

# Asociación Nacional de Scouts de Panamá



## Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout

**2016**



**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Panamá

# **ASOCIACIÓN NACIONAL DE SCOUT DE PANAMÁ CONSEJO SCOUT NACIONAL**

**APROBADA POR EL CONSEJO SCOUT NACIONAL EL 3 DE MARZO DE 2016**

## **POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT**

### **Antecedentes**

#### **Política Mundial**

En 1990, la Conferencia Scout Mundial en Paris acogió el documento Adultos en el Movimiento Scout y así surgió 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.

En el 2011 La 39<sup>a</sup> Conferencia Scout Mundial en Curitiba, Brasil 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 anterior Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout y Resoluciones de la Conferencia Scout Mundial.

#### **Política Regional**

Por su lado, la 19<sup>a</sup> 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 39<sup>a</sup> 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 remunerados, 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 sobre 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 Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout.

Los adultos que necesitamos 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 de los Asesores Juveniles adscritos al área de Recursos Adultos. La propuesta también se nutrió de espacios formales e informales de intercambio con expertos internos y externos, 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.

### **La 25ª Conferencia Scout Interamericana, en Buenos Aires Argentina aprueba la Resolución 13-3 que aprueba la Política Regional de Adultos en el Movimiento Scout:**

#### **La Conferencia considerando**

- Que la 39ª 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; y
  - 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 Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout 3 Los adultos que necesitamos 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".

#### **Política Nacional**

En el año de 1961 se inicia formalmente el trabajo con los adultos de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá, siendo Rolando González Echemendía Jefe Scout Ejecutivo, con la colaboración de Gilbert Maunier De la Espriella quienes promueven la Formación de acuerdo a los lineamientos de la OMMS en ese entonces, en 1962 se inicia el uso del Manual del Comisionado de Adiestramiento.

En 1972 Lorenza de Pernet, educadora Colonense pone a Panamá a tono con la Política de Adiestramiento de Helsinki 1969. Ella dicta el Primer Curso Nivel I para formar formadores en Panamá.

En 1994 en el Segundo Curso Nivel II de la Asociación, bajo la Dirección de Rafe Lucado y Víctor Wynter se conforma el área de Recursos Adultos y esta se formaliza en

el P.O.R de 1996 en la Parte IV, Reglamento de Recursos Humanos.

Después de los cambios Estatutarios del 2002 la Asociación desecha el Modelo de Recursos Humanos como estructura funcional y se retorna a la Formación como centro del proceso, bajo Fernando Sánchez se desarrolla el Reglamento de Formación en el 2003 con la proyección de cubrir con ello el Ciclo de Vida del Adulto.

En el año 2005 el Consejo Scout Nacional aprueba la revisión del Reglamento de Formación y este hace por primera vez referencia a una política en el área, no obstante se denomina Política de Formación, en mayo de 2005.

En febrero del 2006 se aprueba el Manual Nacional de Formación.

La representación de Panamá en las Conferencias donde se presentaron las políticas de adultos y Scout de necesitamos fue votando a favor de ambas iniciativas, dando por sentado la adhesión a ambas políticas del nivel mundial y regional.

Siendo consciente de su apoyo a las iniciativas de las Políticas de Adultos a nivel Mundial y regional, Panamá envía participantes al Curso de Iztarú en 2011 y a los Cursos de "Diseño e Implementación de Políticas de Adultos en el Movimiento Scout y Sistemas de Gestión" del 2013 al 2015 y durante este tiempo participa en la Red de Adultos. Así entonces:

En el 2008 Panamá participa de la Conferencia de Corea en la cual se abordó el tema de adultos y en especial la Insignia de Madera como símbolo de Unidad en el Movimiento Scout.

En enero de 2011 Panamá participa en la Conferencia Mundial de Brasil y aprueba la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout.

En febrero de 2011 se vuelve a denominar el área de Formación como Recursos Humanos el Consejo Scout Nacional aprueba el Reglamento Nacional de Recursos Humanos que establece la estructura de la llamada Política Nacional de Recursos Humanos y establece principios llamados conceptos orientadores para el área de formación.

En septiembre del 2011 participan en el Curso Nivel II sub regional donde surgen las bases de la Política Regional de Adultos en el Movimiento Scout "Los Adultos que Necesitamos: Edgardo de La Torre, Roddy Gonzales. Jorge Medina, Rubén Rivera y Vladimir Rodríguez.

