



SELECCIÓN DE LOS ASISTENTES Y AYUDANTES DE RECURSOS ADULTOS EN LA REGIÓN Y EL DISTRITO SCOUT

	Página
Introducción	03
El Comisionado y la selección del responsable de Recursos Adultos	04
Estudio de los documentos básicos	05
Perfiles de los responsables de Recursos Adultos	06
Descripción de Cargos de los Responsables de Recursos Adultos	08
Formularios para reflejar la situación de la Región y del Distrito	10
Definición de las cualidades requeridas en la persona a nombrar	15
Estudio de los recursos disponibles	16
Escogencia del más apto	17
Formulario para la escogencia	18
Inducción al Cargo	19
Elaboración del Compromiso	20

El presente folleto tiene el propósito de proveer a los Comisionados Regionales y Distritales de una herramienta de trabajo para una selección efectiva del responsable de Recursos Adultos. Su estudio, ajuste y aplicación les permitirá contar con un apoyo de calidad a su gestión.

Recursos Adultos, al igual que las demás áreas de la Asociación, debe ser atendida con cuidado, de forma de asegurar que progrese y se desarrolle a la par de lo que necesita la Asociación para alcanzar y superar sus objetivos educativos y sus metas de trabajo.

Recursos Adultos, dentro de la estructura Scout, tiene la **Misión** de:

Definir las necesidades, buscar, desarrollar y dar reconocimiento a los adultos Scouts, a fin de lograr el Propósito Scout en la mayor cantidad posible de niños y jóvenes con un apoyo de calidad.

A nivel de Región y de Distrito debe cuidarse que la propia estructura esté dotada de las personas más calificadas y dispuestas posible, y que la expansión del Escultismo se efectúe sobre una base sólida, siendo indispensable que se capten y adultos cuyas características respondan al perfil señalado. Adicionalmente, deberán proveerse medios para que quienes ingresen puedan desarrollarse, poniendo a su alcance eventos y materiales que los ayuden en su labor Scout y que coadyuven a su crecimiento personal.

Esto deberá estar complementado por una constante motivación a las personas, a fin de garantizar la permanencia de los más aptos, para lo cual deberán reconocerse los desempeños destacados y reubicar a cada quien según sus intereses, y donde convenga a la Asociación.

Esta labor debe ser conducida por un responsable de Recursos Adultos que tenga claro que la **Visión** que se quiere alcanzar del área de Recursos Adultos es:

Apoyo, guía, reconocimiento del Adulto Scout y comprensión del papel del Hombre en la mejora de la sociedad a través de su niñez y juventud.

Por ello, se requiere que el responsable de Recursos Adultos comprenda el total de su labor, y que desde el mismo momento de su nombramiento se vincule al equipo de trabajo con un papel claramente definido y conocido. Este folleto ayudará al Comisionado Regional y de Distrito para que efectúe una selección de acuerdo a lo que se necesita.

EL COMISIONADO REGIONAL Y EL DE DISTRITO Y LA SELECCIÓN DEL RESPONSABLE DE RECURSOS ADULTOS

El Comisionado debe escoger a su equipo de trabajo, asegurando que:

- Responda al perfil y la descripción de cada cargo.
- Cree un equipo de trabajo integrado.
- Se puedan alcanzar las metas de la Asociación y de la propia Región/Distrito.

Para ello, debe hacerse una pronta y adecuada selección del responsable de Recursos Adultos, quien lo ayudará a constituir el resto del equipo.

El proceso de selección que debe efectuar el Comisionado, debe conllevar:

- Estudio de los documentos básicos:
 - Plan de la Asociación y de la Región/Distrito
 - Perfil y descripción del cargo de Ayudante de Recursos Adultos
- Definición de las cualidades requeridas por la persona a nombrar
- Estudio de los recursos humanos disponibles dentro de la Asociación
- Identificación de recursos Scouts no activos y de fuera de la Asociación
- Escogencia del más apto
- Inducción al cargo (en caso de no estar activo, inducción a la Asociación y al organismo)
- Elaboración del Compromiso

Esta labor, debe ser efectuada lo más pronto posible luego de recibir el nombramiento como Comisionado Regional o de Distrito, y no debe llevar más de un mes en completarla, por cuanto deberá escogerse a la persona adecuada, sin esperar a conseguir a la persona perfecta.

A continuación, se provee una descripción de cada paso y de información básica, que sirva de ayuda a los Comisionados.

