la Oficina Scout Mundial - Región Interamericana, tiene las siguientes funciones:

- Asesorar y prestar asistencia técnica en materia de revisión y de puesta al día del Programa de Jóvenes a las organizaciones miembros.
- Producir y distribuir el material educativo relacionado al Programa de Jóvenes que sea necesario, poniéndolo a disposición de las OSN.
- Definir estrategias de investigación y evaluación de la pertinencia y calidad del Programa de Jóvenes.
- Proponer y promover seminarios, talleres, mesas redondas, etc., destinados a facilitar el intercambio de ideas, donde se compartan experiencias nuevas y se evalúe y actualice el Programa de Jóvenes.
- Mantener la alineación entre la Política Mundial de Programa y la Política Interamericana de Programa de Jóvenes.

8. RENOVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE JÓVENES

El desarrollo del Programa de Jóvenes es un proceso sistemático que consiste en evaluarlo y adaptarlo a intervalos regulares al interior de una Organización Scout Nacional, a fin de responder a la evolución de las necesidades y aspiraciones cambiantes de los jóvenes y de su sociedad, con el fin de asegurar su vigencia.

Cada OSN requiere evaluar y actualizar periódicamente su Programa de Jóvenes; orientar su estructura, funciones y esfuerzos al cumplimiento del mismo.

El Programa de Jóvenes debe ser evaluado a intervalos regulares, a fin de introducir las modificaciones necesarias. Una revisión profunda y sistemática debe ser emprendida en un periodo no mayor a 10 años.

8.1. INNOVACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA DE JÓVENES

El proceso de innovación y diseño del Programa de Jóvenes se apoya en tres elementos esenciales:

a. **Los actores.** Se refiere tanto las individuos (adultos responsables, niños, niñas y jóvenes) como los grupos (equipos, consejos, comités) que, en menor o mayor medida, están involucrados o se ven afectados por el proceso de diseño y actualización del Programa de Jóvenes.

Estos actores se desempeñan en distintos ámbitos, ya sea donde se produce el hecho educativo - las unidades y grupos scout, o bien en las estructuras de apoyo o de animación territorial.

Los procesos de actualización y renovación del Programa de Jóvenes deben ser ampliamente participativos. Se requiere involucrar a la mayor cantidad de actores posible, en los distintos momentos del proceso, tomando parte en las consultas, evaluaciones, reflexiones y decisiones sobre este tema.

b. **Los procesos históricos y sociales.** El hombre y la mujer son seres históricos, se desenvuelven en un contexto histórico y social, por lo tanto sus producciones deben ser comprendidas en ese contexto. Por esto, el desarrollo de la propuesta educativa de una Organización Scout Nacional debe ser vista y analizada como el producto de determinados actores en un contexto histórico y social determinado.

Los organismos regionales y las OSN requieren asegurar los medios para contar con información actualizada y relevante del contexto socio-cultural, especialmente la información vinculada a las problemáticas de niñez y juventud.

c. **Las metodologías.** Son procesos y procedimientos sistemáticos basados en los elementos fundamentales del Movimiento Scout (Propósitos, Principios y Método) que tiene como objetivo producir un Programa de Jóvenes actualizado, relevante y significativo.

Esta política propone como metodología de diseño de Programa de Jóvenes al denominado Método de Actualización y Creación Permanente del Programa de Jóvenes (MACPRO).

8.2. CALIDAD DEL PROGRAMA DE JÓVENES

Un Programa de Jóvenes de calidad es aquel que responde a las características enunciadas en los Principios de esta política.

POLÍTICA INTERAMERICANA DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

"LOS ADULTOS QUE NECESITAMOS"

1. INTRODUCCIÓN

En 1990, la Conferencia Scout Mundial en Paris acordó dar un enfoque para la gestión eficaz de los Adultos en el Movimiento Scout y, en 1993, la Política Mundial de Recursos Adultos fue aprobada con el propósito fundamental de apoyar a los adultos en Movimiento Scout a través de un programa sistemático de gestión de los adultos, diseñado para mejorar la efectividad, compromiso y motivación del liderazgo adulto con el fin de producir un mejor programa de jóvenes y una organización gestionada con mayor eficiencia.

Por su lado, la 19ª Conferencia Scout Interamericana celebrada en 1995 en Cartagena de Indias adoptó la Política Regional de Recursos Humanos denominada "Los dirigentes que necesitamos", como desarrollo de la política mundial en los procesos de captación, formación y seguimiento.

En enero de 2011, la 39ª Conferencia Scout Mundial reunida en Curitiba adopta la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, siendo esta integradora, incorporando otras políticas pertinentes de la OMMS, fomentando un enfoque de equipo para apoyar a los adultos y basándose en los principios de organizaciones que aprenden. La Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout abarca a todos los adultos dentro del Movimiento, voluntarios o profesionales, sean adultos o miembros juveniles en edad adulta que ejercen funciones de adultos en el Movimiento.

En septiembre del mismo año, como resultado del intenso trabajo desarrollado por los participantes del Curso Nivel II de la Región Interamericana para Centroamérica, celebrado en Costa Rica, y, sobre la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, los procesos de descritos en "Los dirigentes que necesitamos", y especialmente sobe las Competencias en el Movimiento Scout, se recomendó a la Oficina Scout Mundial – Región Interamericana la revisión de la Política Regional de Recursos Humanos "Los dirigentes que necesitamos" y la estructuración de una nueva Política de Adultos en el Movimiento Scout para la Región, con la propuesta de denominarla "Los adultos que necesitamos".

Lo anterior fue sugerido con el fin de introducir elementos claves que la consoliden y constituyan en una política propiamente; fortalecer los procesos de implementación del enfoque de competencias en las políticas de gestión de adultos en las Organizaciones Scout Nacionales de la Región Interamericana; unificar en la diversidad; y buscar, dentro de la autonomía propia de cada una de ellas, ciertos grados de estandarización que favorezcan y faciliten el intercambio de experiencias y formadores entre los países miembros de la Región.

Siguiendo esta recomendación, la propuesta "Los adultos que necesitamos", fue presentada y acogida en la tercera sesión ordinaria del Consejo Scout Interamericano realizada en octubre de 2011, en Trinidad & Tobago, instruyendo a la Oficina Scout Mundial - Región Interamericana su desarrollo para poder ser presentada, para su aprobación, en la Conferencia Scout Interamericana en Argentina.

En coherencia con ello, durante los años 2012 y 2013 la Oficina Scout Mundial - Región Interamericana desarrolló una estrategia para la formulación participativa de la propuesta de política "Los adultos que necesitamos". Comenzó con la presentación de la misma ante el plenario de la VIII Cumbre Scout Interamericana celebrada en febrero de 2012, en Panamá, donde recibió el apoyo por parte de los Presidentes, Jefes Scouts Nacionales y Directores Ejecutivos de las Organizaciones Scouts Nacionales que asistieron.

Entre las acciones más relevantes, se destacan las reuniones subregionales de la Red de Adultos en el Movimiento Scout de la Región Interamericana, realizadas en: Centro América (13- 15 de abril en Guatemala), Andina (27-29 de abril en Venezuela), Cono Sur (18-20 de mayo en Argentina), y Caribe (22-24 de junio en Trinidad & Tobago). Las reuniones se enfocaron en el documento de la propuesta de política, la definición colectiva de los principios de la política y la formulación conjunta de las Competencias Esenciales que puedan ser comunes a toda la Región. También se realizaron dos Seminarios Regionales de Formación (31 agosto - 2 septiembre en Costa Rica y 29 septiembre – 1 octubre en Guyana) donde se revisaron y enriquecieron los productos, derivados de las reuniones subregionales.

De manera paralela y durante todo el proceso se desarrollaron acciones de retroalimentación y validación, en lo particular en la Red de Adultos en el Movimiento Scout de la Región Interamericana, en la Plataforma Virtual del "Portal de Apoyo Global", no solo provenientes de adultos sino también por y en nombre del los Asesores Juveniles adscritos al área de Recursos Adultos.

La propuesta xexternos, entre ellos con el Director Mundial de Adultos en el Movimiento Scout (4 - 5 de marzo de 2013, en Panamá), constatando que la propuesta está armonizada con las políticas mundiales y, adicionalmente, introduce y desarrolla elementos fundamentales. De esta manera, la propuesta de Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout "Los adultos que necesitamos" ha sido construida y enriquecida con los aportes y consensos provenientes de varios cientos de adultos, provenientes en su gran mayoría de las Organizaciones Scouts Nacionales de la Región.

Durante el 18 y 19 de septiembre de 2013 se reunió la Red de Adultos en el Movimiento Scout, con la participación de 37 personas, representando a 16 países. La propuesta Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout denominada "Los adultos que necesitamos" fue presentada y su aprobación fue recomendada de manera unánime a la 25ª Conferencia Scout Interamericana.

Resolución 13 - 03
25ª Conferencia Scout Interamericana
Buenos Aires, Argentina - 2013

Considera:

- Que la 39 ª Conferencia Scout Mundial adoptó la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout como la política de la OMMS sobre la captación, retención, formación, desarrollo personal y gestión de los adultos en el Movimiento Scout, habiendo modificado de esta manera las disposiciones de la anteriores Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout y Resoluciones

- Que el Comité Scout Interamericano consideró la importancia de revisar la política regional "Los dirigentes que necesitamos", adoptada en 1995, con la intención de:
  - armonizarla con la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout;
  - introducir elementos claves que la consoliden y constituyan en una política propiamente;
  - fortalecer el proceso de implementación del enfoque basado en la competencia en el sistema de gestión de adulto fortalecer los procesos de implementación del enfoque de competencias

Acuerda:

- Adoptar la Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout "Los adultos que necesitamos".

- Que las políticas y procedimientos de gestión de adultos según lo establecido en resoluciones anteriores ahora son modificadas con la adopción de las disposiciones de Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout "Los adultos que necesitamos".

- Pedir al Comité Scout Interamericano tomar las medidas necesarias para garantizar la implementación de las disposiciones de la Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout "Los adultos que necesitamos".

