



**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Colombia

# Política Nacional de Adultos en el Movimiento





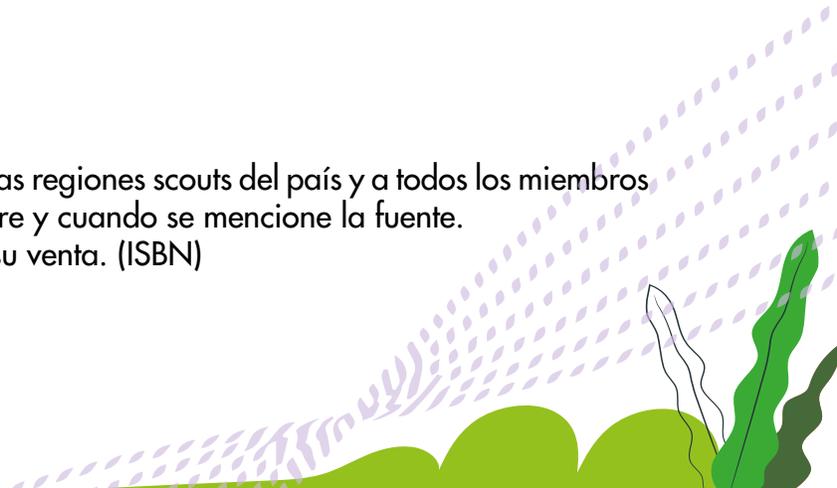
®Asociación Scouts de Colombia

Aprobación - Abril 2017  
Actualización Diseño - Agosto 2020  
Asociación Scouts de Colombia  
Jefatura Scout Nacional  
Bogotá

Dirección  
Carrera 47 n° 91-96  
Barrio La Castellana  
Bogotá, COLOMBIA

Tel.: 3204916127  
comunicaciones@scout.org.co  
www.scout.org.co

Se autoriza la reproducción total o parcial a las regiones scouts del país y a todos los miembros de la Asociación Scouts de Colombia, siempre y cuando se mencione la fuente.  
Ejemplar de distribución gratuita prohibida su venta. (ISBN)





# Política Nacional de Adultos en el Movimiento



**Elaborado para la Asociación Scouts de Colombia en el periodo de**

Samuel Castillo Berrio

Jefe Scout Nacional

Kenny Esther Púa Bula

Directora Desarrollo Institucional

Alejandro Marulanda Aguirre

Director Nacional Programa de Jóvenes

**Bajo la coordinación de los miembros de  
la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento 2017**

Liliana Restrepo Ríos

Directora Nacional de Adultos en el Movimiento

Natalia Santofimio Luján

Natalia Rodríguez Delgado

Johnson Mario Cansario Pérez

Jean Alejandro Cubillos Rojas

John Erasmo Tello Luna

Paulo Cesar Velásquez Velásquez

Ricardo Adolfo Bolaños Salas

Andrés Eloy Bracho Sarcos

**Con los aportes de:**

ADF y DF de la ASC

y Miembros de la Oficina Scout Mundial

**Diagramación**

Marcela Moreno Páez

**Aprobación**

Este documento fué aprobado por el Consejo Scout Nacional  
mediante el ACUERDO N° 176 de Abril 22 de 2017