En julio 2013 en Colombia participa Harold Fairclough en el curso de "Diseño e Implementación de Políticas de Adultos en el Movimiento Scout y Sistemas de Gestión".

En abril 2015 participa Luis Bermúdez en la Red Interamericana del Área de Adultos que se realiza en la Oficina Regional en Panamá en la cual se continúa con el proceso permanente de revisión y validación de la instrumentación de la Política Regional de Adultos en el Movimiento Scout.

En Julio 2015 en San Salvador, El Salvador participa Luis Bermúdez en el Curso de "Diseño e Implementación de Políticas de Adultos en el Movimiento Scout y Sistemas de Gestión"

1 de junio al 15 de agosto del 2015 la Oficina Regional y el Equipo Regional hacen entrega de una serie de módulos sobre las Áreas estratégicas al Consejo Scout Nacional y al Equipo Nacional de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá. El Director Regional de Adultos en el Movimiento Scout, "Ralf Dillmann presenta el Área de Adultos y la Política Regional de Adultos en el Movimiento Scout "Los Adultos que Necesitamos".

El 3 de Marzo de 2016 el Consejo Scout Nacional aprueba la Política Nacional de Gestión Adultos de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.

## **1. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA.**

La Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá desarrolla las Políticas Mundial y Regional de Adultos en el Movimiento Scout de la Organización Mundial del Movimiento Scout (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 la Asociación Nacional de Scout de Panamá en el cumplimiento de su Misión.

Provee las bases para la reglamentación de los procesos y procedimientos requeridos para la adecuada gestión por competencias de los adultos en todas las áreas estratégicas (Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento Scout, Desarrollo Institucional) en la Asociación Nacional de Scout de Panamá en todos sus niveles.

## **2. LOS SUJETOS DE LA POLÍTICA.**

La presente política cubre a todos los adultos y jóvenes adultos, voluntarios o remunerados, que desempeñan cargos o funciones en la Asociación Nacional de Scouts de Panamá en cualquiera de sus niveles.

## **3. PRINCIPIOS**

La presente política adopta 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 todos los adultos en el movimiento sin importar el nivel de formación que tengan, puedan interactuar 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, aptitudes 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 equidad para todos e 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.

## **4. CICLO DE VIDA DEL ADULTO**

El sistema de gestión de los adultos en la Asociación Nacional de Scouts de Panamá 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 al tiempo de permanencia de un adulto dentro de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá ni se relaciona de manera exclusiva a un solo cargo o una función específica, ya que todos y cada uno de los cargos o funciones representan ciclos de vida para los adultos que los desempeñan. En aquellos casos, donde los adultos tienen diferentes cargos o funciones al mismo tiempo, se están ejecutando ciclos de vida paralelos en etapas diferentes.

### **4.1. CAPTACIÓN DE ADULTOS**

Con el fin de asegurar el liderazgo adulto idóneo en cada uno de los cargos y funciones, en todos los niveles de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá se desarrollarán las actividades internas y externas requeridas para la adecuada promoción y selección de los adultos que los vayan a desempeñar.

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 e inclusión, para llegar con el Movimiento Scout a todos los segmentos de la sociedad.

La Dirección Nacional de Adultos desarrollará los procedimientos y herramientas específicas requeridas por parte de aquellos encargados de la promoción y selección de adultos en los diferentes niveles, así como los procesos de formación que se requieran para su correcta aplicación en cada uno de ellos.

#### **El proceso de captación de los adultos comprende:**

- Determinación de necesidades,
- Identificación de las competencias requeridas.
- Establecimiento de un compromiso, acuerdo mutuo y nombramiento

#### **4.1.1. DETERMINACIÓN DE NECESIDADES**

Corresponde al Consejo Scout Nacional de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá revisar periódicamente cada cinco años que el Proyecto Educativo de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá mantenga vigentes las características del adulto al que aspira, conforme a los desarrollos propios de la asociación y la sociedad.