- Invitar a las Organizaciones Scouts Nacionales a implementar las disposiciones de Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout "Los adultos que necesitamos".

2. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA

Los adultos que necesitamos complementa y desarrolla la Política Mundial de Adultos de la Organización Mundial del Movimiento Scout. Establece el marco filosófico, conceptual, pedagógico, estructural y administrativo del sistema de gestión de adultos para atraer, formar y retener a los adultos que requiere el Movimiento Scout en el cumplimiento de su Misión en la Región Interamericana.

Fortalece los procesos de implementación del enfoque de competencias en las políticas de gestión de adultos en las Organizaciones Scout Nacionales, unifica en la diversidad, y genera, dentro de la autonomía propia de cada una de ellas, ciertos grados de estandarización que favorecen y facilitan el intercambio de experiencias y formadores entre los países miembros de la región.

3. LOS SUJETOS DE LA POLÍTICA

La presente política cubre a todos los adultos y jóvenes adultos, voluntarios o profesionales, que desempeñan cargos o funciones en la Región Interamericana de la Organización Mundial del Movimiento Scout, en cualquiera de sus niveles.

4. PRINCIPIOS

Cada Organización Scout Nacional incluirá en sus políticas de gestión de adultos los siguientes principios, comunes a toda la Región Interamericana:

- **Enfoque por Competencias,** como pilar del desarrollo curricular que, partiendo de la realidad de un perfil establecido, busca el desarrollo de todos los aspectos de un adulto en términos de

conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos para poder desempeñar adecuadamente sus funciones, conduciendo esto a su certificación como adulto formado y competente.

- **Coherencia,** vinculando y desarrollando de manera estrecha las políticas de los distintos niveles con las superiores.
- **Organización que Aprende,** promoviendo y reconociendo la posibilidad del desarrollo de competencias de un adulto en la cotidiana interacción con los demás y con su contexto, fortaleciendo la capacidad de aprendizaje individual, grupal y organizacional.
- **Subsidiaridad y Descentralización,** acercando a los adultos las oportunidades de aprendizaje y favoreciendo la toma de decisiones en los niveles más cercanos a ellos y dentro de sus entornos sociales y culturales.
- **Accesibilidad y Flexibilidad,** facilitando el acceso al sistema de formación en cualquiera de sus niveles mediante un sistema de entrega múltiple de cursos, módulos y otras experiencias educativas, incluidas aquellas que se puedan proveer por sistemas educativos externos al Movimiento, con la posibilidad de variar o cambiar la administración de los procesos formativos de acuerdo a las circunstancias o necesidades.
- **Horizontalidad,** permitiendo que los formadores y los formandos interactúen como adultos, respetándose mutuamente, en un proceso educativo de continuo enriquecimiento y retroalimentación.
- **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.
- **Personalización,** reconociendo las condiciones y características individuales y la experiencia previa que tiene el adulto, para que él pueda estructurar su Plan Personal de Formación con la mentoría de un Asesor Personal de Formación para este propósito.
- **Aprendizaje Significativo,** vinculando de manera estrecha y permanente los conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los adultos, para que los puedan aplicar a situaciones o problemas a los que se enfrentan en sus actividades cotidianas, considerando la realidad social y económica de sus entornos.
- **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.
- **Equidad De Género,** reconociendo las cualidades, capacidades, diferencias y similitudes entre hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades en todos los procesos.
- **Calidad,** favoreciendo una mejora continua de la organización, asegurando procesos de gestión de adultos consistentes y sistemáticos, para producir resultados y generar impacto.
- **Inserción Juvenil,** promoviendo que los adultos jóvenes, que tienen el perfil y las competencias requeridas, accedan a los cargos o funciones, para garantizar la renovación natural adecuada.

5. CICLO DE VIDA DEL ADULTO

El sistema de gestión de los adultos en el Movimiento Scout comprende la sucesión cíclica de los procesos de captación, desempeño, y decisiones para el futuro, para cada uno de los cargos y funciones. Esto se denomina ciclo de vida del adulto y busca atraer, trabajar con y retener a los adultos que necesitamos, durante períodos de tiempo establecidos fija y previamente. El concepto de ciclo de vida no se refiere necesariamente al tiempo de permanencia de un adulto dentro del Movimiento ni se relaciona de manera exclusiva a un solo cargo o una función específica. En aquellos casos donde los adultos tienen diferentes cargos o funciones al mismo tiempo, se están ejecutando ciclos de vida paralelos en etapas diferentes.

5.1. CAPTACIÓN DE ADULTOS

Con el fin de asegurar el liderazgo adulto idóneo en cada uno de los cargos y funciones, cada Organización Scout Nacional desarrollará en todos los niveles actividades internas y externas de promoción y selección de adultos.

La selección del liderazgo adulto debe: promover que adultos jóvenes lleguen a ocupar cargos y funciones de alta responsabilidad, fomentar la equidad de género en su contexto social y cultural, y promover la diversidad, para llegar con el Movimiento Scout a todos los segmentos de la sociedad.

Se recomienda a las Organizaciones Scout Nacionales que implementen procedimientos para la selección de todos los adultos que incluyan el suministro y verificación de datos y referencias personales y laborales, asegurando su adecuado almacenamiento y confidencialidad.

El proceso de captación de los adultos comprende:

- determinación de necesidades,
- identificación de las competencias requeridas, y
- establecimiento de un compromiso, acuerdo mutuo y nombramiento.

5.1.1. Determinación de Necesidades

A partir de los lineamientos provistos en la presente política, cada Organización Scout Nacional determinará en su Proyecto Educativo las características del adulto requerido dentro de la organización.

Cada Organización Scout Nacional efectuará una revisión de su estructura y procesos organizacionales, con el fin de garantizar que le den el soporte adecuado a las estrategias de la organización, necesidades actuales en cada una de las áreas estratégicas (Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout, Desarrollo Institucional) y que le permitan, a su vez, enfrentar los retos del Movimiento del futuro.

Esta revisión de estructura y procesos organizacionales parte del análisis de los cargos actuales, de las tareas y las funciones que tienen asignados, las relaciones entre ellos, sus características y requerimientos. Este análisis permitirá la determinación de cargos y funciones de largo plazo o permanentes requeridos dentro de la organización, con sus correspondientes competencias.

Si bien la determinación de necesidades para los cargos y funciones permanentes se efectúa, generalmente, solo una vez durante un período de varios años, es importante considerar que se debe efectuar, también, cada vez que se necesite para nuevos cargos o funciones, incluso para aquellas que sean temporales (a corto plazo o largo plazo).

5.1.2. Identificación De Competencias

El sistema de gestión de los adultos se fundamenta en la identificación de las competencias requeridas para el desempeño de cada uno de los cargos o funciones. En la Región Interamericana la competencia es definida como una característica subyacente en el adulto, que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o un desempeño superior en su cargo o función, donde:

- Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y tareas de trabajo.
- Causalmente relacionada significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.
- Estándar de efectividad significa que la competencia realmente predice quién hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.

Se identifican dos tipos de competencias:

- Esenciales, y
- Específicas

5.1.2.1. Competencias Esenciales

Se definen como competencias esenciales aquellas que soportan los valores y la Misión de la Organización Scout Nacional y que cumplen con las siguientes características:

- Son comunes a todos los adultos dentro de la organización, independientemente del cargo o función que desarrollen (Colectivas e institucionalizadas).
- En su conjunto, son identificadas como propias de la organización por todos las demás personas, difícilmente imitable por otras organizaciones que persiguen fines similares o comunes (Inimitables).
- Proporcionan una ventaja duradera al fundamentarse en lo que ofrece la organización, en su modo de hacer las cosas (Duraderas).

Cada una de las competencias esenciales cuenta con cuatro grados de dominio y estos, a su vez, cuentan con las conductas observables que son propias a cada grado. En su conjunto, desarrollan el liderazgo del adulto requerido en nuestro Movimiento.

La Región Interamericana propone a las Organizaciones Scouts Nacionales asumir las siguientes competencias esenciales:

- **Adaptabilidad al cambio:** Es la capacidad para modificar puntos de vista, prácticas y actitudes en respuesta a cambios en contextos, condiciones y situaciones.
- **Aprendizaje y desarrollo personal:** Es la capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.
- **Compromiso:** Es la capacidad para hacer propios el propósito, los principios y valores, expresados en la Misión del Movimiento Scout, asumir voluntariamente responsabilidades y apoyar e instrumentar decisiones para el logro de los objetivos organizacionales.

- **Conciencia Organizacional:** Es la capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones la afectarán, así como a los individuos y grupos dentro de la misma.

- **Planeamiento estratégico:** Es la capacidad para establecer objetivos y planes estratégicos, con una visión a largo plazo, como resultado del análisis de escenarios futuros, tendencias generales, y la integración de conocimientos y experiencias de la organización.
- **Relaciones Interpersonales:** Es la capacidad para ser empático, solidario y sensible hacia los demás; respetar ideas, creencias o prácticas y convivir e interactuar armoniosamente por medio del diálogo.

- **Trabajo en equipo:** Es la capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás, dentro y fuera de las líneas formales de autoridad, para lograr los objetivos organizacionales.

5.1.2.2. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Las competencias específicas se relacionan directamente con los aspectos técnicos del cargo o función. Corresponde a la Organización Scout Nacional el establecer para cada cargo o función las competencias específicas que se requieren para su adecuado desempeño, así como sus correspondientes evidencias para su valoración.

5.1.3. Compromiso, Acuerdo Mutuo y Nombramiento

El proceso de selección para cualquier cargo o función culmina con el establecimiento de un compromiso y acuerdo mutuo entre la Organización Scout Nacional y el adulto seleccionado, refrendado mediante un nombramiento oficial emitido solamente por personas autorizadas para este fin dentro de la organización.

Cada Organización Scout Nacional establecerá todo lo requerido para ambos instrumentos. Como mínimo, se establecerán:

- el término durante el cual este nombramiento será vigente,

- el término y la forma de efectuar la inducción y el período de prueba del adulto.