ESTUDIO DE LOS DOCUMENTOS BÁSICOS

Este primer paso debe ser efectuado de inmediato, tan pronto se recibe el nombramiento de Comisionado, y es igual para todos los demás Asistentes y Ayudantes de la Región o del Distrito.

El Plan de la Asociación y el de la Región o Distrito, debe ser estudiado a fin de determinar cuál es la labor prioritaria que para el próximo período deberá efectuar el responsable de Recursos Adultos, detectando cosas tales como:

- Planes de expansión para la Región/Distrito:
 - Cuántos adultos nuevos implica, aproximadamente.
 - Dónde estarán ubicados y con apoyo de cuáles posible instituciones.
- Labor de mantenimiento de la membresía actual.
 - Adultos que se requieren captar para asegurar se mantengan funcionando eficientemente los organismos existentes y se ejecuten los eventos programados.
 - Reconocimientos que deberán otorgarse, según la trayectoria de las personas que laboran en la Región/Distrito.
 - Reubicaciones necesarias.
- Planes de capacitación.
 - Niveles de capacitación formal a alcanzar, y por cuántas personas.
 - Recursos actuales en la Región/Distrito.
 - Labor a coordinar con otras Regiones o con los Distritos.
 - Recursos necesarios.
- labor de divulgación y promoción.
 - Directrices nacionales en materia de Recursos Adultos.
- Labor de administración de Recursos Adultos.
 - Controles a crear y mantener.
 - Seguimiento a la labor de los adultos.
- Labor de apoyo a los Distritos de la Región y a los Grupos del Distrito, en aspectos puntuales.

Este estudio permitirá saber cuáles serán sus principales tareas, y así determinar algunas cualidades especiales a buscar en los candidatos, y servirá de base para la inducción al cargo una vez hecha la selección y para la elaboración de

compromiso. Esto evitará que el Ayudante pierda tiempo tratando de determinar por dónde deberá comenzar a trabajar.

Otros documentos que deberán estudiarse con cuidado son el perfil y la descripción del cargo de Asistente o de Ayudante de Recursos Adultos. En caso de no contarse con una clara definición del perfil y descripción del cargo, será necesario elaborarla. Más adelante, se ofrecen unos modelos.

Ambos documentos han sido elaborados para servir de guía, y requieren ser modificados para adecuarlos a situación específica de cada Región. Por lo general tal modificación implica agregar algunas cualidades al perfil, pudiéndose agregar algunos logros y suprimir otros, en el caso de la descripción del cargo.

ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA
DIRECCIÓN DE RECURSOS ADULTOS

PERFIL DEL DIRIGENTE SCOUT

NOMBRE DEL CARGO:	Asistente de Recursos Adultos
Sexo:	Masculino o femenino.
Edad:	25 años como mínimo
Instrucción:	Universitaria, preferiblemente (o 3 años por encima del promedio de la instrucción de los adultos Scouts de la Región).
Profesión:	Cualquiera
Experiencia:	<ul style="list-style-type: none"> • En materias relacionadas con Recursos Humanos: captación, compensación, desarrollo de carrera, adiestramiento, etc. • Diseño de capacitación formal Scout.
Cualidades y Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión de acuerdo al nivel de desarrollo de los subordinados, con delegación progresiva de las responsabilidades. • Elaboración de programa de trabajo con asignación de responsabilidades según capacidades. • Capacidad de comunicación clara y precisa por escrito y verbalmente.
Disponibilidad:	<ul style="list-style-type: none"> • Mínimo 40 horas al mes. • Asistir por lo menos a 2 eventos de fin de semana para adultos de la Región, durante el año. • Asistir a por lo menos 2 eventos de coordinación y aprendizaje organizados por la Dirección de Recursos Adultos durante el año.
Conocimientos:	Definición y Propósito del Escultismo, Principios Scouts, Método Scout, Proyecto Educativo Scout, Estructura de la Asociación de Scouts de Venezuela y Política de Recursos Adultos.
PARA:	Comisionado Regional
USO:	Para el nombramiento del Asistente de Recursos Adultos

ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA
DIRECCIÓN DE RECURSOS ADULTOS