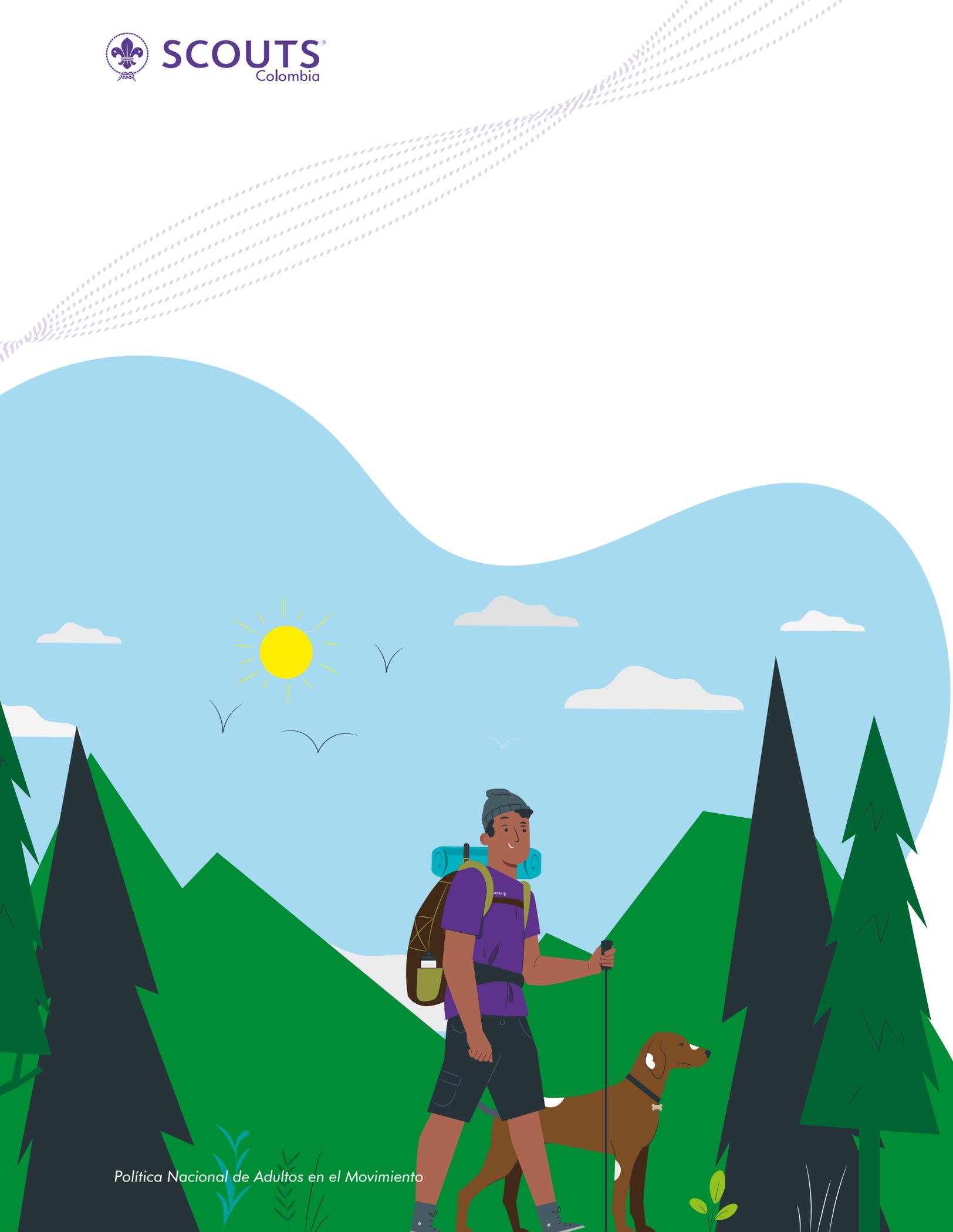
## Contenido

<b>Introducción</b> .....	1
<b>1. Propósito de la Política</b> .....	2
<b>2. Los Sujetos de la Política</b> .....	3
<b>3. Principios</b> .....	4
<b>4. Gestión por Competencias</b> .....	7
4.1 Competencias esenciales.....	8
4.2 Competencias específicas .....	9
<b>5. Ciclo de Vida del Adulto</b> .....	10
5.1 Atracción y Vinculación .....	11
5.1.1.Determinación de Necesidades. ....	12
5.1.2.Identificación de Competencias. ....	12
5.1.3.Búsqueda y Selección. ....	12
5.1.4. Integración. ....	13
5.1.5 Compromiso, Acuerdo mutuo y Nombramiento. ....	13
5.2 Desempeño .....	14
5.2.1. Sistema de Formación por Competencias. ....	14
5.2.2. Certificación.....	15
5.2.3. Estructura del Sistema de Formación por Competencias.....	16
5.2.4. Acompañamiento y seguimiento.....	16
5.3 Decisiones para el futuro.....	18
<b>6. Gestión de la Motivación</b> .....	19
<b>7. Estructura operativa</b> .....	20
<b>8. Evaluación, Revisión y Actualización</b> .....	21
<b>9. Aprobación</b> .....	22
<b>10. Referencias</b> .....	23





**SCOUTS**  
Colombia





## Introducción

La Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout “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 que fue presentado para aprobación, en la Conferencia Scout Interamericana en Argentina.

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 cientos de adultos, provenientes en su 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.

En ese mismo orden, La Asociación Scouts de Colombia conforme a las Políticas Mundiales e Interamericanas, registra revisiones y ajustes periódicos a sus documentos de políticas para los adultos como: Política Nacional de Recursos adultos de 1996 versión 1.0. Política Nacional de Recursos Adultos de julio de 2002 en su segunda edición. Política Nacional de Recursos Humanos de marzo de 2004. Política Nacional de Recursos Humanos de octubre de 2.009 y la Política Nacional de Adultos en el Movimiento de septiembre de 2014 cuyos ajustes se encuentran en el presente documento.

La Asociación Scouts de Colombia honrando los acuerdos realizados durante la 25ª Conferencia Scout Interamericana, decide implementar las disposiciones de la Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout “Los adultos que necesitamos” y desarrollar los elementos necesarios para su implementación, de acuerdo a las necesidades y el contexto de la Asociación tal y como se expresa en el documento aprobado por el Consejo Scout Nacional en su sesión del día 23 de abril y mediante el Acuerdo C.S.N. N° 176 de 2017, con Resolución C.S.N. N° 021-17 de Junio 5 de 2017.