- los compromisos que asume el adulto con la Organización Scout Nacional,

- los apoyos y beneficios que le serán brindados al adulto,

- la voluntad del adulto para desarrollar y perfeccionar las competencias requeridas para el cargo o función, y

- el procedimiento y los momentos de la evaluación del desempeño y del cumplimiento de los compromisos acordados.

5.2. DESEMPEÑO

El desempeño se refiere a la labor desarrollada por el adulto en el cargo o función. Para un desempeño óptimo, se ha de contar con:

- un sistema de formación que logra el desarrollo de las competencias necesarias del adulto, y

- un acompañamiento y seguimiento para apoyar la labor desarrollada por el adulto.

5.2.1. Sistema de Formación

Las políticas de gestión de adultos deben garantizar la formación de cada adulto para desempeñarse adecuadamente en el Movimiento Scout. Para ello, cada Organización Scout Nacional desarrollará su Sistema de Formación que provea, para cada cargo o función, los siguientes procesos:

- una Formación Básica, y

- un Perfeccionamiento Continuo,

siendo ambos complementados y reforzados con los procesos de evaluación y certificación.

La Formación Básica es una respuesta directa a las necesidades de formación derivadas de las competencias esenciales y específicas asociadas con un determinado cargo o función. Deberá promover una formación adecuada para aquellos adultos que están en contacto relativamente cercano con los niños y los jóvenes, para generar ambientes seguros que los protejan contra toda forma de violencia física o mental, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual. También debe reconocer los derechos de los adultos y proveer la formación apropiada para que ellos no se pongan en situaciones que podrían dar lugar a acusaciones de conducta inapropiada. El Perfeccionamiento Continuo se ofrece con el propósito de complementar y mantener vigentes los conocimientos, habilidades y actitudes del adulto en el desempeño de ese cargo o función. Por ello, se concibe como el conjunto de actividades formativas que facilitan el aprendizaje permanente a lo largo del ciclo de vida del adulto, posterior a la culminación de la Formación Básica.

El Perfeccionamiento Continuo también se enfoca en el desarrollo personal del adulto y puede complementarse con sus aspiraciones para desempeñar otro cargo o función en el futuro. En el caso, en el que un adulto ha

sido nombrado para desempeñar de manera paralela otro cargo o función, su formación para este nuevo cargo o función no se considera como una acción de Perfeccionamiento Continuo para el cargo o función que ha venido desempeñando, sino se constituye en una Formación Básica para este nuevo cargo o función. Por lo tanto resulta en un nuevo Ciclo de Vida, paralelo al que él ha estado desarrollando hasta ese momento. No obstante, dependiendo de la cercanía de ambos cargos o funciones, es posible que el desarrollo de algunas de estas competencias pueda ser considerado como una acción de Perfeccionamiento Continuo para el otro cargo o función.

Cada Organización Scout Nacional establecerá para cada cargo o función las necesidades de aprendizaje a ser provistas en la Formación Básica y las metodologías adecuadas para el desarrollo de las competencias propias del Movimiento Scout.

La Formación Básica se inicia con la formulación de un Plan Personal de Formación, acordado entre el adulto y su Asesor Personal de Formación, estableciendo:

- las competencias que consideran ya desarrolladas en el adulto, y
- los módulos, cursos, prácticas supervisadas y demás experiencias de aprendizaje para desarrollar las competencias pendientes.

Se recomienda, en cualquier caso, que el Asesor Personal de Formación sea el superior inmediato del adulto -o la persona a la que le reporta- o forme parte de su equipo de trabajo o esté en su círculo de influencia más cercano.

Se recomienda, que el Perfeccionamiento Continuo se establezca también en un Plan Personal de Formación, acordado entre el adulto y la persona a la que reporta. Cada Organización Scout Nacional establecerá las experiencias de aprendizaje y los procedimientos para su operación y reconocimiento.

5.2.1.1. Certificación

En la Formación Básica la certificación del desarrollo de las competencias requeridas las hará el Asesor Personal de Formación, mediante la evaluación de 360 grados. Por ello, la cualificación no se certificará por la simple participación en determinados cursos o módulos, sino por la demostración del adulto, en su desempeño, de que ha desarrollado las competencias.

En coherencia, esta certificación también se puede obtener con experiencias de aprendizaje -formales e informales- previas o externas a las ofrecidas por el Movimiento Scout.

Cada Organización Scout Nacional determinará las herramientas y los procedimientos para el reconocimiento y validez de estas certificaciones, al igual que las requeridas para que el Asesor Personal de Formación pueda evaluar las competencias y homologar, validar y reconocer otras experiencias de aprendizaje.

De igual manera, cada Organización Scout Nacional establecerá los símbolos para identificar estas certificaciones. Entre otros y como símbolos de unidad, se propone el uso de la Insignia de Madera, las 3 y 4 "cuentas" en los términos establecidos en los correspondientes Marcos de Referencia a nivel mundial.

5.2.1.2. Estructura del Sistema de Formación

Cada Organización Scout Nacional determinará la mejor estructura para operar su Sistema de Formación, considerando en su diseño e implementación su situación particular, necesidades y recursos vigentes, así cómo que los Principios enunciados en esta política se desarrollen y fomenten.

5.2.2. Acompañamiento y Seguimiento

El Movimiento Scout busca que todos los adultos se desempeñen con éxito en sus cargos y funciones y se sientan motivados y satisfechos en los mismos. Para ello, cada adulto recibirá, desde el momento de su nombramiento y hasta la culminación del mismo, el acompañamiento y seguimiento permanente y adecuado. Estos serán provistos, principalmente, por la persona a la que reporta, el equipo al que pertenece, su Asesor Personal de Formación, los integrantes de los procesos de formación en los que participa y otros agentes que influyen directamente en el desempeño de sus funciones. El acompañamiento debe proveer al adulto todo el apoyo técnico, moral y personal que sea necesario para su desempeño y su desarrollo personal. Busca reforzar su motivación para así aportar al Movimiento Scout el máximo de su potencial y permanecer en la organización durante todo el tiempo en que pueda prestar un servicio apropiado El seguimiento busca el cumplimiento, análisis y evaluación de resultados verificables, previamente acordados. 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.

Cada Organización Scout Nacional 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.

5.3. DECISIONES PARA EL FUTURO

El ciclo de vida del adulto en un cargo o función culmina con una evaluación final, al término de su nombramiento, que permitirá tomar la decisión más acertada para el futuro, y que puede ser:

- la renovación del nombramiento del adulto en el mismo cargo o función,
- la reubicación del adulto en otro cargo o función, como resultado de la movilidad dentro de un sistema flexible, o
- el retiro del adulto de la organización, bien sea porque el cargo o función dejó de existir; porque el adulto mismo tome voluntariamente esta determinación; o bien porque la organización y los responsables de la evaluación final determinen que es lo mejor para la OSN, por falta de cualificación o compromiso del adulto, pudiendo presentarse esta última situación, incluso, antes de la finalización del nombramiento.

En todo caso, cualquiera que sea la decisión que se adopte sobre el adulto, siempre debe considerarse el reconocimiento y agradecimiento formal de su desempeño, si correspondiera. Cada Organización Scout Nacional determinará e implementará los procedimientos adecuados para apoyar la toma de decisiones, reconocimiento y agradecimiento de sus adultos.

6. RETENCIÓN DE LOS ADULTOS

La retención de los adultos es un efecto de una sistema de gestión con calidad, comenzando en la forma como se efectúa la captación, continuando con el proceso adecuado de formación y acompañamiento durante el desempeño y culminando con la manera apropiada de analizar y determinar las decisiones para el futuro.

Corresponde a cada Organización Scout Nacional, además de generar una dinámica permanente de motivación de los adultos, implementar mecanismos adecuados para monitorear su retención y aplicar correctivos oportunamente.

7. ESTRUCTURA OPERATIVA

La presente política se desarrolla a través de los siguientes niveles:

- Regional, en la Organización Mundial del Movimiento Scout - Región Interamericana
- Nacional, en cada una de las Organizaciones Scout Nacionales de la Organización Mundial del Movimiento Scout - Región Interamericana.

7.1. NIVEL REGIONAL

Es responsabilidad del nivel regional generar y promover los desarrollos de la presente política, apoyar los procesos de implementación de la misma en las distintas Organizaciones Scouts Nacionales, así como facilitar el intercambio de experiencias y formadores entre cada una de ellas. El nivel regional operará a través del Director de Adultos en el Movimiento Scout (o quien haga sus veces) de la Oficina Scout Mundial– Región Interamericana y de las personas, grupos de trabajo y comisiones designados por él, con el propósito de tratar asuntos específicos.

También operará a través de una Red de Adultos en el Movimiento Scout, integrada por:

- el responsable del área de Adultos en el Movimiento Scout (o quien haga sus veces) de cada uno de las Organizaciones Scouts Nacionales que integran la Región Interamericana y los demás adultos de sus organizaciones scouts nacionales que ellos autoricen a participar en la red,
- un representante del Comité Scout Interamericano, designado por él mismo,
- el Director de Adultos en el Movimiento Scout (o quien haga sus veces) de la Oficina Scout Mundial - Región Interamericana,
- otros adultos que hayan sido invitados a participar en la red, pertenezcan no al área de Adultos en el Movimiento Scout, a la Región Interamericana o, inclusive, al Movimiento Scout, y
- un representante de cada una de las demás redes existentes en el nivel regional de la Organización Mundial del Movimiento Scout – Región Interamericana.

La coordinación de esta red estará a cargo de un Núcleo Coordinador conformado por el mencionado representante del Comité Scout Interamericano; un representante de los responsables del área de Adultos en el Movimiento Scout de las Organizaciones Scouts Nacionales, miembro de la red, nombrado por ellos en la forma como la red lo determine; y el Director de Adultos en el Movimiento Scout (o quien haga sus veces) de la Oficina Scout Mundial - Región Interamericana quién, al mismo tiempo, actuará como Secretario Técnico de la red.

En los aspectos pertinentes, la Red de Adultos en el Movimiento Scout del nivel regional se coordinará, por intermedio del referido núcleo, con las demás redes existentes en la Organización Mundial del Movimiento Scout – Región Interamericana.

