



EL PROCESO DE CAPTACIÓN DE ADULTOS PARA EL GRUPO Y EL DISTRITO SCOUT

Dirección Nacional
De Recursos Adultos



	Página
Introducción	03
A quién va dirigido	04
Qué se quiere lograr	06
Cuándo deberá utilizarse el proceso para captar adultos	07
Quiénes intervienen	08
Quiénes son los beneficiarios del proceso	10
Qué esperan los beneficiarios	11
El proceso de captación	13
La determinación de necesidades	18
Quién puede asesorarlos	25
Bibliografía	26
Anexos	27

La Política Mundial de Recursos Adultos ha determinado que:

"Con el objeto de cumplir su Misión, cada Asociación Scout Nacional debiera contar con la dirigencia adulta necesaria para desarrollarse y funcionar con efectividad. Con el fin de conseguir estos recursos y mantenerlos en un nivel óptimo de calidad y cantidad, la asociación debe tener una visión clara de sus necesidades y emprender acciones concretas de captación."

La Asociación de Scouts de Venezuela, comprometida con esto, deberá llevar a cabo acciones constantes para que exista un adulto Scout en cada cargo, para que todos los requerimientos de recursos adultos sean satisfechos con personas de la capacidad esperada o superior y para que ello suceda en el momento oportuno.

Esto implica que la Asociación, debe:

- Contar con la cantidad de dirigencia adulta requerida para operar con efectividad, (y para ello)
- Trabajar para atender las necesidades, (de forma de)
- Ser proactiva ante la captación. Vale decir, no esperar que los adultos se acerquen, si no ir a buscar a las personas que se requieran según lo que el cargo demanda; (por tanto)
- Contar con claras descripciones de funciones, que permita saber la labor que deberá efectuarse, y relacionarla a la situación particular de cada cargo, (lo que conlleva)
- Definir un acuerdo con cada adulto, en el cual se definan los aportes para un apoyo mutuo, para un lapso determinado.

El presente folleto complementa el llamado "La Captación de los Adultos. El Proceso de Reclutamiento, Selección y Ubicación de los Más Aptos" y está destinado a facilitar la captación que se necesite para reforzar Grupos y Distritos existentes, y para fundar un nuevo Grupo o Distrito. Este último, tanto a partir de un Distrito que se divida como para atender un nuevo territorio, y está complementado con otras publicaciones que están listadas en el capítulo titulado "Bibliografía".

A QUIÉN VA DIRIGIDO

Esta publicación está destinada a varios usuarios, por cuanto la dotación de Adultos podrá darse en diferentes escenarios y la responsabilidad recaerá en diferentes personas.

PARA LA CAPTACIÓN DE ADULTOS PARA EL GRUPO

La Captación de Adultos Scouts para el Grupo, podrá darse en las siguientes circunstancias:

- Para atender las necesidades derivadas de las vacantes que se produzcan o de nuevas necesidades en los Grupos que ya están operando.
- Para atender las necesidades derivadas de la fundación de nuevos Grupos, por acción del Distrito o de la Región.

Estos dos escenarios, implican que este folleto está dirigido a:

- En los Grupos Scouts
A la persona que asuma la captación de los nuevos adultos, pudiendo recaer en un Representante o equipo de Representantes a quienes se les asigne esta labor, o en su defecto al Jefe o al Subjefe del Grupo. También es posible comprometer a un representante de la Institución Patrocinadora para trabajar solo o en conjunto con los anteriores.
- En los Distritos
Al Ayudante de Recursos Adultos, por cuanto deberá orientar al Comisionado en la divulgación del papel del adulto en las acciones de las instituciones que patrocinen un nuevo Grupo, en la identificación de las personas que pueden apoyar la captación, en la constitución y supervisión de un equipo de captación, según convenga.
- En las Regiones
Al Asistente de Recursos Adultos, por cuanto puede tener que apoyar la creación de nuevos Grupos en zonas actualmente no cubiertas por Distrito alguno, posiblemente a través de la identificación de los posibles ejecutores de la captación en la propia zona y orientarlos en la labor.