# 1. Propósito de la Política

El presente documento busca implementar en la Asociación Scout de Colombia los marcos filosófico, conceptual, pedagógico, estructural y administrativo del Sistema de Gestión de Adultos, que permita atraer, formar y gestionar la motivación de los adultos que requiere el Movimiento Scout, en el cumplimiento de su misión.

Lo anterior con el ánimo de dar respuesta a lo establecido en la Política Mundial de Adultos de la Organización Mundial del Movimiento Scout, la Política Regional de Adultos en el Movimiento Scout y demás políticas complementarias, manteniendo un sentido de coherencia y de unidad con los niveles mundiales y regionales de la Organización, Así mismo implementa el enfoque de competencias como sistema de gestión de adultos y unifica en la diversidad generando estandarización y mejora continua.





## 2. 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 Asociación Scouts de Colombia, en cualquiera de sus niveles.

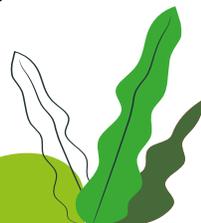




## 3. Principios

Con el fin de establecer los elementos orientadores que rigen el sistema de gestión de adultos de forma sistémica, la ASC asume como suyos los siguientes principios:

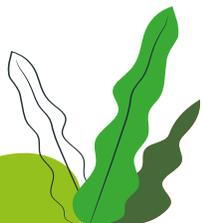
- ▶ Enfoque por competencias. Busca el desarrollo de todos los aspectos de un adulto en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos para desempeñar adecuadamente sus funciones en un cargo, ofreciendo un proceso de formación y acompañamiento que lo conduce a la certificación como adulto competente, manteniéndose en todas las fases del sistema de gestión y aplicándose permanente en los diferentes ciclos de vida del adulto.
- ▶ Coherencia. Vincula y desarrolla de manera estrecha los conceptos, prácticas y lineamientos propuestos en las políticas Mundial y Regional, según el contexto nacional, permitiendo mantener un abordaje sistemático de la gestión de los adultos.
- ▶ Organización que aprende. Reconoce la posibilidad de la valoración y certificación de las competencias desarrolladas por los adultos en la cotidiana interacción con los demás y con su contexto, propiciando que la capacidad de aprendizaje individual, grupal y organizacional puedan desarrollarse al interior de la organización.
- ▶ Subsidiariedad y descentralización. Opera de manera descentralizada permitiendo que esta política pueda ser implementada en todos los niveles de la organización con autonomía y consideración a las características sociales y culturales particulares. Cualquier asunto referente a la atracción y vinculación, formación, acompañamiento y seguimiento, y decisiones para el futuro de un adulto, debe ser resueltas por la autoridad más próxima a él; excepcionalmente, los asuntos solo se deben escalar a los niveles superiores dentro de la estructura, cuando un nivel inferior no tiene la capacidad para resolverlo.
- ▶ Accesibilidad y flexibilidad. Facilita el acceso al sistema de gestión de adultos mediante la entrega de múltiples 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. El sistema de gestión de adultos promueve una relación horizontal



entre el adulto sujeto del proceso de acompañamiento y todos los agentes que participan en su proceso, mediante la generación de un diálogo constructivo en un clima de confianza, que fortalece el aprendizaje significativo y que permite conocer las competencias ya desarrolladas y las necesidades reales de formación.

- ▶ Transparencia. El Sistema de gestión de adultos debe garantizar el apego a las normas y procedimientos de la Asociación, en todas las decisiones y procesos relativos a la selección y nombramiento de un adulto en un cargo; así como también, en todos los procesos relacionados con su formación, certificación, evaluación de desempeño, reconocimiento y decisiones para el futuro.
- ▶ Personalización. Al asumir un cargo, cada adulto puede evaluar qué competencias ya tiene desarrolladas y cuáles le hacen falta desarrollar. Esto lo hace con la asesoría personal de uno o varios adultos dentro de su equipo de trabajo o por quienes estén en estrecho contacto con él y su cargo. En conjunto, formulan el plan personal de desarrollo identificando así las mejores formas para lograr una mayor efectividad en el desempeño.
- ▶ Aprendizaje significativo. Vincula de manera estrecha y permanente los conocimientos, habilidades, y actitudes que sean necesarios en 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 y evitando a su vez, implementar otros conocimientos irrelevantes para sus actividades.
- ▶ Participación. Garantiza la participación activa en todas las decisiones y procesos relacionados con la identificación de las competencias requeridas para el buen desempeño en el cargo, el establecimiento de su plan personal de desarrollo, la identificación las oportunidades de formación en las que desea participar (dentro y fuera de la organización), que permitan la certificación de sus competencias requeridas, así como en la evaluación del desempeño, el reconocimiento y las decisiones para el futuro.
- ▶ Equidad de género. Garantiza que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para acceder a los diferentes cargos dentro de la Asociación, en igualdad de condiciones, en todos los niveles de la organización.
- ▶ Calidad. Propende por la mejora continua de la organización para asegurar procesos de gestión de adultos consistentes y sistemáticos, que conduzcan a los resultados deseados de la organización así como a mantener los mejores indicadores de crecimiento de adultos competentes y motivados.
- ▶ Inserción juvenil. Elimina todas las barreras que impidan el acceso de los adultos jóvenes a los diferentes cargos y roles de la organización y establece directrices para que en los procesos de selección se incorporen de manera preferencial a los adultos jóvenes que cuentan con el perfil y las competencias requeridas. Lo que significa que podrán acceder a los cargos y funciones en cualquier nivel y a sus correspondientes experiencias de formación.