De igual manera, el Consejo Scout Nacional revisará periódicamente cada cinco años la estructura y los procesos organizacionales de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá para que respondan a las realidades actuales de los jóvenes y la sociedad y que, a su vez, éstos permitan enfrentar los retos y realidades del futuro del Movimiento, y que ambos (estructura y procesos organizacionales) den soporte adecuado a las estrategias de la organización y a las necesidades establecidas por cada una de las áreas estratégicas (Programa de Jóvenes, Adultos y Desarrollo Institucional).

Esta revisión de la estructura y de los procesos organizacionales parte del reconocimiento de que la Asociación Nacional de Scouts de Panamá es una organización al servicio de los jóvenes y de las secciones educativas, estructurada de manera sistémica desde la base hacia arriba, de manera descentralizada y subsidiariamente, donde cada uno de los niveles solamente existen si agregan valor al inmediatamente inferior. Es decir, los niveles por sí mismos no tienen vida propia ni generan acciones autónomamente, sino su actuar responde a las necesidades de las personas y de los órganos que los componen.

Este análisis permite determinar de qué manera se designan y seleccionan las personas que van a estar en la coordinación de cada uno de los niveles, sus tareas y las funciones que tienen asignados, las relaciones entre ellos, sus características y requerimientos.

A partir de esta revisión se determinarán los cargos y funciones de largo plazo o permanentes requeridos dentro de la organización, con sus correspondientes funciones y tareas, quiénes y cómo los designan, término por el cual cada persona es nombrada para ejercer dicho cargo o función, las relaciones que tiene con otros cargos y funciones, así como con otras partes interesadas, internas y externas a la asociación.

La Dirección Nacional de Adultos recopilará la anterior información en el manual de "Descripciones de Cargos y Funciones" de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.

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).

#### **4.1.2. 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. La Asociación Nacional de Scouts de Panamá, al acoger la Política de Adultos de la Organización Mundial y la Región Interamericana, entiende que 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,
- Específicas

#### 4.1.2.1. COMPETENCIAS ESENCIALES

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

- Son comunes a todos los adultos dentro de la asociación, independientemente del cargo o función que desarrollen (Colectivas e institucionalizadas).
- En su conjunto, son identificadas como propias de la asociación 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 asociación, 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 el Movimiento Scout.

La Asociación Nacional de Scout de Panamá asume 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.

La Dirección Nacional de Adultos establecerá para cada cargo y función los grados de dominio requerido de las competencias esenciales y las incorporará en el Manual de Descripciones de Cargos y Funciones.

#### **4.1.2.2. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

Las competencias específicas se relacionan directamente con los aspectos técnicos del cargo o función. La Dirección Nacional de Adultos establecerá para cada cargo o función las competencias específicas que se requieren para su adecuado desempeño, así como sus correspondientes evidencias para su valoración, y las incorporará en el Manual de Descripciones de Cargos y Funciones.

#### **4.1.3. 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 el adulto seleccionado y la Asociación Nacional de Scouts de Panamá, refrendado mediante un nombramiento oficial emitido solamente por personas autorizadas para este fin dentro de la organización.

La Dirección Nacional de Adultos 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 de los adultos.
- Los compromisos que asume el adulto con la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.
- 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.
- El procedimiento y los momentos de la evaluación del desempeño y del cumplimiento de los compromisos acordados.

#### **4.2. 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.
- Un acompañamiento y seguimiento para apoyar la labor desarrollada por el adulto.

##### **4.2.1. SISTEMA DE FORMACIÓN**

La Política Nacional de Gestión de Adultos garantiza la formación de cada adulto para desempeñarse adecuadamente en la Asociación Nacional de Scouts de Panamá. Para ello, la Dirección Nacional de Adulto tomará las provisiones para que cada cargo o función, cuente con los siguientes procesos:

- Una Formación Básica.
- 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 estén en contacto relativamente cercano con los miembros juveniles promuevan así los derechos de niños, niñas y 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 expongan a 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.

La Dirección Nacional de Adultos 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, pudiendo estas ser desarrolladas dentro o fuera de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.

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.

El Asesor Personal de Formación será el superior inmediato del adulto -o la persona a la que le reporta- o algún adulto que tenga que forme parte de su equipo de trabajo o esté en su círculo de influencia más cercano. La Dirección Nacional de Adultos establecerá las funciones y competencias que debe desarrollar un adulto para poder actuar como un asesor personal para determinado cargo o función, así como los instrumentos requeridos para el adecuado acompañamiento del adulto y posterior certificación, al igual que las requeridas para que se puedan evaluar las competencias y homologar, validar y reconocer otras experiencias de aprendizaje, internas o externas de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.