Cualquiera que sea la persona que deba asumir la dotación de los Adultos a los Grupos existentes o que se funden, encontrará una guía en las siguientes páginas.

PARA LA CAPTACIÓN DE ADULTOS PARA EL DISTRITO

Esta publicación también va destinada a atender las siguientes circunstancias:

- Dotación de los Adultos requeridos para una labor específica dentro del Distrito o para cubrir una vacante en los cargos del mismo.
- División de un Distrito por crecimiento de la membresía a límites superiores a los 12 Grupos.
- División de un Distrito para dar mejor atención a los Grupos de un territorio demasiado grande.
- Creación de un nuevo Distrito en un territorio donde no existen Grupos Scouts.

Estos tres escenarios, implican que este folleto apoyará en su labor:

- En los Distritos
Al Ayudante de Recursos Adultos, cuando se trate de buscar personas para tareas específicas a ser efectuadas en el Distrito.
A la persona que asuma la dotación de los adultos para el nuevo Distrito, pudiendo recaer en el Ayudante de Recursos Adultos o en un equipo de Adultos a quienes se les asigne esta labor.
Al Comisionado de Distrito, por ser el responsable del desempeño scout total en el territorio a su cargo.
- En las Regiones
Al Asistente de Recursos Adultos, por cuanto deberá orientar al Comisionado Regional en la divulgación del papel del adulto y en las acciones para vincular a las fuerzas vivas de la comunidad en proceso de creación del Distrito, en la identificación de las personas que pueden apoyar la captación, en la constitución y supervisión de un equipo de captación, según convenga.
Al Comisionado Regional, por ser el responsable final de lo que sucede en su territorio y porque deberá coordinar todos los pasos para que se den en el momento oportuno y con el apoyo de todas las Áreas

Cualquiera que sea la persona que deba asumir la dotación de los Adultos para los Grupos y los Distritos existentes o que se funden, encontrará una guía en las siguientes páginas.

Dado que la captación de las personas que conducirán un nuevo Grupo o Distrito no es responsabilidad aislada de una sola persona, es conveniente la discusión del contenido de este folleto entre todos los involucrados, para unificar criterios y determinar responsabilidades y tareas.

QUÉ SE QUIERE LOGRAR

El efectuar un proceso en forma sistemática y con calidad para dotar de adultos a los Distritos, busca los siguientes objetivos y beneficios:

OBJETIVOS

- Grupos Scout y Distritos en plena capacidad de funcionamiento, (por medio de)
- Tener más de un candidato para cada cargo, (y)
- Proveer un Adulto Scout que ingrese o se transfiera antes de producirse la vacante.
- Adulto que reúna el 100% de las características expresadas en el Perfil General del Adulto Scout y en el Perfil Específico para el cargo vacante.
- Adulto que tenga clara la labor Scout y las tareas propias del cargo a ocupar.

BENEFICIOS QUE SE DEBERÁN OBTENER

- A nivel del Adulto Scout que se capte convicción de que está aceptando una labor importante, y comenzar con seguridad, con ánimo tranquilo y positivo.
- A nivel de los Jóvenes Scouts, de sus Padres y de los otros Adultos Scouts la mejor persona para coordinar y dirigir las actividades Scouts para el proceso de desarrollo de los jóvenes, que puede orientarlos desde el mismo inicio de la relación Scout. Tranquilidad de saber que la labor está en buenas manos.
- A nivel de aquellos que deben efectuar la captación confianza en lo que hacen, uso racional y efectivo de los recursos disponibles y cumplir el proceso en el menor tiempo posible.
- A nivel de las Instituciones de la comunidad que apoyan el Escultismo seguridad en que sus objetivos están en buenas manos.
- A nivel de la Asociación, capacidad de respuesta frente a las necesidades de la sociedad, en cuanto a la formación y desarrollo de las nuevas generaciones a través del Escultismo. Capacidad de crecimiento constante.