7.2. NIVEL NACIONAL

Cada Organización Scout Nacional definirá la estructura más adecuada para la gestión de sus Adultos en el Movimiento Scout. Se recomienda nombrar un Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout, encargado de generar una Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout y de promover los desarrollos de todo el sistema de gestión de adultos, de acuerdo con esta política. Este comité debería tener, a manera consultiva, un enlace directo a las áreas de Programa de Jóvenes y Desarrollo Institucional. Además debería constituirse una Red Nacional de Adultos en el Movimiento Scout, con el fin de apoyar los procesos de implementación de los Adultos en el Movimiento Scout en la política de la Organización Scout Nacional.

8. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Los adultos que necesitamos deberá ser revisada como respuesta a una mejora continua, con el fin de poder efectuar los ajustes y actualizaciones requeridos. Esto incluye las modificaciones de la Política Mundial en la materia y los cambios derivados de otras políticas de orden mundial o regional que incidan en lo establecido en la presente política.

De la misma manera, **Los adultos que necesitamos** invita a las Organizaciones Scout Nacionales a revisar y actualizar sus políticas de gestión de adultos en los términos descritos.

9. GLOSARIO

Cargo

Es un conjunto de funciones, perteneciente a una posición definida dentro de la estructura organizacional, que puede ser temporal (corto plazo o largo plazo) o permanente.

Función

La Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout entiende que una función se puede interpretar desde dos ópticas distintas, ya sea: (1) como el conjunto de tareas que se ejercen de manera sistemática y reiterada, asociadas a un cargo, o (2) una o varias tareas que se desempeñan de manera transitoria o permanente, sin constituirse en un cargo.

POLITICA INTERAMERICANA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

1. INTRODUCCIÓN

En la 17ma. Conferencia Scout Interamericana (Montevideo 1990), la Región tomó conciencia de la importancia de adecuar e implementar las ideas expresadas en el documento llamado "Hacia una estrategia para el Movimiento Scout" producido ese año por la 31ra. Conferencia Scout Mundial (Melbourne 1988).

La 18va. Conferencia Scout Interamericana (San José 1992), acordó que el Comité Scout Interamericano debía ejecutar un proceso general de renovación y adecuación en la Región.

A partir de ese momento se comenzaron a elaborar "Planes Trienales" los cuales dividieron el quehacer del Movimiento Scout en tres áreas estratégicas: Programa de Jóvenes, Gestión de Recursos Adultos (ahora conocido como Adultos en el Movimiento Scout) y un área hasta ese momento poco atendida a la que se le denominó "Desarrollo Institucional".

La 19na. Conferencia Scout Interamericana (Cartagena 1995), aprobó las Políticas Regionales de las áreas de Programa de Jóvenes y de Gestión de Recursos Adultos. Sin embargo la tercera área, aun carecía de definiciones y de un instrumento donde se expresaran de manera clara y categórica los lineamientos a través de los cuales se pudiera materializar una gestión que contribuyera significativamente a generar el desarrollo armónico, viable y sostenible del Movimiento Scout en la Región.

En la 3ra. Cumbre Interamericana de Presidentes y Jefes Scouts Nacionales y Directores Ejecutivos (Cochabamba 2001), estos se pronunciaron sobre la necesidad de un instrumento que expresara de manera ordenada y sistémica el tratamiento que debía recibir el área de Desarrollo Institucional. Por ello la 21ra. Conferencia Scout Interamericana (Cochabamba 2001), aprobó la primera "Política de Desarrollo Institucional" de la Región.

Transcurridos doce años desde aquel momento, se hizo necesario para las OSN reconocer que para poder cumplir la Misión, las tareas que se deben desarrollar se han vuelto cada vez más complejas y exigentes. Esto hizo necesario revisar y evaluar la política regional de Desarrollo Institucional.

Este proceso de revisión comenzó en el año 2011 con el primer ciclo de Reuniones Subregionales de la Red de Desarrollo Institucional, a través de las cuales se consolidó el concepto de "Institución" del Movimiento Scout.

En la 7ma. Cumbre Scout Interamericana (Panamá 2012), se presentaron los resultados de las Reuniones Subregionales de la Red de Desarrollo Institucional del 2011 y un plan de acción para continuar con la actualización del área. Durante el mismo año se llevó a cabo un segundo ciclo de Reuniones Subregionales de la Red de Desarrollo Institucional, más una Reunión Regional de la Red de Comunicaciones.

Como resultado de estas reuniones y del trabajo de voluntarios y profesionales al servicio de las OSN de la Región, más el apoyo de miembros del Comité Scout Interamericano, del Comité Scout Mundial, de la Oficina Scout Mundial – Oficina Central y de la propia Oficina Scout Mundial – Región Interamericana, es que se elaboró el primer borrador de esta nueva Política de Desarrollo Institucional, donde se definieron sus ámbitos de gestión, sus fundamentos y las buenas prácticas que los articulan.

Durante el año 2013, previo a la 25ta. Conferencia Scout Interamericana de Buenos Aires, dicho borrador fue la materia prima de un tercer ciclo de Reuniones Subregionales de la Red de Desarrollo Institucional, esta vez de celebrado de forma virtual y presencial. Sobre este borrador se trabajó intensamente y se generó la versión final de la presente Política Interamericana de Desarrollo Institucional para ser sometida a su aprobación en la Conferencia Regional de ese mismo año.

2. PROPOSITO DE LA POLÍTICA

Esta política identifica los ámbitos de gestión, los fundamentos y las buenas prácticas, articulándolos entre sí en el espacio institucional para prestarle el soporte que el Movimiento Scout requiere y expresa las líneas maestras que orientan el trabajo de los organismos que integran dicho espacio.

3. SUJETOS DE LA POLÍTICA

La presente política esta dirigida a todos los niveles de las OSN que integran la Organización Scout Interamericana y a sus organismos, es decir, a la Conferencia Scout Regional, al Comité Scout Interamericano y a la Oficina Scout Mundial – Región Interamericana.

Del mismo modo también incluye a todas las estructuras y organismos regionales que ya existen, como las Redes Regionales (de Programa de Jóvenes, de Adultos en el Escultismo, de Desarrollo Institucional, de Comunicaciones, de Jóvenes y de Medio Ambiente, Desarrollo y Paz); así como también a cualquier otro que se cree en el futuro.

Todas las instancias y niveles de las estructuras antes mencionadas, deben velar por cumplir y hacer cumplir los conceptos y principios expresados en esta política y en este sentido realizar todas las acciones y esfuerzos que sean necesarios para generar y garantizar la creación y mantenimiento de las mejores condiciones posibles que fomenten y permitan el mejoramiento continuo y los impactos positivos para el logro de la Misión y Visión del Movimiento Scout.

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

- **Memoria Institucional.** Reconoce los antecedentes regionales y mundiales en la materia y su evolución. Los evalúa y valora para usarlos como base en su actual formulación.

- **Colectividad y Consenso.** Son los procesos de consulta que se llevan a cabo en toda la Región. En estos procesos han de involucrarse los representantes de los correspondientes niveles. El proceso implica someter a consideración de todos los actores con cualidad las propuestas para decidir sobre su pertinencia y de esa manera construir el consenso.

- **Dinamismo y Flexibilidad.** Reconoce que la Institución se desenvuelve en un entorno en constante cambio y que por ello debe tener la capacidad de adaptarse a múltiples escenarios. Las realidades nacionales y locales de cada uno de los países que integran la Región presentan notables diferencias y algunas coincidencias, por ello esta política debe ser flexible para que pueda ser implementada en todos esos lugares.

- **Aspiracional y Transformacional.** Constituye una declaración de deseos, un "Deber Ser" de cómo organizar el Desarrollo Institucional para cumplir con su finalidad de servir cada vez mejor al Movimiento Scout. Desea transformar la institución actual para adecuarla mejor al cumplimiento de su Misión y su Visión generando óptimos resultados.

- **Congruencia**
  Reconoce y reafirma los valores y principios del Movimiento Scout y promueve su práctica en todos los niveles de la estructura.

5. DEFINICIONES ESENCIALES

- **Desarrollo Institucional.** Es el área que se dedica a trabajar para fomentar el progreso y crecimiento integral de la Institución para que cada día pueda desempeñar mejor su función social, a través de la aplicación de su Programa y Método propios.

- **Ámbitos de Gestión.** Son las áreas del quehacer del Desarrollo Institucional. Consiste en las tareas concretas de diversa naturaleza y contenido que se deben ejecutar para satisfacer las necesidades del Movimiento Scout.

- **Fundamentos del Desarrollo Institucional.** Son los elementos medulares que rigen el pensamiento y la actuación de los órganos que ejecutan las tareas en los ámbitos de gestión. Constituyen la razón esencial que orienta la toma de decisiones y su ejecución.

- **Buenas Prácticas.** Son la materialización visible y tangible, y por la tanto medible, de la aplicación de los fundamentos del Desarrollo Institucional en los diferentes ámbitos de gestión.

6. LA INSTITUCIÓN SCOUT

"El Movimiento Scout" surgió de manera espontánea. Los jóvenes que leyeron las publicaciones del Fundador se reunieron de la forma que él proponía para realizar las actividades que se mostraban. Así nació lo que hoy llamamos El Movimiento Scout, el cual concebimos como la suma del voluntariado adulto y joven que comparten en torno al Programa Scout aplicando del Método Scout.

"La Organización" aparece como producto del acelerado crecimiento y expansión del Movimiento Scout. Formalizó las relaciones y dio lugar a la necesidad de contar con una estructura que apoyara las estrategias del Movimiento Scout. Fue así como se creó la Organización, que desde entonces ha estado en constante perfeccionamiento y profesionalización para asistir cada vez mejor al Movimiento Scout. Como resultado de una larga historia, es que se constituyó la Organización Mundial del Movimiento Scout. Estas dos instancias: El Movimiento y la Organización, se mantienen en estrecha y constante interacción, satisfaciendo necesidades y proveyendo servicios, generando sinergia entre ellas.

