

POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT ADULTOS

**ADULTOS EN EL
MOVIMIENTO**



SCOUTS®
Honduras

ELABORÓ/COMPILO	REVISÓ	AUTORIZO	VERSIÓN
Revisada por: Arnulfo Pineda Fany Espinoza Con los aportes de: Janet Marquez OMMS - CAI	Comisión Nacional de Métodos Educativos Juan Carlos Avila G. Emily Davila	Consejo Scout Nacional Acta #135/ 25 de junio2019	Versión 2.0 Junio 2019

POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT

REFERENCIAS

En 1990, la Conferencia Scout Mundial en París 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 el 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 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 Scouts 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.

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. Lo cual se dio mediante la Resolución 13 - 03 de la 25ª Conferencia Scout Interamericana, Buenos Aires, Argentina.

En ese mismo orden de hechos, La Asociación Scouts de Honduras (ASH) conforme a la Política Mundial e Interamericana, presenta la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout en su primera versión (mayo-2016) con los ajustes y cambios requeridos de acuerdo con nuestra realidad scout nacional.

En aras de actualizar la política con respecto a los últimos cambios en la gestión de los adultos tanto a nivel nacional, regional y mundial, presentamos esta nueva versión de aplicabilidad general en todos los niveles de la Asociación Scouts de Honduras.

PRESENTACIÓN

En el análisis sobre la gestión de los adultos en la Asociación Scouts de Honduras (ASH), se decide acoger la Resolución 13-03 de la de la 25ª Conferencia Scout Interamericana, Buenos Aires, Argentina aprobada por las Organizaciones Scouts Nacionales e implementar las disposiciones de la Política de la Región Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout “Los adultos que necesitamos”, realizando adaptaciones y cambios particulares en algunos de sus apartes en concordancia con la realidad del Movimiento Scout y sus Adultos en Honduras.

Las competencias de nuestros adultos voluntarios y profesionales serán factores decisivos de los cuales dependerá el éxito de la ASH. Por lo tanto, el trato hacia nuestros adultos y entre cada uno de nosotros dentro de la ASH, así como también la manera en la cual definamos nuestros valores y objetivos, serán asuntos de vital importancia.

La Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout de la ASH describe el contenido estratégico para las iniciativas de los adultos de la ASH. Se basa en la misión y valores del movimiento scout.

1. CONCEPTUALIZACIÓN DE POLÍTICA Y MARCO GENERAL

Por política entenderemos “una guía orientadora para las decisiones y acciones con respecto a los Adultos en la ASH”, es decir, un marco que orienta la manera como deben de gestionarse los adultos de la ASH.

En una política se expresan la declaración de intenciones, criterios, compromisos y deber ser institucional, respecto a todo lo que concierne al proceso de gestión de adultos en la ASH con el fin de hacer que la gestión de los adultos sea la plataforma de soporte para la implementación del Programa de Jóvenes de la Asociación.

En este sentido, la Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout en la ASH, permite alinear el alcance de los objetivos organizacionales y el desempeño de las funciones de las personas que conforman la ASH, con la estrategia.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE ADULTOS

- Generar congruencia con la misión, objetivos y plan estratégico de la ASH.
- Mejorar la toma de decisiones en cuanto al desarrollo de la organización y de las personas que la integran a partir de los procesos de gestión.
- Orientar las funciones desempeñadas dentro de la organización.
- Mejorar la idoneidad de los adultos de la ASH en los cargos que desempeña.
- Alinear el ciclo de vida de los Adultos de la Asociación a los valores institucionales.

3. PROPÓSITO GENERAL DE LA POLÍTICA

El propósito de la Política de Adultos en el Movimiento es fijar el marco filosófico, conceptual, pedagógico, estructural y administrativo del sistema de gestión de adultos para que la ASH cuente con adultos idóneos y formados que le permita cumplir con la Misión y los objetivos del Movimiento Scout.

4. 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 ASH.

5. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

La ASH asume en su política de gestión de adultos los siguientes principios:

- **SUBSIDIARIEDAD 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 con las circunstancias o necesidades.
- **HORIZONTALIDAD**, permitiendo que los formadores y los formando 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 (APF) para este propósito.
- **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.
- **COHERENCIA**, vinculando y desarrollando de manera estrecha las políticas de los distintos niveles con las superiores.
- **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.
- **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.

- **VOLUNTARIADO**, fomentar a través de la prestación del servicio voluntario, una conciencia ciudadana cívica, generosa y participativa para el fortalecimiento de valores, sin discriminación, procurando el bienestar de toda la sociedad a través de la Asociación.
- **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 a través del aprender haciendo.
- **APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO**, vinculando de manera estrecha y permanente los conocimientos, habilidades y actitudes (competencias) 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.