CUÁNDO DEBERÁ UTILIZARSE EL PROCESO DE CAPTACIÓN DE ADULTOS

Tal como se desprende de lo expuesto hasta ahora, la aplicación del proceso de captación de adultos para los Grupos y Distritos Scouts, deberá darse:

- En forma planificada, por la detección de necesidades y su satisfacción: para cubrir las vacantes, por finalización del tiempo del compromiso y no renovación del nombramiento, o para una tarea específica para la cual se necesita una persona por un tiempo definido.
- Por la creación de nuevas Unidades o aumento de la población en las existentes, producto del plan del Grupo.
- Por la creación de un Distrito debido a que creció hasta su límite máximo o por requerirse una atención más directa de los Grupos, o sea por división del Distrito existente
- Cuando se determine la fundación de un nuevo Grupo o Distrito, por convenio entre la Asociación y una institución de la comunidad con objetivos afines o complementarios con el Escultismo o por propia iniciativa de la Asociación.
- Ante circunstancias absolutamente fortuitas e impredecibles, por la ausencia de un Adulto Scout sin haber finalizado el compromiso adquirido y antes de cumplir el lapso establecido para ejercer el cargo (deberá ser poco frecuente).

Dado que la casi totalidad de las situaciones deberán darse en las tres primeras circunstancias, se efectuará sin apresuramientos pero sin pausas, y contando con todas las facilidades para una labor de alta calidad.

QUIÉNES INTERVIENEN

En la captación de adultos para las diferentes posiciones del Grupo o Distrito que esté funcionando, ya se ha dicho que deberán trabajar las personas directamente responsables del proceso, quienes requerirán del apoyo y asesoría de los otros Adultos del Grupo o del Distrito y la Región.

En cualquier caso, el Jefe de Grupo como máximo responsable del Grupo deberá estar atento a todo lo que se haga y deberá vigilar que se cumplan las normas de la Asociación y las que se fijen internamente.

Cuando se trate del Distrito, el Comisionado de Distrito, como máximo responsable del mismo, deberá estar atento a todo lo que se haga y deberá vigilar que se cumplan las normas de la Asociación y las que se fijen internamente.

Los demás dirigentes podrán estar involucrados de diferentes formas, y en todo caso serán fuente de posibles candidatos, por cuanto al ser conocedores de la labor Scout y de las particularidades del Grupo o Distrito, sabrán quiénes en su entorno presentan las características deseables.

En caso de crearse un Grupo Scout nuevo, la labor dependerá básicamente del Distrito, el cual deberá dar apoyo a la institución patrocinadora. Para el caso de crearse un nuevo Distrito la Región será quien asuma el liderazgo en el proceso.

Esta participación deberá ser efectuada de tal forma que la persona, o el equipo de captación de adultos, sentirán plena independencia en la decisión que tome, a fin de poder asegurar que se cumpla con una selección acorde con los perfiles definidos.

Es conveniente vincular en el proceso a un conocedor del reclutamiento y selección de Recursos Humanos, persona que podrá ser la cabeza del equipo de captación o fungir como asesor. Esta persona, que deberá ser de reconocidos logros en el tema, deberá aportar su pericia profesional en la ejecución del proceso, tomando en cuenta los perfiles, descripciones de cargo, la inducción y el compromiso que son propios de la Asociación.

En "A Quién Va Dirigido", se señalaron las personas que pueden estar involucradas en el proceso de captación, según las circunstancias que dan origen a la búsqueda:

- En la captación de un Adulto para un Grupo ya existente:
Jefe de Grupo

Representantes (involucrados en el proceso)
Representante de la Institución Patrocinadora
Experto (si fuera el caso)

- En la captación de un Adulto para un Grupo que se está fundando:
Comisionado de Distrito/Región
Ayudante de Recursos Adultos
Representante de la Institución Patrocinadora
Experto
- En la captación de los Adultos para un nuevo Distrito:
Comisionados de Distrito
Comisionados Regionales
Ayudantes de Recursos Adultos
Asistentes de Recursos Adultos
Personas a quienes se ha encargado llevar a cabo el proceso de captación

QUIÉNES SON LOS BENEFICIARIOS DEL PROCESO

La persona (o el equipo) encargado de captar a los adultos que requiere el Grupo o Distrito debe tener muy explícito para quién trabaja, pues esa claridad le permitirá hacer la selección en la forma más ajustada a las necesidades.