## 4. Gestión por Competencias

La gestión por competencias es una herramienta estratégica para impulsar niveles de excelencia de acuerdo a las necesidades de la organización, garantizan la administración y el desarrollo del potencial de lo que saben hacer y podrían hacer los adultos.

Colombia acoge el concepto de competencia introducido por Spencer y Spencer y retomado por 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.” El sistema de gestión de los adultos colombiano se fundamenta en la identificación de las competencias requeridas para el desempeño de cada uno de los cargos o funciones, 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.

Atendiendo a los postulados de la política Interamericana, la ASC asume el modelo planteado e identifica dos tipos de competencias:

- ▶ Esenciales
- ▶ Específicas

El modelo propuesto aplica en cada cargo las competencias esenciales y específicas que permiten identificar y evaluar el estado actual de la competencia, así como el avance gradual hasta el nivel esperado según las necesidades de cada adulto en el ejercicio del cargo o función.



## 4.1 Competencias esenciales

Se definen como competencias esenciales aquellas que soportan los valores y la Misión de la ASC 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 todas 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, con las conductas observables que son propias a cada grado. En su conjunto, desarrollan el liderazgo del adulto requerido en nuestro Movimiento, en donde la ASC incorpora en su sistema de gestión de adultos 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; y adicionalmente, 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 el entorno, los individuos y los acontecimientos, la pueden afectar.

**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.





## 4.2 Competencias específicas

Se definen como competencias específicas aquellas capacidades que se relacionan directamente con los aspectos técnicos y propician un desempeño superior del Adulto en su cargo o función.

Para ello, la ASC previo análisis, establecerá en su manual de cargos funciones y perfiles, las competencias específicas necesarias para el adecuado desempeño en relación a lo requerido para el logro de la Misión del Movimiento Scout.





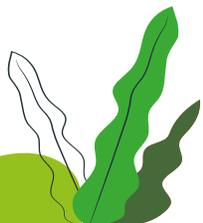
## 5. Ciclo de Vida del Adulto



El sistema de gestión de los adultos en el Movimiento Scout comprende la sucesión cíclica de los procesos de atracción, 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 motivar a los adultos, durante períodos de tiempo establecidos fija y previamente.

Este concepto 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.





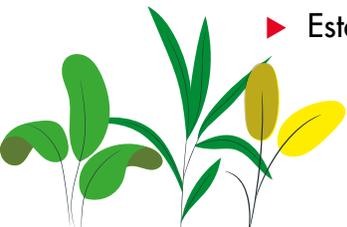
## 5.1 Atracción y Vinculación

Con el fin de cumplir con su Misión, la ASC realizará acciones para atraer y vincular a los adultos que requiere en los diferentes cargos de la organización.

Este proceso debe darse en dos líneas, una de ellas implica desarrollar el proceso de búsqueda y selección que permita tener la cantidad y la calidad de adultos suficiente para cubrir las diferentes necesidades en todos los niveles de la organización; y por otro lado, en la realización de actividades estratégicas y permanentes que permitan visualizar externamente a la ASC y atraigan adultos movilizados por su sentido de servicio.

El proceso de atracción y vinculación de los adultos comprende:

- ▶ Determinación de necesidades
- ▶ Identificación de las competencias requeridas
- ▶ Búsqueda y Selección
- ▶ Integración
- ▶ Establecimiento de compromiso, acuerdo mutuo y nombramiento.



### 5.1.1. Determinación de Necesidades.

La estructura orgánica debe propiciar el logro de los objetivos organizacionales; en consecuencia, es preciso que el sistema de gestión de adultos, provea la definición de la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación; así como también, la definición de los cargos perfiles y funciones de los diferentes procesos. Este paso implica la permanente búsqueda de respuestas referentes al Qué, Cómo y Para Qué en cada uno de los elementos de la estructura vigente.

