

POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS ADULTOS

Aprobada por el Consejo Directivo en su reunión del 20-01-2002

1. GENERALIDADES

Scouts de Argentina adhiere a la Política Mundial de Recursos Adultos y a la Estrategia de Gestión de los Recursos Adultos elaborada por la Región Interamericana. Esto implica que reconoce y hace suyas las disposiciones y orientaciones aprobadas por la Conferencia Scout Mundial relativas a:

1. Obtención de Recursos Adultos
2. Formación y desarrollo personal
3. Gestión de los Recursos Adultos

Los elementos enunciados forman parte de un proceso, y como tales no pueden omitirse ni total ni parcialmente. Este proceso tiene como objetivo la mejora continua de la calidad del recurso humano y la permanencia de estos para el eficaz cumplimiento de la Misión Asociativa:

“La misión del Movimiento Scout, a través de un sistema de valores basados en la Promesa y la Ley Scout, es contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor donde las personas se desarrollen plenamente y juegan un papel constructivo en la sociedad.

Esto se logra...

- involucrándolos a través de sus años de formación en un proceso educativo no-formal
- usando un método específico que hace a cada individuo el principal agente en su desarrollo como una persona que confía en si misma, capaz de dar apoyo, responsable y comprometida.
- ayudándolo a establecer un sistema de valores basados en los principios espirituales, sociales y personales como los expresados en la Promesa y Ley Scout.”

Cada elemento posee una serie de componentes, que **en conjunto** contribuyen a lograr la administración del recurso humano.

Todos los adultos y jóvenes adultos que acceden a un cargo o función en cuales quieran de los niveles de la estructura institucional tendrán derecho y obligación a la **supervisión** establecida por la Política Nacional de Recursos Adultos.

Supervisión: Es el proceso de ayudar a las personas a comprender que se espera de ellas, a definir metas claras de desempeño y a establecer un plazo específico para alcanzarlas. Las metas pueden ser desde superar problemas de interacción personal, hasta alcanzar objetivos institucionales. Esto comprende: el apoyo, tanto en la tarea como en la capacitación y en el logro de objetivos de desarrollo personal; la provisión de los recursos y el control necesario para asegurar el cumplimiento de la Misión.

1.1. **Obtención de Recursos Adultos implica:**

- Detección de necesidades
- Captación
- Acuerdo mutuo
- Nombramiento

1.2. La formación y desarrollo personal implica:

- Integración de un nuevo responsable
- Formación
- Sistema de formación
- Apoyo
- Certificación de calificaciones

1.3. La gestión de los recursos adultos implica:

- Planeamiento del desempeño
- Evaluación anual o periódica
- Evaluación al término de un mandato

Respetar los componentes de este proceso asegura la elección de la persona apropiada para la tarea indicada, en el momento indicado. Cada adulto o joven adulto hará suyas las herramientas para desempeñar la función con éxito, promoviendo tanto su desarrollo personal como el desarrollo institucional.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La política de Recursos Adultos afecta a todos los miembros de Scouts de Argentina, siendo el Reglamento General, en sus apartados quien detalla los requisitos y funciones correspondientes en cada caso.

3. DEFINICIONES Y ACTORES DEL PROCESO

3.1. Obtención de Recursos Adultos:

Cada ámbito deberá contar con los dirigentes adultos y jóvenes adultos necesarios para desarrollarse y funcionar con efectividad.

3.1.1. Componentes

Detección de necesidades: Las necesidades detectadas a través del diagnóstico de la situación actual comparada con la situación deseada orientarán el diseño del plan de captación.

Captación - Debe ser permanente y sistemática basada en:

- Descripción de funciones
- Perfiles requeridos
- Método de toma de decisiones para la incorporación

Acuerdo entre las partes: El acuerdo mutuo se realiza sobre la base de compromisos recíprocos entre la Asociación y el adulto en cuestión por un período de tiempo determinado y deberá tener la suficiente flexibilidad para que pueda ser adaptado a los diferentes niveles institucionales y a la diversidad de situaciones que se pueden presentar

Nombramiento: Se realizará conforme al Reglamento General sobre la base del acuerdo mutuo. Las partes involucradas en el proceso deberán conocer y adherir a estos criterios estandarizados. Será responsabilidad de cada supervisor la adaptación a los diferentes niveles institucionales y necesidades especiales de cada función.

Solo los titulares responsables pueden realizar el nombramiento de un adulto de acuerdo lo establecido en las Normas y Procedimientos. **Será otorgado por un período determinado.**

3.2. Formación y desarrollo personal

Scouts de Argentina como asociación nacional es responsable de diseñar y operar un sistema de formación y desarrollo personal de los dirigentes adultos y jóvenes adultos en todas sus funciones y niveles.