6. CICLO DE VIDA DEL ADULTO EN LA A.S.H.

El sistema de gestión de los adultos en la ASH comprende la sucesión cíclica de los procesos de: a. captación (Determinación de necesidades, identificación de competencias y compromiso, acuerdo mutuo y nombramiento), b. desempeño (Sistema de formación y acompañamiento y evaluación), 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.

6.1. CAPTACIÓN DE ADULTOS

Con el fin de asegurar el liderazgo adulto idóneo en cada uno de los cargos y responsabilidades, la ASH desarrollará en todos los niveles actividades internas y externas de promoción y selección de adultos.

La selección del liderazgo adulto promoverá 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.

La ASH implementará 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 en todos los niveles de la ASH comprende:

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

6.1.1. Determinación de Necesidades

A partir de los lineamientos provistos en la presente política, la ASH determinará en su Proyecto Educativo las características del adulto requerido 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.

6.1.2. Identificación de Competencias

La gestión de adultos desarrolla en ellos las competencias para formarlos como Dirigentes scouts, capaces de responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo, teniendo en cuenta las condiciones del individuo y las disposiciones con las que actúa, es decir, el componente actitudinal y valórico (**saber ser**) que incide sobre los resultados de la acción, para lo cual requiere construir los conocimientos apropiados (**saber**) y las habilidades y destrezas necesarias (**saber hacer**).

COMPETENCIAS

Las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que escriben los resultados del aprendizaje de un programa educativo.

TIPOS

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 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, 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 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.

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.

6.1.3. 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 ASH y el adulto seleccionado, refrendado mediante un nombramiento oficial emitido solamente por personas autorizadas para este fin dentro de la organización.

Para el compromiso, acuerdo mutuo y nombramiento; la ASH establece como mínimo, los siguientes requerimientos:

- 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.

6.2. DESEMPEÑO

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

- Un sistema de formación que apoya el desarrollo de las competencias necesarias del adulto, y
- Un acompañamiento y seguimiento para respaldar la labor del adulto.
- Un proceso permanente de evaluación objetiva.

6.2.1. SISTEMA DE FORMACIÓN

La política de gestión de adultos garantizará la formación necesaria para desempeñarse adecuadamente en el Movimiento Scout. Para ello, la ASH desarrollará su Sistema de Formación que provea, para cada cargo o función, los siguientes procesos:

- Una Formación Básica
- Una Formación Especializada

- Perfeccionamiento Continuo.

Siendo ambos complementados y reforzados con los procesos de acompañamiento, evaluación y certificación.

La Formación Básica es una respuesta directa a las necesidades derivadas de la evaluación de competencias esenciales y específicas asociadas con un determinado cargo o función. Deberá promover una formación adecuada para aquellos adultos que desarrollan su función en contacto relativamente cercano con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes que son sujetos del programa de la ASH, con el fin de generar espacios de integración y desarrollo educativo en ambientes seguros que les garantice la protección integral de sus derechos y libertades, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior.

En este sentido, se hace necesario formar a los adultos para prevenir la ocurrencia de cualquier tipo de manifestación de maltrato infantil, entendido como toda forma de perjuicio, castigo, humillación o abuso físico o psicológico, descuido, omisión o trato negligente, malos tratos o explotación sexual, incluidos los actos sexuales abusivos y la violación y en general toda forma de violencia o agresión sobre el niño, la niña, el adolescente o el joven; así también, de los procesos en los ámbitos del desarrollo institucional de la organización dentro del marco del reconocimiento de la perspectiva de género y del principio de la corresponsabilidad. 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.

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

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

El Perfeccionamiento Continuo se establecerá en un Plan Personal de Formación, acordado entre el adulto y la persona a la que reporta. La ASH establecerá las experiencias de aprendizaje y los procedimientos para su operación y reconocimiento, además de los que el adulto pueda lograr en otros entornos.

La Formación especializada se ofrece con el objetivo de preparar a los adultos en tareas y habilidades específicas de alto desempeño, o gerencia, que apoyen directamente a la organización en proyectos o planes generados, pudiendo ser a nivel de Programa de jóvenes, formación - o capacitación - y desarrollo institucional. Este espacio queda a criterio de las necesidades que la Asociación Scout de Honduras contemple en su momento. No obstante, siempre con fin primordial que existan ciclos definidos que permitan una rotación constante de los adultos en estas áreas.

6.2.1.1. CERTIFICACIÓN

En la Formación Básica la certificación del desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas del adulto las hará el Asesor Personal mediante indicadores objetivos de evaluación. 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 en el cargo que ostente.

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 Asociación Scout de Honduras establecerá los símbolos para identificar estas certificaciones, siempre bajo el marco de referencia de la Insignia de Madera de la Organización Mundial del Movimiento Scout.