"La Institución" se desarrolla como resultado de esa sinergia entre el Movimiento y la Organización, dando lugar a un ente intangible, pero real, que habita en la mente de todos sus miembros e inclusive en la de aquellas personas que no pertenecen a ella, pero que la reconocen como positiva. La Institución es lo imperecedero y trascendente, al servicio de la cual todos los adultos deben estar. Por lo tanto se puede afirmar de manera categórica que la Organización Mundial del Movimiento Scout y las Organizaciones Scouts Nacionales son "Instituciones".

7. LOS AMBITOS DE GESTIÓN

Los ámbitos de gestión están dados por las espacios básicos y fundamentales en los que toda OSN debe actuar desde el punto de vista institucional. Cada uno de ellos es perfectamente diferenciable de los otros, tanto por los recursos que utiliza, como por los productos que genera.

Se hace necesario que las OSN de la Región adecuen sus estructuras conforme a estos ámbitos de gestión y que de ser necesario creen los órganos correspondientes, todo ello con el fin de fortalecerse y prestar un mejor servicio de manera integral al voluntariado y por tanto al Movimiento.
Se recomienda que las OSN tengan normas claras de responsabilidad que permitan evaluar sus niveles de rendimiento conforme a un amplio conjunto de criterios objetivamente medibles, conocidos y accesibles a todas las partes interesadas. Deben considerarse las mejores prácticas para el desarrollo del marco estratégico, la integridad de los ámbitos de gestión y la cuantificación de los resultados, todo ello con el fin de alimentar un proceso de mejora continua.

7.1. GENERALIDADES

Los ámbitos de gestión están dados por las espacios básicos y fundamentales en los que toda OSN debe actuar desde el punto de vista institucional. Cada uno de ellos es perfectamente diferenciable de los otros, tanto por los recursos que utiliza, como por los productos que genera.

Se hace necesario que las OSN de la Región adecuen sus estructuras conforme a estos ámbitos de gestión y que de ser necesario creen los órganos correspondientes, todo ello con el fin de fortalecerse y prestar un mejor servicio de manera integral al voluntariado y por tanto al Movimiento. Se recomienda que las OSN tengan normas claras de responsabilidad que permitan evaluar sus niveles de rendimiento conforme a un amplio conjunto de criterios objetivamente medibles, conocidos y accesibles a todas las partes interesadas. Deben considerarse las mejores prácticas para el desarrollo del marco estratégico, la integridad de los ámbitos de gestión y la cuantificación de los resultados, todo ello con el fin de alimentar un proceso de mejora continua.

7.2. DESCRIPCIÓN DE LOS AMBITOS DE GESTIÓN

Teniendo en cuenta los principios de la Política, los ámbitos de gestión del Desarrollo Institucional son:

7.2.1. Gobernanza

Consiste tomar decisiones, cumplirlas y ver que otros responsables de su implementación también las cumplan. Se ocupa de:

- **Gobierno:** Conducción y sustentabilidad institucional. Esta es la labor esencial que cumplen los órganos de gobierno integrados por miembros electos, p.ej. los Consejos Scouts Nacionales o sus equivalentes en cada OSN.

- **Regulaciones:** Creación, revisión e incluso supresión de las normativas internas de la organización, que sean necesarias para asegurar su adecuado funcionamiento.

- **Estructuras:** Desarrollo y adecuación de los órganos internos, alineados a la estrategia para cumplir la Misión y la Visión. Esta definida en las regulaciones.

- **Funciones:** Son las tareas que llevan a cabo los diferentes órganos que componen las estructuras, así como las personas que los integran. Están definidas en las regulaciones.

- **Planificación Estratégica:** Definición de objetivos y del plazo para alcanzarlos, lo cual debe ser producto de un proceso donde se analicen y ponderen todas las oportunidades y amenazas del entorno y las fortalezas y debilidades propias.

7.2.2. Administración

Consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos financieros, materiales y humanos, con el fin de obtener de ellos el máximo beneficio posible. Se ocupa de:

- **Administración de Recursos Financieros:** Control de los ingresos, de los egresos, priorizar los gastos y ver por su oportuna atención.

- **Administración de activos fijos y variables:** Control de los activos, del inventario y de su actualización.

- **Administración de Recursos Humanos:** Gerencia del personal que presta servicios profesionales.

- **Cumplimiento de las Obligaciones Legales con el Estado:** Cumplimiento de los regímenes prestacionales y obligaciones patronales, obligaciones tributarias y especiales en materia de infancia y juventud, así como cualquier otra que pudiera recaer sobre la Institución como consecuencia de su giro como persona jurídica y de las actividades que realizan.

- **Servicios Generales de la Planta Física:** Mantenimiento de las instalaciones que posea para asegurar su correcto funcionamiento.

7.2.3. Movilización de Fondos

Consiste en obtener fondos adicionales, diferentes de los ingresos ordinarios. Se ocupa de la generación y captación de fondos: Diseño y ejecución de actividades benéficas y/o de formulación de proyectos para captar fondos.

7.2.4. Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales

Consiste en captar información, procesarla y enviarla a los destinatarios correspondientes sirviéndose de los canales oficiales. Construir y mantener una imagen pública positiva. Establecer relaciones de beneficio mutuo con otras instituciones y entes. Se ocupa de:

- **Comunicaciones Internas:** Información a la membresía y a las personas relacionadas sobre el acontecer de la institución.

- **Comunicaciones Externas:** Información a los diferentes públicos externos (comunidad, medios, el Estado, etc.) lo que corresponda de manera oficial.

- **Relaciones Públicas:** Mantenimiento de relaciones favorables con todos los entes externos.

- **Relaciones Interinstitucionales:** Creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y de alianzas estratégicas.

7.2.5 Relaciones Internacionales

Consiste de mantener contacto y establecer relaciones con diferentes entes de naturaleza internacional. Se ocupa de:

- **Relaciones Internacionales Internas:** Establecimiento y mantenimiento de vínculos con la OMMS y con otras OSN.

- **Relaciones Internacionales Externas:** Establecimiento y mantenimiento de vínculos con las representaciones diplomáticas y consulares de los Estados y con los organismos multilaterales.

7.2.6. Operaciones

Consiste llevar el control de los datos de la membresía y cumplir las tareas de apoyo en el área de Desarrollo Institucional a los niveles intermedios y de base de las estructuras. Es el responsable de. Se ocupa de:

- **Registro de la membresía:** Control y mantenimiento de las bases de datos del sistema donde se almacena esta información.

- **Estadística:** Control del registro histórico de la membresía para utilizarlo con fines de análisis e investigación que alimenten procesos de planificación estratégica.

- **Seguimiento:** Soporte a los niveles medios y de base de la estructura, realizando animación territorial.

7.2.7. Manejo de Riesgos

Consiste en catalogar y evaluar los riesgos, desarrollar planes de prevención y contingencia para controlarlos y mitigarlos en caso que ocurran. Se ocupa de:

- **Riesgos Patrimoniales:** Resguardo de los bienes tangibles (dinero, inmuebles, muebles, mercancías, derechos intelectuales, etc.) e intangibles (imagen, prestigio, credibilidad, posicionamiento, etc.).

- **Riesgos de los Jóvenes:** Protección de la seguridad e integridad física, mental y espiritual de los beneficiarios del Programa.

- **Riesgos de los Adultos:** Protección de la seguridad e integridad física, mental y espiritual de los adultos en todos los niveles de la estructura.

7.2.8 Contraloría y Ética

Consiste en efectuar el control posterior de las actividades de la administración y en velar por que los adultos sean reconocidos o sancionados cuando corresponda. Se ocupa de:

- **Control:** Vigilancia y auditoria de la administración y sus procesos.

- **Ética:** Vigilancia del comportamiento de los adultos, tal que se mantengan apegados a los principios y valores de la Institución y a los reglamentos.

- **Gestión del esquema de reconocimiento y sanción de los adultos.**

7.3. PARTICIPACIÓN JUVENIL EN LOS AMBITOS DE GESTIÓN

El Movimiento Scout es una organización de jóvenes, por tanto todas sus áreas deben estar abiertas a la participación e involucramiento de sus miembros

jóvenes a todo nivel. En este sentido se invita de la manera más enfática a los destinatarios de esta política a abrir sus procesos de adecuación, de creación de órganos y de trabajo en ellos, incluyendo la participación juvenil en todos los ámbitos de gestión.

Esta participación juvenil debe ser hecha teniendo en cuenta los intereses que manifiesten los jóvenes, sus competencias y sus grados de desarrollo

8. FUNDAMENTOS DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL

- **Democracia:** La democracia en su sentido más amplio, involucra y compromete por igual a todos los órganos y niveles de la Institución. Debe ser puesta de manifiesto en todas sus prácticas, las cuales deben exhibir en todo momento: legalidad, legitimidad, transparencia, apertura, inclusión, respeto, responsabilidad, alternabilidad, consenso, justicia, equidad, eficiencia, empatía y participación juvenil.

- **Entorno y Vigencia:** La Institución debe vivir de frente a la sociedad, observando sus procesos y cambios, para entender como los mismos se relacionan y afectan directamente al Movimiento Scout y a los jóvenes, con el objetivo de mantenerse en constante renovación, aprovechando las oportunidades que surjan, haciendo frente a los nuevos retos y necesidades que se presenten.

- **Servicio y Apoyo (Integralidad):** Todos los esfuerzos que se ejecutan dentro de la Institución deben tener como finalidad apoyar el trabajo del Movimiento Scout de forma integral, atendiendo todas sus necesidades, creando las mejores condiciones para su crecimiento y desarrollo.

- **Orientación a Resultados e Impacto:** Todas las actuaciones de la Institución deben responder a criterios estratégicos, con el objetivo de minimizar los esfuerzos y maximizar los resultados, haciendo que los mismos tengan el mayor impacto posible dentro y fuera de la Institución.

9. BUENAS PRACTICAS

Las buenas prácticas son el resultado de la articulación de los fundamentos del Desarrollo Institucional con cada uno de los ámbitos de gestión. También surgen de la experiencia propia, así como de la de otras instituciones que ejecutan tareas similares.