### 5.1.2. Identificación de Competencias.

La ASC establecerá cuales son las competencias necesarias, el grado de dominio y las conductas observables esperadas en los adultos que se vinculan; así mismo, determina para todos los niveles de la organización, los roles, cargos, las competencias esenciales y específicas con sus correspondientes grados de dominio, elementos que permitirán la adecuada selección y vinculación del adulto.

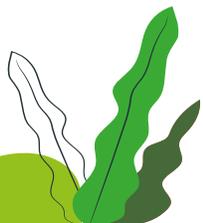
### 5.1.3. Búsqueda y Selección.

La búsqueda de los Adultos para la ASC depende de las necesidades identificadas. Estas definen los perfiles que se requieran para atender los procesos específicos que apuntan al cumplimiento de la misión. En todo caso, en este proceso, es preciso evaluar y gestionar la administración del riesgo inherente a la ejecución de cada cargo y rol de la organización y en consecuencia establecer las acciones preventivas donde se mitigue al máximo la exposición a situaciones irregulares.

En todo momento este proceso determinará si:

- a. Son los adultos “adecuados” para la organización;
- b. Si el Movimiento Scout es “adecuado” para ellos y conforme a sus expectativas y necesidades;
- c. En dónde pueden desempeñarse de la mejor manera y;
- d. Si existe la necesidad actual (o futura) de ubicar un adulto en la posición donde mejor se podría desempeñar.

La selección se basa en un proceso de conocimiento mutuo que permitirán un entendimiento más profundo del interesado y que descubra cómo encaja en lo esperado de él. Este momento 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.



### 5.1.4. Integración.

El período de integración ofrece a cada adulto la oportunidad de descubrir y aprender sobre el papel que puede tener en la organización, identificar oportunidades de desarrollo, crecimiento personal y promover una verdadera conciencia del rol que debe desempeñar dentro de la organización; en consecuencia, debe permitirse el tiempo adecuado para que esto suceda. Esto se consigue, proporcionando al adulto la oportunidad de estar en contacto directo con el contexto real (es decir, con el equipo de trabajo, el grupo local, la comunidad local).

Para lograr una adecuada integración entre el adulto y la Asociación, se precisa el acompañamiento permanente que estimule el mejor desarrollo y desempeño de sus funciones.

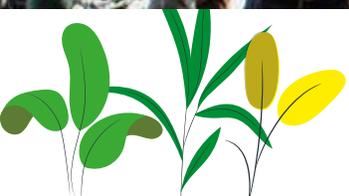
### 5.1.5 Compromiso, Acuerdo mutuo y Nombramiento.

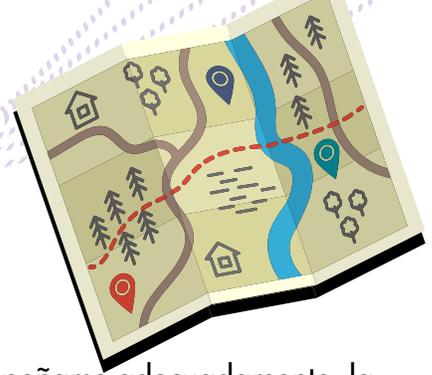
El proceso de selección para cualquier cargo o función culmina con el establecimiento de un compromiso y acuerdo mutuo entre la ASC y el adulto seleccionado. Este será refrendado mediante un nombramiento oficial, emitido solamente por personas autorizadas para este fin, dentro de la organización.

Este instrumento establece los siguientes elementos:



- ▶ 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 ASC.
- ▶ Los apoyos y beneficios que le serán brindados al adulto,
- ▶ La voluntad del adulto para desarrollar y perfeccionar las competencias del cargo o función.
- ▶ El procedimiento y los momentos de la evaluación del desempeño y del cumplimiento de los compromisos acordados.