PERFIL DEL DIRIGENTE SCOUT

NOMBRE DEL CARGO:	Ayudante de Recursos Adultos
Sexo:	Masculino o femenino.
Edad:	25 años como mínimo
Instrucción:	Universitaria o 3 años por encima del promedio de la instrucción de los adultos Scouts de la Región
Profesión:	Cualquiera
Experiencia:	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de normativas laborales • Diseño de capacitación formal Scout
Cualidades y Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión de acuerdo al nivel de desarrollo de los subordinados • Elaboración de programa de trabajo con asignación de responsabilidades según capacidades • Capacidad de comunicación clara y precisa por escrito y verbalmente
Disponibilidad:	<ul style="list-style-type: none"> • Mínimo 30 horas al mes • Asistir por lo menos a 2 eventos de fin de semana para adultos de la Región, durante el año • Asistir a por lo menos 2 eventos de coordinación y aprendizaje organizados por la Dirección de Recursos Adultos, durante el año
Conocimientos:	Proyecto Educativo Scout, Principios Scouts y Política de Recursos Adultos.
PARA:	Comisionado de Distrito
USO:	Para el nombramiento del Ayudante de Recursos Adultos

**ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA
DIRECCIÓN DE RECURSOS ADULTOS**

DESCRIPCIÓN DE CARGO

NOMBRE DEL CARGO: Asistente de Recursos Adultos
SUS CLIENTES: Ayudantes Distritales de Recursos Adultos Director de Recursos Adultos
INSUMOS QUE REQUIERE: Plan Regional Situación de la membresía adulta en la Región Directrices Nacionales sobre Recursos Adultos Procesos del área de Recursos Adultos Normas para el manejo del recursos adulto
LOGROS A ALCANZAR: Distritos autosuficientes en materia de capacitación, hasta el nivel que les corresponde Dirigentes a nivel del Distrito con una capacitación superior al nivel medio Fundación de todo Grupo y Distrito, a partir de una estructura adulta fuerte Ubicación de las personas en los cargos, en función de sus capacidades y disponibilidades Participación de los padres en el proceso de reclutamiento, evaluación y reconocimiento de los dirigentes de sus hijos Eventos de capacitación formal de calidad, en la cantidad requerida y en el momento oportuno, en apoyo a la labor de todas las áreas Atención de las necesidades de formación de los adultos, utilizando recursos del medio y de la propia Asociación
CÓMO SERÁ EVALUADO: Permanencia del adulto Capacitación formal promedio de los dirigentes, mostrando una curva creciente Logro de los compromisos en un porcentaje creciente Nuevos Grupos con la dirigencia requerida Nuevos Distritos con la dirigencia requerida Nivel de capacitación de los adultos de los Distritos, superior al promedio de los dirigentes bajo su supervisión
QUIÉN REPORTA: Comisionado Regional

ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA
DIRECCIÓN DE RECURSOS ADULTOS

DESCRIPCIÓN DE CARGO

NOMBRE DEL CARGO: Ayudante de Recursos Adultos
SUS CLIENTES: Dirigentes de los Grupos Scouts del Distrito Instituciones Patrocinadoras
INSUMOS QUE REQUIERE: Plan Nacional Plan y programa del Distrito Convenio con patrocinadores Procesos del área de Recursos Adultos Normas para el manejo del recurso adulto
LOGROS A ALCANZAR: Dirigencia completa en todo nuevo Grupo Labor de los adultos con base en compromisos elaborados según normativa Apoyo a los dirigentes según lo planteado en los compromisos Nombramiento en función de capacidades y objetivos Evaluación en función del compromiso Calidad en los eventos para adultos según las normas vigentes Reconocimiento a los adultos con mayor éxito en su labor scout Registros al día de los recursos adultos del Distrito: capacidades, logros, disponibilidad Vinculación de nuevos y capaces adultos a la labor del Distrito
CÓMO SERÁ EVALUADO: Cantidad de adultos en las Unidades y en cada Grupo Nivel de capacitación de los adultos Compromisos elaborados y cumplidos Nuevos adultos Cargos ocupados vs. cargos vacantes Información correcta y oportuna a quien corresponda
REPORTA: Comisionado de Distrito

3. Grupos de la Región: Responsables existentes

Nº de Grupos existentes	Jefe y Sub-Jefe	Manada	Tropa	Clan	Represent.	Otros

4. Grupos que creará la Región (no tomar en cuenta los que serán fundados por los Distritos)

Nº de Grupos existentes	Jefe y Sub-Jefe	Manada	Tropa	Clan	Represent.	Otros

Reconocimiento				
Retiro				

FORMULARIO PARA REFLEJAR LA SITUACIÓN DEL DISTRITO

ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA ÁREA DE RECURSOS ADULTOS

REGIÓN: _____ DISTRITO: _____

1. Equipo de Trabajo (cargos que están ocupados o no):

	Ocupado	Sin Responsable
Ayudante de Programa de Jóvenes		
Ayudante de Administración		
Responsable de:		
Responsable de:		
Responsable de:		
Responsable de:		