El Perfeccionamiento Continuo establecerá un Plan Personal de Formación, acordado entre el adulto y la persona a la que reporta. La Dirección Nacional de Recursos Adultos establecerá las experiencias de aprendizaje y los procedimientos para su operación y reconocimiento.

#### **4.2.1.1. 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 calificación 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.

La Dirección Nacional de Adultos establecerá los instrumentos requeridos para efectuar la evaluación de 360 grados para cada uno de los cargos o funciones. También determinará las herramientas y los procedimientos para el reconocimiento y término de validez de las certificaciones.

La Asociación Nacional de Scouts de Panamá adopta el uso de los siguientes símbolos:

- Insignia de Madera, para los adultos que tengan las competencias desarrolladas para la animación e implementación del Programa de Jóvenes, en cualquiera de sus niveles.
- Tercer Madero, para los adultos que tengan desarrolladas las competencias para formar a otros adultos dentro de la asociación, en aquellos procesos de Formación Básica o Continuada donde cuente con las competencias requeridas para los mismos.
- Cuarto Madero para los adultos que tengan las competencias desarrolladas para diseñar e implementar Políticas y Sistemas de Gestión de Adultos en el Movimiento Scout.
- Símbolos o Certificados complementarios para los adultos que tengan desarrolladas las competencias para actuar en otros ámbitos dentro de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá, en los términos que establezca la Dirección Nacional de Adultos.

Al ser los anteriores símbolos y certificaciones reconocimientos para un adulto que posee desarrolladas determinadas competencias para poder ejercer determinados cargos o funciones dentro de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá, ninguno de los símbolos o Certificaciones se considerarán como prerrequisito para poder obtener alguno diferente. Su uso estará sujeto a los ámbitos de actuación del cargo o función para el que sirven y a la recertificación en los términos establecidos en la presente política.

#### **4.2.1.2. RECERTIFICACIÓN**

La presente política establece que todas las competencias que debe poseer un adulto para ejercer determinado cargo o función deberán recertificarse periódicamente, en los términos que establezca la Dirección Nacional de Adultos.

En ningún caso una certificación o recertificación podrá tener una vigencia superior a tres años. La Dirección Nacional de Adultos determinará los procesos y los tiempos en donde los miembros certificados deberán recertificarse en sus competencias para mantener vigente su nombramiento para ejercer un cargo o función. Se entiende que si un adulto no se ha recertificado en los términos establecidos, no podrá continuar ejerciendo el cargo o función y tampoco continuar usando el símbolo que identifica su desarrollo de competencias para dicho cargo o función, en caso de existir.

#### **4.2.1.3. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN**

La Dirección Nacional de Adultos determinará la estructura para operar el Sistema de Formación, considerando en su diseño e implementación su situación particular, necesidades y recursos vigentes, así como que los Principios enunciados en esta política se desarrollen y fomenten.

#### **4.2.2. 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.

Este 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.

La Dirección Nacional de Adultos establecerá lo requerido para promover un adecuado acompañamiento a los adultos en todos los niveles, así como el desarrollo de herramientas, estrategias, apoyos y formación a las personas encargadas de los procesos de la evaluación en 360 grados del desempeño de los adultos.

### **4.3. 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.

- 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 Asociación Nacional de Scouts de Panamá, por falta de calificación 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.

La Dirección Nacional de Adultos implementará los procedimientos adecuados para apoyar la toma de decisiones, reconocimiento y agradecimiento de los adultos en todos los cargos o funciones.

## **5. RETENCIÓN DE LOS ADULTOS**

La retención de los adultos es un efecto de un 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. La Dirección Nacional de Adultos además de generar una dinámica permanente de motivación de los adultos, implementará mecanismos adecuados para monitorear su retención y aplicar correctivos oportunamente.

## **6. ESTRUCTURA OPERATIVA**

### **6.1. NIVEL NACIONAL**

Es responsabilidad de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá generar y promover el desarrollo de la presente política, desarrollarla a través del nivel nacional, apoyar los procesos de implementación de la misma, así como facilitar el intercambio de experiencias y formadores con otras Organizaciones Scouts Nacionales.