Las buenas prácticas responden a situaciones previamente definidas y caracterizadas, basándose en expectativas realistas. Se desarrollan en base a criterios profesionales para generar resultados e impactos, por ello son medibles y evaluables. Son dinámicas pues forman parte de un proceso de mejora continua que las retroalimenta y mantiene en constante perfeccionamiento. Son públicas, todos los miembros de la Institución deben conocerlas y ejecutarlas según corresponda. Por último, deben estar estrechamente vinculadas con los principios y valores de la Institución. Las buenas prácticas se caracterizan por ser innovadoras, efectivas, sostenibles, replicables y aplicables a toda la Institución.

Estas buenas prácticas serán desarrolladas en documentos complementarios de esta política. Esos materiales también serán producto de procesos de consulta y consenso y una profunda investigación, para que sean pertinentes y precisos. Serán revisados y actualizados de forma constante como parte del proceso de mejora continua.

10. SALUD INSTITUCIONAL

La "Institución Saluble" es aquella que cumple la Misión y la Visión con apego a sus principios y valores, a través de la ejecución de buenas prácticas de manera consiente, sistemática y sostenida, en forma democrática, transparente y responsable, generando una cultura congruente y un buen clima entre sus miembros y relacionados, proyectando una imagen positiva a la sociedad.

11. RESPONSABILIDADES

- **Nivel Nacional:** Aplicar la presente política en su área de influencia. Difundirla entre sus miembros. Diseñar y ejecutar procesos de adecuación de sus políticas y de sus estructuras. Colaborar en la elaboración de los materiales que la desarrollan y complementan.

- **Nivel Regional:** Aplicar la presente política en su área de influencia. Contribuir con su difusión en las OSN y en los diferentes organismos regionales. Apoyar a las OSN en su aplicación y prestarles la asistencia técnica que sea necesaria. Generar los materiales que desarrollan y complementan la política y difundirlos.

12. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política y sus materiales complementarios estarán en constante revisión y actualización, pues los mismos forman parte de procesos de mejora continua. Una evaluación profunda se llevará a cabo en un plazo no mayor de diez años.

POLITICA INTERAMERICANA DE PARTICIPACION JUVENIL

"EN CAMINO HACIA EL EMPODERAMIENTO DE LA GENTE JOVEN"

1. INTRODUCCIÓN

La 33ª. Conferencia Scout Mundial, reunida en 1993 en Bangkok, Tailandia, adoptó la Política de Participación de los Jóvenes en la Toma de Decisiones. Esta política se introdujo como parte de la Estrategia para el Movimiento Scout y, en particular, de la prioridad "Programa de Jóvenes" de la Estrategia. Esto fue una contribución importante para un fortalecimiento mayor de la implementación de la Política Mundial de Programa, adoptada por la previa Conferencia Mundial anterior (París, 1990).

Esta política estableció que "la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) debe reflejar esta declaración de política en sus propias prácticas y procedimientos internos a nivel regional y mundial".

Esto incluye:

- Provisión de oportunidades para la participación de los jóvenes-adultos en los procesos de toma de decisión y para que la capacitación sea efectiva en la toma de decisiones;
- Representación de los jóvenes-adultos en los comités técnicos y en otros órganos consultivos o de toma de decisiones;
- Organización de los foros de jóvenes para la expresión de puntos de vista y para la formación de los miembros jóvenes en habilidades apropiadas.

La declaración de política del Comité Scout Mundial, como fue modificada y ratificada por la 36 ª Conferencia Scout Mundial en Tesalónica, Grecia (2002), estableció que: "En cuanto concierne a la participación de jóvenes, hombres y mujeres, en los organismos de la OMMS a nivel mundial o regional, el Comité Scout Mundial cree que esto se solucionará en gran parte cuando la participación de los jóvenes en los organismos nacionales se logre, será una consecuencia natural de efectiva participación local y nacional. Esto, sin embargo, sólo puede ser logrado a largo plazo, ya que la participación juvenil no está aplicada adecuadamente dentro de las asociaciones nacionales. El Comité considera que algo debe hacerse a nivel mundial en el futuro inmediato con el fin de iniciar el proceso y transmitir un fuerte mensaje al Movimiento, que se define así mismo como un movimiento de jóvenes y no sólo para jóvenes".

La misma Conferencia consideró la participación de los jóvenes como la principal prioridad estratégica del Movimiento Scout. Ambas políticas han hecho posible establecer varios mecanismos y recursos para fomentar la participación juvenil a nivel mundial. La misma Conferencia consideró la participación de los jóvenes como la principal prioridad estratégica del Movimiento Scout. Ambas políticas han hecho posible establecer varios mecanismos y recursos para fomentar la participación juvenil a nivel mundial.

En la Región Scout Interamericana

De la misma manera, y adoptando los acuerdos mundiales, a partir de la reunión del Comité Scout Interamericano (CSI) desarrollada en enero del año 2000, se ha considerado una amplia aceptación del potencial y los valiosos resultados que pueden obtenerse operando con base en redes y grupos de trabajo a los que se asignan tareas específicas en plazos determinados. Al considerar estos hechos en el contexto de la política adoptada en octubre de 1998 sobre la constitución de redes y grupos de trabajo, en sustitución de las comisiones del CSI y de los objetivos 14 al 18 del Plan Regional 2000-2002, "Es tiempo de crecer", el Comité Scout Interamericano acordó establecer la Red de Jóvenes en cumplimiento de la propuesta del Foro Interamericano de Jóvenes celebrado en Guadalajara, México, en 1998, y que la XX Conferencia Scout Interamericana adoptó en su acuerdo Nº7. En este contexto, se desarrolló en Cochabamba, Bolivia, en marzo de 2001, la Reunión Constitutiva de la Red de Jóvenes donde se identificaron necesidades de los jóvenes a nivel individual, desde sus Asociaciones Nacionales y a nivel regional.

2. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA

El propósito de esta política es generar las líneas directrices de la Participación Juvenil en la Región Scout Interamericana, así como servir de referencia a las Organizaciones Scouts Nacionales en el desarrollo de su política nacional de participación juvenil.

Reconocer la importancia de la participación de los jóvenes en la toma de decisiones como un elemento clave del Método Scout conlleva la necesidad de fortalecer y garantizar la participación juvenil en todos los niveles en el Movimiento Scout.

Dar seguimiento a la resolución 8/11 adoptada por la 39a Conferencia Scout Mundial en Curitiba, Brasil 2011 "Participación de los jóvenes en la toma de decisiones en las Organizaciones Scouts Nacionales y dentro de la OMMS", en la que se solicita a las OSN la adopción de la visión para la participación de los jóvenes; alienta a las Organizaciones Scout Nacionales a crear e identificar las oportunidades para que los jóvenes participen en la toma de decisiones a nivel de la unidad, institucional y en la comunidad; y recomienda que cada OSN establezca objetivos para la participación de la juventud, para que el avance y los logros se puedan medir.

Todo esto en concordancia con lo expresado en la Política de Participación de los Jóvenes en la Toma de Decisiones que señala: "El Movimiento Scout es un movimiento de jóvenes, apoyado por adultos y no solamente un Movimiento para jóvenes dirigido por adultos. Por lo tanto el Movimiento ofrece el potencial para una comunidad de aprendizaje entre jóvenes y adultos trabajando juntos en una asociación de entusiasmo y experiencia."

3. SUJETOS DE LA POLÍTICA

La presente política esta dirigida a todas las OSN reconocidas por la OMMS que pertenecen la Región Interamericana. Del mismo modo también alcanza a los diferentes organismos del Nivel Regional, es decir a la Conferencia Scout Interamericana, al Comité Scout Interamericano, a la Oficina Scout Mundial – Región Interamericana y a las diferentes estructuras de asistencia técnica o soporte existentes, como las Redes Regionales de Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout, Desarrollo Institucional, Comunicaciones y Medio Ambiente; así como también a cualquier otra Red, mecanismo o estructura que se cree en el futuro.

En todos estos organismos y en sus diferentes niveles la "Participación Juvenil" debe ser entendida como un eje transversal que los atraviesa y compromete a todos por igual, toda vez que la "Primera Prioridad Estratégica" de la OMMS, definida por la Conferencia Scout Mundial de Tesalónica y ratificada en la Conferencia Scout Mundial de Curitiba, atiende a este importante tema, solicitando a las OSN dar el énfasis necesario.

Todas las instancias y niveles de las estructuras de la organización del Movimiento Scout antes mencionadas, deben estar alineadas con este eje transversal y prioridad estratégica y para ello deben realizar todas las acciones y esfuerzos que sean necesarios para generar y garantizar un clima que fomente y permita el mayor y mejor crecimiento y desarrollo de la Participación Juvenil en sus diferentes ámbitos de gestión y de influencia.

La participación juvenil dentro del Movimiento Scout está diferenciada en tres segmentos de participantes:

Jóvenes. Los individuos que viven el programa en una Unidad Scout, desde la edad mínima para ingresar a la OSN, hasta antes de cumplir la mayoría de edad establecida en el país.

Joven – adulto. Aquellas personas desde la mayoría de edad legal en el país, hasta la edad máxima permitida para participar en la rama mayor de la OSN y que viven el programa en una Unidad Scout.

Adulto – joven. Las personas desde la mayoría de edad legal en el país, hasta antes de cumplir los 30 años de edad y que tienen un rol de adulto responsable dentro del Movimiento Scout.

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Todas las Organizaciones Scouts Nacionales de la Región Scout Interamericana, en el desarrollo de sus políticas nacionales de participación juvenil, requieren incluir los siguiente principios:

Sustentada en derechos. Significa participación juvenil como es el derecho de todos los miembros jóvenes de las OSN a tener voz en las decisiones que afectan sus vidas. En este sentido, significa que la OSN impulsará y respetará los derechos de las personas jóvenes

Inclusiva. La efectiva participación juvenil es el resultado del esfuerzo conjunto de todos las estructuras y órganos de toma de decisión de la OMMS. Por lo anterior, requieren considerarse las opiniones y propuestas provenientes de todos los niveles de la organización, desde la unidad scout hasta la Conferencia Mundial. En forma adicional, aunque el eje principal de la participación juvenil en el Movimiento Scout es el Programa de jóvenes, los ámbitos institucional y comunitario constituyen parte fundamental del proceso, por lo que es necesario incluir su visión en la definición e implementación de la participación juvenil.