Entre otros y como símbolos de unidad, el uso de la Insignia de Madera, las 3 y 4 “cuentas” en los términos establecidos en el correspondiente Marco de Referencia a nivel mundial.

6.2.1.2. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN.

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

6.2.2. ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN.

La ASH 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 de este, el acompañamiento y evaluación permanente y adecuada. Estos serán 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 acompañamiento debe proveer al adulto todo el apoyo técnico, moral y personal que sea necesario para su desempeño y desarrollo. 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 buscará el cumplimiento, análisis y evaluación de resultados verificables, previamente acordados.

Puede conducir al establecimiento de nuevas metas, formas de apoyo, revisión de comportamientos y enfoques de los problemas, así como la identificación de medios de formaciones adicionales para el desarrollo de las competencias del adulto.

6.3. 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 ASH, por falta de cualificación o compromiso del adulto, pudiendo presentarse esta última situación, incluso, antes de la finalización del periodo.

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.

7. 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 ASH generará una dinámica permanente de motivación de los adultos, implementando mecanismos adecuados para monitorear su retención y aplicar correctivos oportunamente.

8. ESTRUCTURA OPERATIVA

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

- Nacional.
- Regional.
- Distrital.

8.1. Nivel Nacional

La ASH definirá la estructura más adecuada para la gestión de sus Adultos en el Movimiento Scout. La Responsabilidad general estará en cabeza de la Dirección Ejecutiva Nacional y de la Dirección Nacional de Métodos Educativos a través de la *Sub Dirección de Adultos Scouts*, encargados 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. Deberán tener, a manera consultiva, un enlace directo a las áreas de Programa de Jóvenes y Desarrollo Institucional. Además, se constituirá un Equipo 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 ASH.

8.2. Nivel Regional

Es responsabilidad del nivel regional generar, aplicar y promover los desarrollos de la presente política, apoyar los procesos de implementación de esta, así como facilitar el intercambio de experiencias y formadores entre cada una de ellas. El nivel regional operará a través del Director Regional Scout y el Coordinador Regional de Adultos Scouts en el Movimiento y de las personas, grupos de trabajo y comisiones designados por él, con el propósito de tratar asuntos específicos.

8.3. Nivel Distrital

Es responsabilidad del nivel distrital generar, aplicar y promover los desarrollos de la presente política, apoyar los procesos de implementación de esta, así como facilitar el intercambio de experiencias y formadores entre cada una de ellas. El nivel distrital operará a través del Director de Distrito y el Coordinador Distrital de Adultos Scouts en el Movimiento y de las personas, grupos de trabajo y comisiones designados por él, con el propósito de tratar asuntos específicos.

9. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout deberá ser revisada periódicamente como respuesta a una mejora continua, con el fin de poder efectuar los ajustes y actualizaciones requeridos. El periodo establecido para revisión y actualización será cada

cinco años. Para ello, la Asociación organizará los Simposios Nacionales de Formación y los Seminarios Regionales de Formación.

ANEXOS

DEFINICIONES

Adultos en el Movimiento Scout: es un programa sistemático de gestión de recursos adultos para mejorar la eficacia, el compromiso y la motivación de los responsables con el fin de ofrecer mejores programas para los jóvenes y una organización más eficaz y eficiente.

Adultos, responsables, dirigentes: son principalmente voluntarios (sólo en unos pocos casos son dirigentes scouts profesionales) encargados del desarrollo del Programa de Jóvenes o su implementación; o responsables de apoyar a otros adultos, o responsables del apoyo de las estructuras organizacionales.

Adultos jóvenes, jóvenes responsables, dirigentes jóvenes: miembros juveniles implementando 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 el término "dirigente" se relaciona con el papel que se está desempeñando en nombre de la asociación. Los Coordinadores de equipo, por ejemplo, en la Rama Rover, no se ajustan a esta definición. Sin embargo, si tienen otra posición como fue antes mencionado podrían ser llamados dirigentes jóvenes.

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.

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. El beneficio de esta participación está dirigido a personas que no forman parte del entorno del voluntario (aunque es obvio que el voluntario también gana y aprende mucho de su compromiso voluntario).

Profesionales: son personas contratadas para una tarea específica para servir al Movimiento Scout. Pueden o no ser dirigentes Scouts (comprometido como "Scout", tras haber realizado la Promesa Scout). Los profesionales de cada categoría estarán trabajando para una Organización Scout en capacidad profesional.

Referencia Bibliográfica

1. Política Nacional de Adultos en el Movimiento Scout. Versión 1.0. 2016. Elaborado por Oscar Antonio Mejia Chinchilla, José Mario Berrios Flores, Raul DelCid Castro y Daniel Pinto Panayotti.
2. Política Regional de Adultos en el Movimiento Scout, 2013
3. Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, 2018