3.2.1. Sistema de formación y sus características

- La integración del dirigente, ya sea al Movimiento por tratarse de una persona fuera del mismo o a una nueva función en otro ámbito.
- Ofrece a los dirigentes adultos y jóvenes adultos los conocimientos para el desarrollo eficaz de su función definida en Estatutos y Reglamentos en cumplimiento de la Misión Asociativa y en concordancia con el Proyecto Educativo.
- El Esquema Nacional de Formación y su forma de aplicación se revisará periódicamente adecuándolo a las necesidades asociativas y regionales según corresponda.
- En todo el proceso de su formación, el adulto o joven adulto cuenta con supervisión directa que favorezca su desarrollo personal y operativo.
- La certificación correspondiente a su formación, es otorgada por el nivel correspondiente, según se fija en las normas de aplicación.
- La formación debe adaptarse a cada función y a cada persona y debe considerarse como un proceso continuo.
- La formación continua incluirá a todos los adultos y jóvenes adultos brindándoles oportunidades de participación en cursos diseñados para distintos niveles que permitan el desarrollo personal y operativo.
- Es flexible y de fácil acceso, con relación a la frecuencia, proximidad y condiciones para la inscripción

3.2.2. Misión de los Equipos de Formación

- Promover el cumplimiento de las políticas asociativas
- Capacitar en las aptitudes necesarias para la realización de las distintas tareas que componen el hacer de la Asociación
- Proveer a la creación de criterios comunes de acuerdo a las Políticas de la Asociación y de la Organización Mundial del Movimiento Scout
- Promover el descubrimiento de las aptitudes de cada persona y su auto desarrollo.
- Compartir con los organismos de supervisión la responsabilidad de la capacitación, de acuerdo a las pautas establecidas en las Normas de Formación.

3.2.3. Responsabilidad de los miembros Activos y Colaboradores de la Asociación

Cada adulto y joven adulto asumirá la responsabilidad de su desarrollo personal con ayuda y orientación de su supervisor o Asesor Personal y de toda la estructura de la Asociación.

3.3. La gestión de los Recursos Adultos

Garantiza la movilidad de las personas y la flexibilidad del sistema asegurando el máximo aprovechamiento de los potenciales y aptitudes de los miembros.

3.3.1. Componentes

- El planeamiento del desempeño
- La evaluación periódica
- La evaluación al término de un mandato

El planeamiento del desempeño es un instrumento que permite:

- Establecer objetivos de desempeño y desarrollo personal
- Medir el logro de los objetivos en forma periódica
- Detectar las necesidades del adulto
- Detectar potenciales y planear su mejor aprovechamiento por parte de la Asociación
- Realizar oportunamente los ajustes para mejorar la calidad de su tarea

La evaluación periódica y al término de un mandato es un instrumento para:

- Medir logros
- Buscar opciones de acuerdo a aspiraciones e intereses personales e institucionales para el mejor aprovechamiento de las aptitudes y los potenciales de esa persona en su función o en otra que sea acordada
- De esta evaluación resultará la renovación del mandato, reubicación o retiro del dirigente, observando las opciones establecidas por el Reglamento General.

4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS VOLUNTARIOS

4.1. *Todo voluntario tiene derecho a:*

1. Ser informado sobre la descripción de tareas, reglas y políticas correspondientes, a la función que se le ofrece, con anterioridad a la aceptación por parte de éste del cargo o función.
2. Tener una descripción escrita de sus tareas.
3. Que se le asigne trabajo apropiado. Tomando en consideración preferencias personales, temperamento, experiencias, educación y el trabajo realizado en el pasado.
4. Recibir capacitación para el óptimo desarrollo de la función que se le asigna. Capacitación planeada minuciosamente y realizada efectivamente.
5. Hacer escuchar sus opiniones y sugerencias y a esperar una respuesta a las mismas. Respetando la estructura de la Asociación, pudiendo escalar en ella hasta encontrar una respuesta.
6. Recibir reconocimiento adecuado por la tarea realizada. Mediante promoción, premios, diplomas o de cualquier manera tangible, mediante expresiones corrientes de aprecio y tratando al voluntario como un colaborador en quien se puede confiar.
7. Estar informado de todo aquello que directa o indirectamente lo afecta a él o a su tarea.
8. Tener una supervisión responsable y continua. Por personas con experiencia, bien informadas, pacientes y consideradas, que tienen tiempo para aconsejar y orientar.
9. Un lugar y ambiente de trabajo adecuado a la tarea asignada. Ordenado y fijo, apropiado para el trabajo y de acuerdo con la tarea que debe llevarse a cabo.
10. Una educación continua. Como extensión de la capacitación inicial, información relativa al desarrollo de la tarea de la Asociación y capacitación para cargos de mayor responsabilidad.

4.2. *Todo voluntario tiene la obligación de:*

1. Actuar con sinceridad. Expresar sus discrepancias y solicitar las aclaraciones que necesite para no quedar con malos entendidos.
2. Actuar con lealtad. Haciendo sugerencias, evitando, empero, ataques directos o críticas agresivas a las personas.
3. Acatar los reglamentos. Evitando criticar lo que no comprendemos, pues puede tener una base razonable.

4. Informarse. Pidiendo aclaración en cuanto a lo que no comprende. No esconder sus dudas y frustraciones hasta que estas le obliguen a retirarse de su trabajo o hasta que llegue a ser “un caso” para la organización.
5. Estar dispuesto a aprender. El entrenamiento es esencial para poder hacer una buena labor.
6. Continuar aprendiendo. Aprenda cuanto pueda respecto a su organización y su propia misión dentro de ella.
7. Aceptar supervisión. Usted hará un mejor trabajo, disfrutándolo más si cumple con lo que se espera de usted.
8. Inspirar confianza. Cumplir con su palabra. Hacer lo que prometió hacer. Ser puntual
9. Actuar como miembro del equipo. Cerciorarse de cual es su posición personal entre los miembros del equipo. “El que opera por su cuenta” hoy en día, se hallará muy pronto desplazado en una comunidad tan compleja.