El nivel nacional operará a través de la Dirección Nacional de Adultos y de las personas, grupos de trabajo y comisiones designados por ella, con el propósito de tratar asuntos específicos.

La Dirección Nacional de Adultos es el órgano rector de la presente política y de su implementación, siendo la encargada de efectuar y aprobar los desarrollos de la presente política y consignarlos en el Modelo de aplicación y los documentos complementarios a los que hubiere lugar.

Esta Dirección tendrá, a manera consultiva, un enlace directo a las áreas de Programa de Jóvenes y Desarrollo Institucional.

### **6.2 OTROS NIVELES DE LA ESTRUCTURA**

La descentralización debe estar distribuida a lo largo de los niveles inferiores refiriéndose esta al grado en que existe autoridad para tomar decisiones y responsabilizarse de la coordinación de un respectivo nivel. Esta descentralización se

realizará fomentando procesos de índole cooperativos y colaborativos de acuerdo a situaciones específicas de cada uno de estos niveles y las condiciones locales. La Dirección Nacional de Adultos establecerá las disposiciones al respecto.

## **7. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

La Política Nacional de Gestión de Adultos de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá estará sometida a revisión cada 5 años y considerará: el surgimiento de otras necesidades detectadas en el proceso de gestión de adultos, el proceso de revisión estatutaria de la asociación y las actualizaciones de las políticas del nivel Mundial y Regional.

Estas revisiones y actualizaciones serán responsabilidad de la Dirección de Adultos para ser sometidas a consideración del Consejo Scout Nacional de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.

## **8. CONFIDENCIALIDAD**

La Dirección Nacional de Adultos y todos sus componentes garantizarán la confidencialidad de los datos personales de los sujetos de esta política. Así como la transparencia en los procesos de Certificación y Recertificación de los miembros de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.

## **9. PROCESO TRANSITORIO DE IMPLEMENTACIÓN**

La presente política entra en rigor a partir de su aprobación por parte del Consejo Scout Nacional de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.

La Resolución de Aprobación establecerá las disposiciones complementarias para la adecuada constitución y operación de la Dirección Nacional de Adultos en un tiempo no superior a dos (2) meses posteriores de la aprobación.

De igual manera, el acuerdo establecerá lo siguiente:

- Los términos y tiempos para los cuales el Consejo Scout Nacional deberá haber efectuado la revisión y ajustes al Proyecto Educativo así como a la estructura de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.
- Los términos y tiempos para los cuales la Dirección Nacional de Adultos deberá haber efectuado cada uno de los desarrollos requeridos para la correcta implementación de la política, según el cronograma que elaborará esta Dirección para tal fin, debiendo estar implementada en su totalidad en julio de 2017.
- Además de lo ya señalado, la Dirección Nacional de Adultos establecerá cuales de las disposiciones de la presente política entran en vigencia inmediata y cuales se implementarán a medida que se cuente con sus desarrollos, estipulando cuáles de las disposiciones y procesos del modelo de formación anterior continúan de manera transitoria rigiendo durante este proceso de implementación

## GLOSARIO

**Cargo:** La Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout define que un cargo representa 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.

**Adultos:** son principalmente voluntarios (sólo en unos pocos casos son remunerados) encargados del desarrollo del Programa de Jóvenes o su implementación; o responsables de apoyar a otros adultos, o responsables del desarrollo y apoyo de las estructuras organizacionales, en cualquiera de los niveles de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.

**Jóvenes adultos:** son miembros juveniles, beneficiarios del programa, quienes a su vez apoyan la implementación el Programa de Jóvenes en secciones de menor edad, o que participan en el apoyo a otros adultos o de las estructuras organizacionales. En este caso, los jóvenes adultos, además de continuar siendo sujetos de la Política Nacional de Programa de Jóvenes, también son sujetos de la Política Nacional de Gestión de Adultos. Se exceptúan, por ejemplo, los Coordinadores de Equipo en la Comunidad Rover, por estar ejerciendo el rol dentro de la vivencia propia del Programa de Jóvenes de su sección educativa.

**Voluntarios:** son las personas involucradas en diferentes actividades sin remuneración monetaria (aunque el reembolso de los gastos puede ser permitido). Esta participación la realiza el individuo enteramente por voluntad propia con apego a la Promesa y Ley Scout.