2. Grupos del Distrito: Responsables existentes

Nº de Grupos existentes	Jefe y Sub-Jefe	Manada	Tropa	Clan	Represent.	Otros

3. Grupos que creará el Distrito: (No tomar en cuenta los que serán fundados por la Región)

Nº de Grupos	Jefe y Sub-Jefe	Manada	Tropa	Clan	Represent.	Otros

4. Capacitación Scout

Describir la situación del Distrito en cuanto a la capacitación que está en proceso:

Describir las necesidades que se han identificado como prioritarias:

Describir la situación de los recursos propios del Distrito:

Directores de Cursos	cantidad.: _____
Ayudantes de Directores	cantidad.: _____
Instructores	cantidad.: _____
Expertos (materia):	
_____	cantidad.: _____
_____	cantidad.: _____
_____	cantidad.: _____

5. Normas relacionadas con Recursos Adultos que se aplican en el Distrito:

	Masivamente	En parte	En lo absoluto	No se sabe
Reclutamiento				
Selección				
Inducción				
Compromiso				
Capacitación				
Seguimiento				
Reubicación				
Reconocimiento				
Retiro				

—

DEFINICIÓN DE LAS CUALIDADES REQUERIDAS EN LA PERSONA A NOMBRAR

Una vez recabada toda la información antes señalada, el Comisionado debe estudiarla y determinar cuáles cualidades buscará en la persona que llamará a formar parte de su equipo, como responsable de Recursos Adultos. Para ello debe hacer un listado de los conocimientos, experiencia, actitudes, etc., donde figuren de primero las de máxima prioridad y al final las menos prioritarias.

A partir de este listado, deberán buscarse las personas que reúnen el mayor número de ellas, teniendo en cuenta que difícilmente encontrará quien las tenga todas.

Entre las cualidades a buscar se encuentran las descritas en el perfil del aspirante, y deberán agregarse aquellas que se requieren dada la situación especial de esa Región o ese Distrito, y que pueden estar referidas a:

- Tipo de Grupos a fundar (según las Instituciones Patrocinadoras): tipo de relación que demandan
- Ubicación de los Distritos/Grupos a reforzar/fundar: condiciones y tiempo de desplazamiento hacia esas localidades
- Infraestructura existente en el Local de la Región/Distrito: destrezas que deben dominarse (computación, archivo, etc.)

ESTUDIO DE LOS RECURSOS DISPONIBLES

DENTRO DE LA ASOCIACIÓN

Una vez definidas las cualidades, se debe proceder a revisar el Registro de Elegibles existente en la Región o Distrito, y en su defecto preguntar a los Comisionados de Distrito o Jefes de Grupo cuáles personas activas de (dirigentes, representantes, padres) se asemejan al perfil elaborado. De allí se escogen aquellos que más se parecen al "ideal" y se elabora un listado destacando las cualidades de cada uno. Este ejercicio permitirá definir quién (o quiénes) reúnen el mayor número de cualidades, para proceder a conversar con ellos y conocer su interés en trabajar como responsable de Recursos Adultos, así como su disponibilidad.

SCOUTS NO ACTIVOS

En todas las Regiones y Distritos residen personas que han estado activos en la Asociación, bien sea como adulto o como joven, y entre ellos también es posible encontrar alguno que tiene una trayectoria importante en Recursos Humanos, lo que los hace muchas veces apto para la labor. El acercarse a ellos y preguntarles por su interés y disponibilidad de regresar a trabajar para el Escultismo, permitirá captarlos para diferentes posiciones incluyendo la de responsable de Recursos Adultos.

AJENOS AL ESCULTISMO

En algunos casos, al mantener relaciones con instituciones de la comunidad se podrán detectar personas que tienen muchas de las cualidades que se buscan, y es conveniente considerarlas durante el proceso de captación de nuevos recursos, y concretamente al estar en busca de la mejor persona para el cargo de Recursos Adultos.