## 5.2 Desempeño

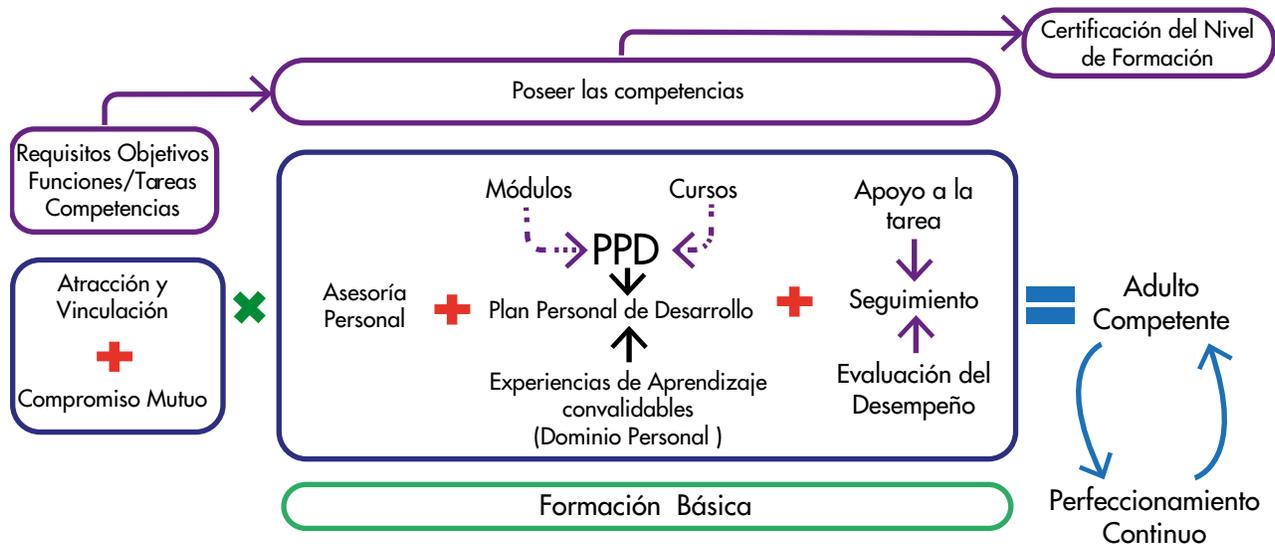
### 5.2.1. Sistema de Formación por Competencias.

Con el fin de garantizar la formación de cada adulto para desempeñarse adecuadamente, la ASC establecerá un sistema de formación que provea, para cada cargo o función, los siguientes procesos complementados y reforzados con la evaluación y certificación:

- Una Formación Básica
- Un Perfeccionamiento Continuo

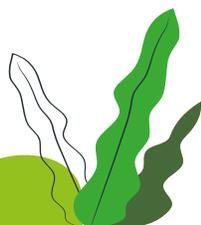
**LA FORMACIÓN BÁSICA:** Es una respuesta directa a las necesidades de formación derivadas de las competencias esenciales y específicas asociadas con un determinado cargo o función. Dado que la asociación es una entidad que atiende usuarios menores de edad, la organización deberá promover una formación 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.



La formación básica se inicia con la formulación de un plan personal de desarrollo, acordado entre el adulto y su Asesor Personal, estableciendo:

- ▶ Las competencias que se consideran ya desarrolladas en el adulto, y
- ▶ Los módulos, cursos, prácticas supervisadas y demás experiencias de aprendizaje para desarrollar las competencias pendientes, cuyos esquemas ampliados a continuación:



ESQUEMA	CONTENIDO	ENFOQUE	ÉNFASIS	OFERTA	RESPONSABLE
Oferta formativa o cursos	Centrado en lo que el Movimiento Scout necesita ofrecer.	Aspectos esenciales de la tarea a realizar.	Conocimientos, actitudes y habilidades generales	Según el contenido que la ASC necesita entregar	Expertos en el tema de la ASC o fuera de ella con habilidades para formación
Experiencias de aprendizaje modular o autogestionada	Centrado en lo que el adulto necesita recibir.	Conocimientos, habilidades y actitudes que el dirigente necesita	Conocimientos, habilidades y actitudes específicas.	Diferentes experiencias de aprendizaje	Formadores y expertos, según la competencia a trabajar internos o externos
Práctica supervisada	Centrado en la aplicación de lo adquirido en cursos y módulos	Puesta en práctica de lo aprendido en cursos, módulos o demás experiencias de aprendizaje	Conocimientos, habilidades y actitudes integradas en su aplicación	Los compromisos asumidos en el PPD	Asesor personal y persona a quien se reporta naturalmente

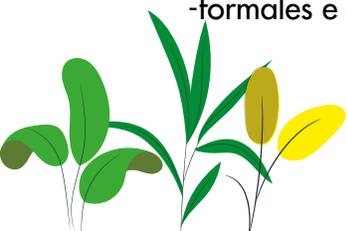
**EL PERFECCIONAMIENTO CONTINUO:** Se ofrece con el propósito de complementar y mantener vigentes los conocimientos, habilidades y actitudes del adulto en el desempeño de ese cargo o función. Por ello, se concibe como el conjunto de actividades formativas que facilitan el aprendizaje permanente a lo 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.

Se recomienda, que el perfeccionamiento continuo se establezca también en un plan personal de desarrollo, acordado entre el adulto y la persona a la que reporta. La ASC establecerá las experiencias de aprendizaje y los procedimientos para su operación y reconocimiento.

En el caso, en el que un adulto ha sido designado para desempeñar de manera paralela otro cargo o función, la formación para esta nuevo nombramiento no se considera como una acción de perfeccionamiento continuo para el cargo o función que ha venido desempeñando, sino que 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 se ha estado desarrollando hasta ese momento.