Transversal. La participación juvenil no puede ser considerada como un elemento aislado en el quehacer institucional. La participación juvenil impacta en todas las áreas estratégicas de las OSN –Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout y Dirección Institucional.

Participativa. En el diseño e implementación de las políticas de participación juvenil en cualquiera de los niveles de la OMMS, deben de participar los jóvenes como requisito esencial. Para ello, se requieren establecer los mecanismos idóneos para asegurar esta participación.

Corresponsable. Todas las estructuras y órganos de toma de decisión en los diversos niveles de las Organizaciones Scouts Nacionales, así como del nivel regional, son corresponsables de diseñar e implementar el proceso de participación juvenil en sus ámbitos de influencia.

Integral. El Movimiento Scout contempla el desarrollo integral de la gente joven. Por ello, la participación juvenil deberá potenciar el desarrollo humano desde las áreas interrelacionadas de carácter, sociabilidad, creatividad, afectividad, corporalidad y espiritualidad.

Equitativa. La participación juvenil debe establecerse desde una visión que dimensiona al hombre y la mujer como seres complementarios, pero con características específicas que deben ser atendidas

Progresiva. La participación juvenil efectiva es un proceso que atraviesa diversas etapas. Para ello, es necesario que las instancias, tanto en las OSN como en el nivel regional, identifiquen el grado de evolución en el que se encuentren y, a partir de ello, establezcan una política de participación juvenil que responda a sus necesidades y que asegure la plena participación juvenil.

Accesible. Los preceptos contenidos en las políticas de participación juvenil, ya sea en el nivel de las OSN o en el regional, deberán ser fácilmente accesibles a todos los miembros de la organización.

No taxativa. Los lineamientos establecidos en la presente política, no pueden ser interpretados en el sentido de restringir otras actividades o iniciativas mediante las cuales se fomente o se manifieste la participación juvenil.

Replicable. La presente política aspira ser objeto de réplica en todas las Organizaciones Scouts Nacionales de la región.

5. PARTICIPACIÓN JUVENIL

La participación juvenil es el proceso mediante el cual la gente joven, con base en los valores de la Ley y la Promesa Scout, se compromete y es parte activa en la toma de decisiones en el ámbito de su unidad, institución y/o comunidad; contribuyendo con el logro de la Misión del Movimiento Scout.

La participación juvenil tiene los siguientes propósitos:

5.1. DERECHOS DE LOS JÓVENES

Los jóvenes tienen el derecho de participar y hacer oír su voz en las decisiones que les afectan. La participación es un derecho fundamental de todas las personas, independientemente de su edad. En cuanto a los jóvenes se refiere, este derecho está consagrado en la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, artículo 121.

5.2. DEMOCRACIA Y REPRESENTACIÓN RELEVANTE

La participación de todos los ciudadanos es esencial para una sociedad democrática sana. Esto, obviamente, cuenta con la participación de los jóvenes. Esta es una razón particularmente importante en vista de la disminución de la participación de los jóvenes en los procesos políticos tradicionales.

En las organizaciones enfocadas en la juventud, tales como el Movimiento Scout, la participación de los jóvenes en la toma de decisiones garantiza una mejor representación y hace posible obtener la perspectiva de la gente joven, que es diferente de la de un adulto. Al involucrar a los jóvenes en la planificación y la gestión, las actividades seguirán siendo relevantes y eficaces, ya que se basan en la realidad de los jóvenes.

5.3. PERSPECTIVA DE LOS JÓVENES

Los jóvenes son valorados por su capacidad de aportar perspectivas nuevas y frescas a las formas tradicionales de operar. Cuando los jóvenes son excluidos de las posiciones de poder o influencia, su punto de vista suele ser visto como el de un extraño. Por lo tanto, la participación de los jóvenes es muy beneficiosa, entre otros aspectos, en términos de contribución con enfoques nuevos y más creativos.

5.4. DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

Se han constatado los beneficios que aporta la asignación de responsabilidad a los jóvenes y la oportunidad que esto representa para desarrollar sus habilidades y experiencia en los procedimientos de gestión. Los jóvenes pueden obtener una gran confianza al ver a sus opiniones y experiencias valoradas, contribuyendo directamente a un cambio positivo en su comunidad.

5.5. PERFECCIONAMIENTO DE LA DEMOCRACIA Y EL DINAMISMO DE LAS ASOCIACIONES

En la mayoría de las asociaciones Scouts, gran parte de los dirigentes son menores de 30 años y la mayoría de ellos ofrecen el Programa Scout a nivel de base. Si ellos no están involucrados en un proceso democrático que les permita expresar sus puntos de vista acerca de las necesidades de los jóvenes y la importancia del programa Scout; si no pueden expresar sus expectativas y el apoyo que necesitan; si no tienen algo que decir sobre la estrategia y la gestión de la asociación, el Movimiento Scout se enfrenta a un doble peligro:

- Sin la retroalimentación de las personas que trabajan a nivel de base, los dirigentes nacionales corren el riesgo de perder el contacto con la realidad y no serán capaces de diseñar y desarrollar estrategias precisas.

- Privados de la oportunidad de expresar sus opiniones y ser escuchados, los dirigentes jóvenes pierden su motivación y pronto abandonan el Movimiento. Se incrementa la deserción y la calidad del programa se deteriora.

La interacción entre el nivel de la base y el superior, así como la participación y la democracia, son condiciones necesarias para que las Organizaciones Scouts Nacionales sean dinámicas y eficientes.

En los planos regional y mundial de la OMMS, el mismo argumento se puede aplicar: las Conferencias Mundiales y Regionales, así como los Comités Mundiales y Regionales, requieren exponerse a "nuevas y frescas perspectivas " aportadas por los miembros más jóvenes. Esta es una condición indispensable para evitar el estancamiento.

La participación juvenil busca lograr una alianza intergeneracional que permita a las OSN convertirse en instituciones en las que todas las generaciones que la forman contribuyan de manera significativa. Esto permitirá el relevo generacional, lo cual garantizará la continuidad de la institución.

5.6. PROYECTAR EL MOVIMIENTO SCOUT HACIA LA COMUNIDAD

Como movimiento juvenil, la imagen que el Movimiento Scout debe proyectar a la comunidad a la que pertenece debe ser tal que muestre que no solamente los jóvenes forman parte de ella, sino que participan plenamente en los procesos de toma de decisión

6. ÁMBITOS DE LA PARTICIPACIÓN JUVENIL

Existen dos vías principales para abordar la participación juvenil dentro de las organizaciones:

Internamente, asegurando que los jóvenes son escuchados y participan en la toma de decisiones y la planificación dentro de sus propias organizaciones.

Externamente, apoyando a los jóvenes con los que trabajan para involucrarse en la toma de decisiones públicas y abordar las cuestiones que son de interés para ellos.

Dentro del Movimiento Scout, estas vías se presentan como:

Brownsea. El símbolo del campamento scout, experimentando la vida de comunidad dentro del Movimiento y adquiriendo habilidades para la ciudadanía. Esta experiencia es vivida de inicio en el nivel de unidad, pero debe ser extendida hacia otros niveles del Movimiento.
Brownsea se conforma por dos elementos: por un lado, la experiencia de la participación vivida en el nivel de la unidad (en conexión directa con la aplicación del Programa de Jóvenes) y, por otra parte , la experiencia de la participación en otros niveles del Movimiento (local, nacional e internacional).

Mafeking. El símbolo de la participación en la comunidad: el Movimiento Scout abriendo oportunidades para que los jóvenes asuman responsabilidad real en la comunidad.

Por lo tanto, podemos definir tres áreas complementarias de participación de los jóvenes:

- a nivel de unidad;

- dentro del Movimiento, en otros niveles;

- dentro de la comunidad, fuera del Movimiento

6.1. PARTICIPACIÓN JUVENIL A NIVEL DE LA UNIDAD

La participación juvenil dentro de la Unidad se materializa en la operación de la estructura y en los órganos de toma de decisión.

La estructura básica del Movimiento Scout es el pequeño grupo y su operación es conocida como el Sistema de Patrulla. El sistema de pequeños grupos, además de ser considerado como el espacio en el cual los jóvenes participan en la toma de decisiones, es también la principal herramienta del Movimiento para la educación en ciudadanía.

El pequeño grupo es aquel en el que los pares son considerados como iguales y tienen el mismo estatus, aunque desarrollen diferentes roles, de acuerdo con las necesidades de la vida de grupo. En el pequeño grupo el líder es electo por sus pares. El objetivo principal del sistema de patrulla es permitir a los jóvenes tener una participación real en la toma de decisiones. Por esto, el sistema de equipos ha sido identificado como la principal herramienta para la participación de los jóvenes en el Movimiento Scout. La unidad scout es un grupo secundario que reúne a un número mayor de personas, con el fin de realizar tareas diferenciadas. La finalidad de la unidad es administrar la interacción y cooperación entre los grupos primarios.

Complementando al pequeño grupo, dentro de una unidad scout existen otros órganos de toma de decisiones:

La Asamblea de Unidad es el órgano que convoca periódicamente a todos los jóvenes para evaluar la vida y el progreso de la unidad y decidir sobre los objetivos y las normas de vida de grupo, utilizando la Ley Scout como una referencia.

El Consejo de Unidad es el cuerpo ejecutivo de la Unidad que involucra a los líderes de equipo y a los adultos responsables de la Unidad. Esto significa que los adultos responsables de la unidad no deben tomar ninguna decisión importante fuera del Consejo de Unidad (excepto por razones de seguridad).

La adquisición de habilidades de ciudadanía y para la toma de decisiones está comprendida en la progresión personal. No se puede pedir a los jóvenes que tomen decisiones acertadas y participen activamente en la vida democrática de las organizaciones y de la sociedad, si antes no han sido educados para ello.