ESCOGENCIA DEL MÁS APTO

De entre todos los potenciales candidatos, deberá escogerse al que mejor califica para la labor, el que tiene posibilidad de efectuarla y tiene el interés y la voluntad para hacerlo.

Para determinar esto deberá:

- Estudiar su curriculum o su historial Scout.
- Entrevistar a los mejores.
- Averiguar su desempeño y nivel de compromiso dentro y/o fuera de la Asociación.
- Discutir con otros dirigentes su visión sobre cada candidato.

Con toda la información recogida se hará un listado de todos los candidatos y todas las cualidades que se buscan, se anotará quién reúne cuáles cualidades y luego se tomará una decisión lo más objetiva posible.

A continuación un modelo de un formulario lleno, para registrar las cualidades requeridas y las cualidades presentadas por los candidatos, donde se aprecia quienes son los más aptos para ocupar el cargo.

**FORMULARIO PARA EVALUAR LOS CANDIDATOS A DESEMPEÑARSE
EN EL ÁREA DE RECURSOS ADULTOS**

Nombre y ubicación del Candidato	Cualidades Requeridas (en orden de prioridad)									

Observaciones:

- Puntuación:
- Es una gran fortaleza del candidato 5 puntos
 - Ha trabajado o demostrado conocimientos 4 puntos
 - Tiene cierta experiencia o actúa en forma regular 3 puntos
 - Es una área deficiente 2 puntos
 - Es una debilidad marcada 1 punto

INDUCCIÓN AL CARGO

Una vez determinado quién ha sido escogido y la persona ha aceptado cumplir con la labor, deberá procederse a prepararlo para ejercer el cargo, tarea que recae directamente en el Comisionado.

Debe tenerse presente que si la persona no ha estado activa en la Asociación o lo estuvo hace tiempo, deberá comenzarse con la Inducción General del Adulto Scout, material que no forma parte de este folleto. Esta Inducción General es la relativa a:

- Qué es el Escultismo: - Historia
 - Propósito
 - Principios
- El Escultismo en Venezuela: - Trayectoria
 - Proyecto Educativo
- Organización de la Asociación
- Funcionamiento de las Ramas

La Inducción al Cargo de Recursos Adultos, debe buscar que quien haya aceptado ejercer el cargo conozca:

- Planes de la Asociación y qué es responsabilidad de la Región o Distrito, concretamente en cuanto a Recursos Adultos.
- Planes específicos de la Región o Distrito, qué de ello debe apoyar Recursos Adultos y cómo.
- Descripción del cargo.
- Infraestructura que le dará apoyo (organización de la Región y de los Distritos).
- Recursos con los cuales cuenta.
- Acciones que están en proceso y que deben continuarse.
- Normativas y directrices nacionales.
- Material existente sobre el tema.

ELABORACIÓN DEL COMPROMISO

Al completarse el proceso de Inducción debe procederse a elaborar el Compromiso, en el cual figure:

- Clara e inequívoca identificación de quien aceptó ser el responsable de Recursos Adultos.
- Clara e inequívoca identificación del Comisionado Regional/Distrito, quien le dará apoyo.
- Compromiso por parte de ambos de velar por el Propósito Scout y sus Principios.
- Logros que deberán alcanzarse en materia de Recursos Adultos, cuando finalice el lapso del compromiso.
- Tareas específicas del cargo que deberá dársele especial atención.
- Apoyo que le será dado.
- Cómo será evaluado el desempeño.
- Fecha en que finalizará el compromiso.

Este compromiso deberá ser firmado por ambos, en tres ejemplares, uno de ellos deberá quedar en manos del responsable, otro en manos del Comisionado y el tercero deberá ser guardado en los archivos de la Región o del Distrito.

Con él, el responsable de Recursos Adultos deberá elaborar el calendario de trabajo y de actividades y lo dará a conocer al Comisionado, debiendo servir para que periódicamente sean revisados por ambas personas, para ajustarlos a fin de asegurar se alcancen los logros.

Por su parte, el Comisionado deberá utilizar este documento para hacer seguimiento al trabajo del responsable de Recursos Adultos y para orientarlo en los aspectos que sea necesario.

Al finalizar el tiempo del compromiso, ambos deberán evaluar los logros alcanzados, qué funcionó y qué es necesario hacer en el futuro, y determinar si la persona prolonga su estadía en el cargo con un nuevo compromiso o se procede a iniciar el proceso de seleccionar a un nuevo responsable.