Los beneficiarios del proceso de captación son:

- Los jóvenes Scouts:
los miembros actuales de los Grupos y los jóvenes que habrán de integrarlos.
- Los padres y representantes de esos jóvenes:
las personas que están confiando en el Escultismo para que sus hijos crezcan y se desarrollen.
- El Escultismo:
el Movimiento en términos de sus Propósito, Principios, Método, Programa
- La Sociedad:
el entorno al cual sirve el Escultismo venezolano, o sea Venezuela y su gente

Cada vez que se proceda a buscar, seleccionar y ubicar un adulto, deberá reflexionarse si el candidato es el adecuado tanto a la luz de los parámetros fijados en el Perfil General del Adulto Scout como del Perfil Específico para el cargo, y si es la persona que se requiere para que forme parte del Movimiento Scout, en términos de ser el adecuado para los beneficiarios antes descritos.

QUÉ ESPERAN LOS BENEFICIARIOS

La captación de adultos debe atender a las expectativas de los beneficiarios y asegurar que sean correctamente comprendidas.

Entre las expectativas de los beneficiarios están:

- Que las vacantes que se vayan a producir sean cubiertas antes de que ello suceda:

Si el cargo está ocupado, se vincule al sustituto con anterioridad a que se vaya quien lo está ocupado en ese momento.

Si es un cargo nuevo, no se proceda a trabajar en sus acciones y área de influencia hasta tanto no se ha vinculado al nuevo adulto, vale decir no fundar nuevos Grupos antes de contar con adultos que conduzcan la labor del nuevo Distrito, no atraer a los jóvenes antes de contar con adultos ubicados en las Unidades.

- Adultos que reúnan las características descritas en los perfiles y las que sean indispensable para la situación que deberán atender:

Que además de ser honesto, responsable, etc., según lo descrito en los perfiles, adicionalmente cumpla con lo que demandan circunstancias tales como: ser de la comunidad donde operará el nuevo Grupo, tener la destreza para manejar el equipo que existe para la labor, tener la posibilidad de desplazarse en todo el territorio del Distrito, tener disponibilidad de tiempo en el horario de actividades, etc..

- Adultos ubicados según sus capacidades y posibilidades:

Asegurar que la persona puede hacer aportes de calidad, que mejoren, que produzcan según las metas o por encima de ellas.

- Poder escoger al mejor de varios candidatos:

Asegurando no tan solo que tienen las cualidades requeridas, sino que además se ha escogido al mejor de ellos, a quien mejor encaja dentro del equipo de trabajo.

- Contar con personas que ya han sido identificadas como potencialmente adecuadas:

Tener identificado un grupo de personas cercanas al Grupo, o al Distrito o a la Región, que fácilmente puedan ser contactados y motivarlos a su vinculación

para una labor específica, o sea, no salir a buscar a las personas cuando se ha manifestado la necesidad. Acudir a quienes ya han hecho algún aporte o han manifestado algún interés, y se conocen sus antecedentes personales y su trayectoria en otros campos.

EL PROCESO DE CAPTACIÓN

El proceso de captación debe atender a las expectativas de los beneficiarios, cada uno de sus pasos debe agregar valor al resultado final que se espera, cada paso deberá recibir los insumos del que le precede y con tal calidad que le permita alcanzar la suya propia.

A continuación la descripción de los pasos que deberán seguirse. En el capítulo "Anexos" se muestra cómo efectuar los diferentes procesos según lo que se debe atender, expresando en cuadros los pasos y en texto escrito a continuación, los estándares que deberá cubrir cada paso. Así vemos, que el paso "Buscar Candidatos" debe cumplir con el estándar que "todos ellos deberán reunir el perfil general del Adulto Scout, el perfil específico para el cargo, las cualidades específicas manifestadas por el Consejo de Grupo o Distrito o el jefe inmediato."