### 5.2.2. Certificación

En la formación básica, la certificación del desarrollo de las competencias requeridas, las realizará el Asesor Personal, mediante la evaluación de 360° (Autoevaluación, Coevaluación, Heteroevaluación y Evaluación) y la valoración de las evidencias que sustentan su evolución. Por ello, la cualificación no se certificará por la simple participación en determinados cursos, módulos, experiencias de aprendizaje, sino por la demostración del adulto, en su desempeño. 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.



Como símbolos de unidad, la ASC utilizará para el reconocimiento de la formación básica, la Insignia de Madera, en los términos establecidos en el correspondiente marco de referencia a nivel mundial. En lo correspondiente al perfeccionamiento continuo, se usará la insignia de año de actualización y refrendación de la competencia.

### 5.2.3. Estructura del Sistema de Formación por Competencias.

La ASC determinará la estructura para operar su sistema de formación, considerando en su diseño e implementación las condiciones particulares del adulto, sus necesidades y recursos vigentes, así como el hecho de que los principios enunciados en esta política se desarrollen y fomenten.

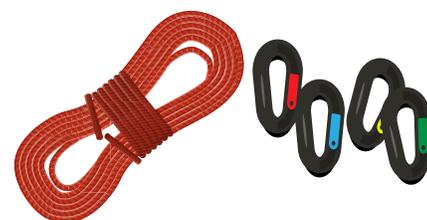
La ASC define las competencias esenciales, específicas, así como también las diferentes conductas observables que el adulto debe acreditar, o comprometerse a hacerlo durante su ciclo de vida en el cargo asignado. El logro o alcance de dichas competencias se evidencia a través de los procesos de acompañamiento y evaluación; en consecuencia, la estructura de sistema de formación por competencias permite que el adulto demuestre las conductas observables con conocimientos y prácticas desarrollados y adquiridos dentro o fuera de la Asociación.

### 5.2.4. Acompañamiento y seguimiento.

La ASC busca que todos los adultos se desempeñen con éxito en sus cargos, funciones y se sientan motivados y satisfechos en los mismos. Para ello, cada adulto recibirá, desde el momento de su nombramiento y hasta su culminación, el acompañamiento y seguimiento permanente y adecuado, provistos, principalmente, por la persona a la que reporta, el equipo al que pertenece, su asesor personal, los integrantes de los procesos de formación en los que participa y otros agentes que influyen directamente en el desempeño de sus funciones, el cual debe proveer todo el apoyo técnico, moral y personal que sea necesario para su desempeño y su desarrollo personal, buscando reforzar su motivación para 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.

La ASC 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.







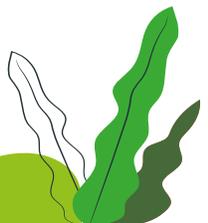
## 5.3 Decisiones para el futuro



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.
- ▶ El retiro del adulto del cargo, podrá ser 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 por falta de cualificación o compromiso del adulto, 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; para ello la ASC, determinará e implementará los procedimientos adecuados para apoyar la toma de decisiones, reconocimiento y agradecimiento de sus adultos.





## 6. Gestión de la Motivación

Contar con adultos motivados, registra mayores niveles de desempeño y compromiso; por consiguiente, una aplicación adecuada y con calidad del Sistema de Gestión llevan a alcanzar la misión del Movimiento Scout.

Es indispensable para la ASC atender al principio de la personalización con el acompañamiento permanente del adulto en el desempeño de su cargo o función. Este ejercicio, facilita conocer oportunamente las necesidades, intereses, intensiones y capacidades que afecten de manera positiva o negativa el desarrollo de sus actividades. La asistencia oportuna contribuye a mantener la motivación y el compromiso, y en consecuencia, apoyan el proceso posterior de toma de decisiones para el futuro.

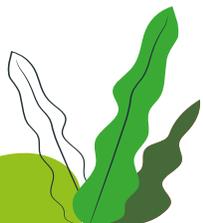




## 7. Estructura operativa

El Sistema de Gestión de Adultos operará a través de los siguientes órganos:

- ▶ **Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento Scout:** Será el encargado de generar e implementar la 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. Deberá tener, a manera consultiva, un enlace directo a las áreas de Programa de Jóvenes y Desarrollo Institucional.
- ▶ **Red de Adultos en el Movimiento Scout:** Es un equipo de trabajo colaborativo que busca aportar en los procesos de fortalecimiento, implementación y desarrollo de la política, sirviendo como herramienta para acercar a los adultos con el sistema de gestión eliminando las barreras y propendiendo por la descentralización.
- ▶ **Comisión Regional de Adultos en el Movimiento Scout.** En el nivel regional, será la encargada de la red de adultos de su área de influencia. Estará integrada por el Comisionado Regional de Adultos y su equipo de colaboradores con el objetivo de aplicar y promover los desarrollos de la presente política, apoyar los procesos de implementación de la misma.