El jugar un rol activo en el Movimiento Scout prepara a los jóvenes para adquirir responsabilidades en la sociedad. El sistema de equipos no es sólo un modelo de organización del grupo, sino que es una herramienta básica para la educación en ciudadanía. Para lograr esto, la propuesta educativa del Movimiento, plasmada en el Programa de Jóvenes, contempla la adquisición y práctica de las competencias participativas que el joven requiere asumir para su activa participación en la sociedad. Adaptados a cada rango de edad, estos conocimientos, habilidades y actitudes permiten un desarrollo evolutivo en la participación y toma de decisiones, en el que el joven va adquiriendo mayor protagonismo.

Para alcanzar la plena participación juvenil, el Programa de Jóvenes ofrecido por las OSN deberá proveer al joven las herramientas necesarias y el espacio real para su práctica.

6.2. PARTICIPACIÓN JUVENIL A NIVEL INSTITUCIONAL

La Estrategia

El Movimiento Scout es una organización de jóvenes, por tanto todas sus áreas deben estar abiertas a la participación e involucramiento de sus miembros jóvenes a todo nivel para brindarles otras oportunidades de aprendizaje distintas a las que ya les ofrece el Programa Scout en sus Unidades. Por otra parte también se vuelve un excelente mecanismo para asegurar que los cuadros de administración y dirección de la Institución cuenten con personas bien preparados que ejecuten un relevo generacional de manera oportuna.

La Organización

Surgió producto de la necesidad del Movimiento que se expandía rápidamente y requería formalizar sus relaciones internas y externas. Consiste en una estructura profesional que apoya las estrategias del Movimiento Scout, satisface sus necesidades y le provee de los servicios que necesita para garantizar que perdure en el tiempo.

Los Ámbitos de Gestión

Los ámbitos de gestión están dados por las espacios básicos y fundamentales en los que toda OSN debe actuar desde el punto de vista institucional. Cada uno de ellos es perfectamente diferenciable de los otros, tanto por los recursos que utiliza, como por los productos que genera; estos son: Gobernanza, Administración, Desarrollo Financiero, Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales, Relaciones Internacionales, Operaciones, Manejo de Riesgos y Contraloría y Ética.

Aunque la estructura de la organización ha sido concebida y desarrollada para prestar el soporte y los servicios que el Movimiento requiere, ello no implica que los jóvenes no puedan tomar parte de esta importante labor. Por esta razón, así como en el Método Scout figura la "Vida al Aire Libre" como uno de sus elementos, el cual tiene por finalidad ofrecerle a los jóvenes un entorno real y retador donde desarrollar sus capacidades, de este mismo modo debe ser entendido el espacio organizacional de la Institución, por ello este también debe estar abierto a la participación de los jóvenes, pues constituye una oportunidad para que aquellos que demuestren un interés por incursionar en él puedan hacerlo, convirtiendo esa participación en una nueva experiencia educativa.

Esta política propone de manera concreta que los jóvenes puedan tomar parte junto con los adultos responsables en las actividades que se ejecutan en los ámbitos de gestión. Esa participación debe ser hecha teniendo en cuenta los intereses que manifiesten los jóvenes, sus competencias y sus grados de desarrollo.

6.2.1. Modalidades de participación y empoderamiento juvenil en la organización

Dentro de la Organización Mundial del Movimiento Scout se han podido identificar varios mecanismos de participación juvenil que han demostrado resultados cuando han sido aplicados en el espacio de la organización para cumplir sus labores de apoyo al Movimiento. De ellos resultan particularmente relevantes estas tres modalidades:

- El modelo de consulta juvenil, que consiste en reunir un grupo de jóvenes a los que se les plantea una temática y se les pide que discutan en torno a ella y planteen posibles soluciones de forma libre y en base a sus expectativas, conocimientos y experiencias.

- El modelo de comité asesores juveniles, que consiste en convocar de forma permanente a un grupo de jóvenes previamente seleccionados para ejerzan el rol de consejeros de los órganos que asisten.

- El modelo de asociación entre jóvenes y adultos, según el cual jóvenes y adultos comparten tareas para cumplir objetivos.

Cualquiera de estos modelos o todos ellos pueden ser aplicados, escogiendo el que más se adapte al escenario planteado y a las necesidades del momento.

6.3. PARTICIPACIÓN JUVENIL EN LA COMUNIDAD

El concepto de comunidad, en el ámbito scout, debe entenderse como un conjunto de individuos que habitan una zona determinada y que por lo tanto comparten costumbres, modelos de vida, tareas, etc., es decir, tienen elementos en común. Esta comunidad presenta situaciones particulares, ya sean positivas o negativas, tales que propician a compartir logros, en el caso de las primeras y a unir esfuerzos para buscar soluciones, en el caso de las segundas. La unidad scout forma parte de la comunidad en la que desarrolla sus actividades y, por ende, debe participar con ella de una manera activa.

El joven scout puede participar en su comunidad de diversas formas. Una de ellas es en el contexto de la unidad scout, colaborando en diversas acciones en beneficio de la comunidad que le son asignadas a la unidad scout en la que el joven participa, siempre acompañado de los demás miembros de su unidad o de todo el grupo scout. Por ejemplo, la colaboración que la unidad scout hace para el mantenimiento de un espacio público que el grupo scout utiliza frecuentemente.

En forma adicional, el joven scout puede participar en la comunidad de manera individual, formando parte de alguna organización fuera de la unidad scout, sea esta de índole religioso o social.

La tercera modalidad de participación es cuando un conjunto de jóvenes scouts desarrollan un proyecto para su comunidad, en el que pueden sumar a otros jóvenes. Esta tercera modalidad es la que demuestra el verdadero empoderamiento que el Movimiento Scout logra en sus jóvenes, en donde su rol constructivo queda de manifiesto.

La Misión del Movimiento Scout en su parte final menciona lo siguiente: "Para que juegue un rol constructivo en la sociedad". Es en este punto en el que reside la importancia de la participación juvenil en su máxima expresión, que es la comunidad (sociedad). Ni la participación juvenil en el programa de jóvenes, ni la participación juvenil en el nivel institucional pueden proyectar en tan grande medida al Movimiento Scout como cuando sus jóvenes participan en la comunidad a la que pertenecen, asociándose e interactuando con otros actores sociales.

6.4. PROCESO DE PARTICIPACIÓN JUVENIL

La participación juvenil se refiere al involucramiento de la gente joven en el proceso de:

- identificación de necesidades,
- búsqueda de soluciones,
- toma de decisiones,
- planeación, coordinación y ejecución de acciones,
- establecimiento de reglas comunes,
- evaluación de lo realizado.

7. RESPONSABILIDADES

7.1. NIVEL NACIONAL

El nivel nacional es responsable de proveer las herramientas necesarias que incentiven la participación juvenil. Sus responsabilidades están enunciadas a continuación de manera enunciativa y no limitativa.

- Elaborar e implementar su política nacional de participación juvenil.
- Diseñar un Programa de Jóvenes que desarrolle las competencias necesarias para la participación juvenil.
- Garantizar espacios permanentes de participación efectiva y consulta para los jóvenes.
- Promover una cultura democrática en la que la que se privilegie la participación juvenil.
- Asegurar la representación juvenil en los órganos de toma de decisiones.
- Garantizar los medios para que los jóvenes adquieran las competencias para la participación juvenil.
- Adecuar la formación de recurso adulto para apoyar la implementación de Programa de Jóvenes.
- Vincular a la OSN con los agentes de la comunidad.
- Garantizar la participación juvenil en niveles superiores (subregional, regional, mundial).

7.2. NIVEL REGIONAL.

Los organismos que actúan a nivel regional (Comité Scout Interamericano y Oficina Scout Mundial - Región Interamericana) tienen, así mismo, responsabilidades para propiciar y apoyar la participación juvenil. Enunciativa pero no limitativamente están las siguientes:

- Proveer oportunidades para que los jóvenes participen en la toma de decisiones en el nivel regional.
- Asegurar la representación de jóvenes en comités técnicos y otros órganos de consulta.
- Organizar eventos de participación juvenil.
- Desarrollar material de apoyo que garantice la implementación de esta política de participación juvenil en las OSN.
- Monitorear el progreso de la participación juvenil en las OSN.
- Atender la participación juvenil en las comunicaciones regionales

8. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La participación juvenil es un proceso dinámico, vinculado estrechamente con los rápidos cambios en los intereses y necesidades de la juventud. Por esta razón, cada OSN, así como el nivel regional requiere establecer procesos sistemáticos que permitan evaluar y adaptar a intervalos regulares sus políticas de participación juvenil, con la finalidad de responder a esos cambios.

Para ello una revisión profunda y sistemática de la política debe ser emprendida en un periodo no mayor de 10 años, estableciendo los mecanismos adecuados para asegurar la plena participación juvenil.

9. GLOSARIO

Gente joven. Son todas aquellas personas con edades comprendidas entre el limite de edad inferior establecido por cada OSN para ser receptor de programa, hasta antes de cumplir los 30 años de edad.

Participación juvenil. Es un proceso que asegura que los jóvenes estén involucrados de manera decisiva en las decisiones que afectan sus vidas.

Crea oportunidades voluntarias para que los jóvenes sean una parte de los cambios y decisiones que se hacen en sus comunidades.

Desarrollo del liderazgo. Un proceso que se construye sobre el potencial de los jóvenes y les provee experiencias que contrarresten situaciones de invalidación y desigualdad.

Involucramiento juvenil. Es un proceso que asegura que los jóvenes tengan una voz en las decisiones que afectan sus vidas. Crea oportunidades voluntarias para que los jóvenes sean parte de los cambios y las decisiones hechas en sus comunidades.

Empoderamiento. En términos generales, el empoderamiento es un proceso en el que una persona o comunidad da o consigue el poder de otro. En realidad, el poder no es una cosa que usted puede tener o no, dar o recibir. El poder no es fuera de la persona o de la comunidad.

Empoderamiento juvenil. Los jóvenes tienen diferentes talentos y fortalezas que pueden utilizar para afrontar sus problemas y desafíos, pero a veces necesitan capacitación y apoyo para que pueden desarrollar y utilizar estos talentos las formas más eficientes.