PROCESO PARA LA CAPTACIÓN DE ADULTOS PARA EL GRUPO SCOUT

QUIÉN	HACE QUÉ	CON QUÉ	ESTÁNDARES
Dirigente en el cargo	Está ejecutando la labor derivada del compromiso que firmó. (en caso de un Grupo nuevo, se obvia este paso)	Compromiso Apoyo de la Asociación Planes y programas del Grupo	Fecha límite fijada Manifestación del deseo de no continuar en el cargo, por lo menos 2 meses antes de su desvinculación
Jefe inmediato	Supervisa el desempeño y evalúa al Adulto Scout. (en caso de un Grupo nuevo, se obvia este paso)	Compromiso del dirigente en el cargo	Apegado al compromiso, en términos de vivir de acuerdo a los Valores Scouts y de los logros a que se comprometió Determinar si puede seguir
Jefe inmediato	Propone las características adicionales a los perfiles	Análisis de la situación actual	Consistentes con los perfiles
Encargado(s) de Selección	Elabora un programa de captación	Planes y programas del Grupo	Previo a producirse la necesidad de la búsqueda
Encargado(s) de Selección	Busca a los candidatos	Perfiles Características definidas por el superior	
QUIÉN	HACE QUÉ	CON QUÉ	ESTÁNDARES

Encargado(s) de Selección	Entrevista a los candidatos e investiga antecedentes y personalidad	Hoja de vida del Candidato Perfiles y características Planes y programas del Grupo Pruebas psicológicas (si se tiene disponibilidad)	En caso de aplicar pruebas, escogidas y aplicadas por profesionales
Encargado(s) de Selección	Escoge tres (3) candidatos	Aportes y hallazgos de entrevistas e investigaciones	100% de escogidos reúnen perfiles y características
Jefe Inmediato	Entrevista y escoge	Perfiles y características Planes y programas	El que tenga un perfil superior al de los demás
Encargado (s) de Selección	Ubica al nuevo dirigente	La Inducción a la Asociación y sus materiales anexos Formulario de Compromiso Planes y programas del Grupo	Se cumplen los objetivos de la inducción, tal como están expresados en el documento de la Asociación En consulta con el jefe inmediato
Jefe inmediato y Nuevo dirigente	Firman acuerdo (Se reinicia el proceso)	Formulario de Compromiso	Discutido entre ambos Comprendido a fondo Criterios únicos

PROCESO PARA LA CAPTACIÓN DE ADULTOS PARA CUBRIR LAS VACANTES DEL DISTRITO

QUIÉN	HACE QUÉ	CON QUÉ	ESTÁNDARES
Dirigente en el cargo	Está ejecutando la labor derivada del compromiso que firmó.	Compromiso Apoyo de la Asociación Planes y programas del Distrito	Fecha límite fijada Manifestar el deseo de no continuar en el cargo, por lo menos 2 meses antes de su desvinculación
Jefe inmediato	Supervisa el desempeño y Evalúa al Adulto Scout	Compromiso del dirigente en el cargo	Apegado al compromiso, en términos de vivir según los Valores Scouts y de los logros a que se comprometió. Determinar si puede seguir.
Jefe inmediato	Propone las características adicionales a los perfiles	Análisis de la situación actual	Consistentes con los perfiles
Encargado(s) de Selección	Elabora un programa de captación	Planes y programas del Distrito	Previo a producirse la necesidad de la búsqueda
Encargado(s) de Selección	Busca a los candidatos	Perfiles Características definidas por el superior	
Encargado(s) de Selección	Entrevista a los candidatos e investiga antecedentes y personalidad	Hoja de vida del Candidato Perfiles y características Planes y programas del Distrito Pruebas psicológicas (si se tiene disponibilidad)	En caso de aplicar pruebas, escogidas y aplicadas por profesionales En consulta con el jefe inmediato
Encargado(s) de Selección	Escoge tres (3) candidatos	Aportes y hallazgos de entrevistas e investigaciones	100% de escogidos reúnen perfiles y características

QUIÉN	HACE QUÉ	CON QUÉ	ESTÁNDARES
Jefe Inmediato	Entrevista y escoge	Perfiles y características Planes y programas	El que tenga un perfil superior al de los demás
Encargado(s) de Selección	Ubica al nuevo dirigente	La Inducción a la Asociación y sus materiales anexos Formulario de Compromiso Planes y programas del Distrito	Se cumplen los objetivos de la inducción, tal como están expresados en el documento de la Asociación
Jefe inmediato y Nuevo dirigente	Firma acuerdo (Se reinicia el proceso)	Formulario de Compromiso	Discutido entre ambos Comprendido a fondo Criterios únicos