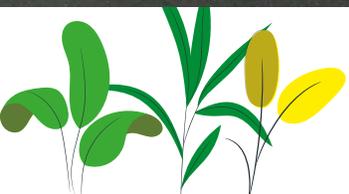




## 8. Evaluación, Revisión y Actualización

La Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout y su implementación en el país debe ser evaluable. Dado lo anterior, en el manual operativo que se implemente por parte de la Dirección Nacional deben incorporarse indicadores que permitan determinar la pertinencia del sistema propuesto, además de identificar puntualmente las áreas de mejora y las acciones a implementarse para su actualización permanente.

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





## 9. Aprobación

La presente Política reemplaza en todas sus partes a la anterior Política Nacional de Recursos Adultos, aprobada por el Consejo Scout Nacional mediante Resolución C.S.N. N° 006-09 de octubre 20 de 2009.

La actual Política Nacional de Adultos en el Movimiento fue aprobada mediante Acuerdo 176 de la reunión ordinaria del 23 de abril de 2017 del Consejo Scout Nacional y mediante la Resolución C.S.N. N° 021-17 de junio 5 de 2017.

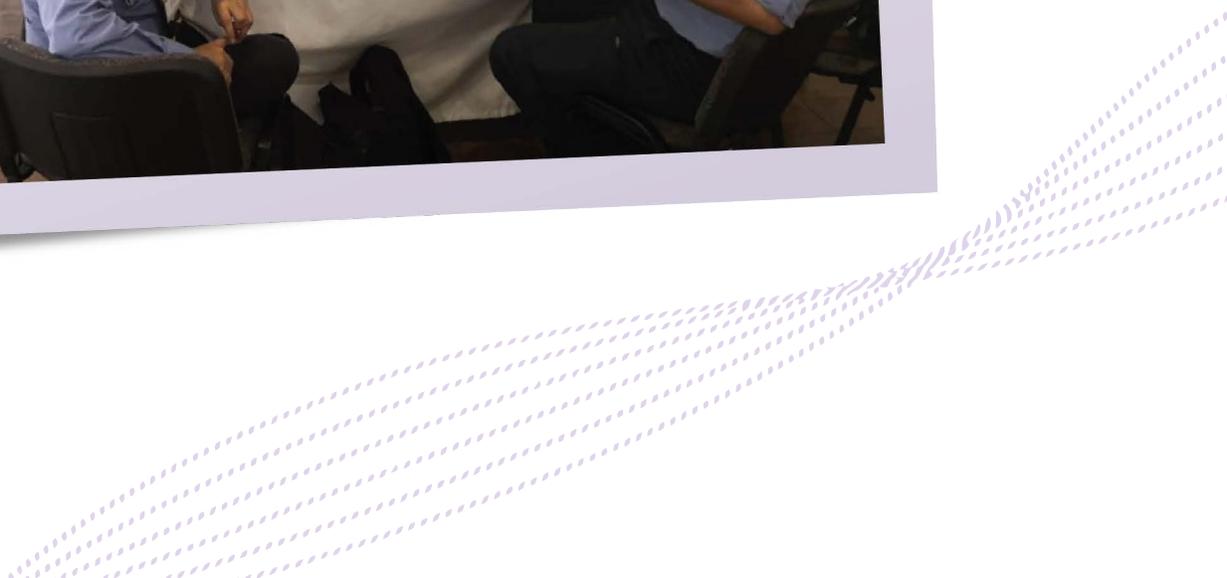


## 10. Referencias

- ▶ Asociación Scouts de Colombia – Dirección Nacional Adultos en el Movimiento. (2014). Política Nacional de Adultos en el Movimiento. Bogotá DC, Colombia.
- ▶ Asociación Scouts de Colombia – Dirección Nacional de Recursos Adultos. (2009). Política Nacional de Recursos Adultos. Bogotá D.C. Colombia.
- ▶ Figueira, J., & Velásquez, P. C. (2017). Adults Org Maturity Tool V 1.3 - Working Paper. Bogotá, Colombia.
- ▶ Lucado, R., Dillmann, R., Freitas, P., Vásquez, D., Aray, J. L., Gómez, J., & Criollo, J. M. (2017). Adultos en el Movimiento Scout, “Un nuevo enfoque para la captación de Adultos”. Ciudad de Panamá, Panamá: World Scout Bureau Inc.
- ▶ Oficina Scout Mundial – Región Interamericana. (2013). Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout – Los Adultos que Necesitamos. Buenos Aires, Argentina.
- ▶ Oficina Scout Mundial – Región Interamericana. (2015). Adultos en el Movimiento Scout. “Curso sobre Diseño e Implementación de Políticas y Sistemas de Gestión de Adultos en el Movimiento Scout” Momento Presencial. Cali, Colombia.
- ▶ Oficina Scout Mundial. (2011). Adultos en el Movimiento Scout - Política Mundial. Ginebra, Suiza









**SCOUTS**  
Colombia







**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Colombia