PROCESO PARA LA CAPTACIÓN DE ADULTOS PARA UN NUEVO DISTRITO

QUIÉN	HACE QUÉ	CON QUÉ	ESTÁNDARES
Comisionado Regional/ Director de Operaciones	Determina el área geográfica a atender y sus características (población, actividad económica, autoridades a ser contactadas, intereses de la juventud, actividades que realizan, instituciones que la forman, sus objetivos e intereses)	Plan Nacional	Estudio detallado de la situación y de su potencialidad Asesorarse con conocedores de la zona
Comisionado Regional/ Director de Operaciones	Contacta a las fuerzas vivas de la zona. (Alcalde, representantes de las Iglesias, directores de empresas, etc.) Determina personas/instituciones para la captación de adultos	Proyecto Educativo Acciones del Distrito para el año	Unidad de criterio de qué decir, entre quienes hagan los contactos
Comisionado Regional/ Director de Operaciones y Asistente de Recursos Adultos	Determinan las personas que conviene contactar y vincular a la labor del nuevo Distrito. (Se podrá incluir a posibles candidatos entre quienes actualmente forman parte de la Asociación)	Acciones del Distrito para el año Perfil de cada cargo Descripciones de cada Cargo	Consistentes con los perfiles

QUIÉN	HACE QUÉ	CON QUÉ	ESTÁNDARES
Asistente de Recursos Adultos o encargado de la selección	Efectúa entrevistas, estudio de antecedentes y trayectoria de las personas. Escoger a los 3 más aptos para cada posición	Plan Nacional Descripciones de Cargo Ficha de Vida	Investigación a fondo de los antecedentes Lugar confortable, agradable, aislado Más de un candidato
Comisionado Regional/ Director de Operaciones	Escoge al nuevo Comisionado de Distrito	Plan de Acción del Distrito Descripción del Cargo	Exponer la labor que hay que efectuar Oír la opinión del candidato
Comisionado Regional	Provee la Inducción	Folleto: La Inducción, material anexo	Cumplir objetivos de la Inducción
Comisionado Regional y nuevo Comisionado de Distrito	Determina candidatos a los cargos de Ayudantes	Listado de candidatos Ficha de Vida de los candidatos Perfiles y Descripciones de Cargo	Análisis de los candidatos de acuerdo a criterios únicos Ajustarse a Perfil y Descripción de los cargos a ocupar
Comisionado Regional y nuevo Comisionado de Distrito	Entrevistar a los candidatos escogidos	Plan de Acción del Distrito Descripción del Cargo	Investigación a fondo de los antecedentes Lugar confortable, agradable, aislado Más de un candidato
Comisionado Regional y nuevo Comisionado de Distrito	Escoge a los Ayudantes del nuevo Distrito	Plan de Acción del Distrito Descripción del Cargo Informe de las entrevistas	Criterios de selección únicos
Nuevo Comisionado de Distrito (con apoyo del Asistente de Recursos Adulto)	Da la Inducción	Folleto: La Inducción, material anexo El Compromiso Scout	Lograr lo descrito en los objetivos de la Inducción

Estos procesos cuentan con una serie de documentos donde se consiguen las directrices y material de apoyo para efectuar los pasos señalados. Estos documentos están reseñados en el capítulo titulado "Bibliografía",.

Así mismo, el siguiente capítulo explica cómo determinar los requerimientos y necesidades de captación, en forma sencilla y que asegure una definición precisa de lo que será necesario hacer.

LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES

Para definir cuál es la labor que deberá efectuarse, será preciso que los encargados del Proceso de Captación determinen los requerimientos y las necesidades, en cuanto a Adultos Scouts.

Los requerimientos de dirigencia serán dados por el número de adultos que se requieren para:

- Cubrir vacantes que habrán de producirse por transferencia o retiro de alguno de los Adultos Scouts del Grupo o del Distrito
- Cubrir vacantes que habrán de producirse al crearse un nuevo Grupo o Distrito, o ampliar su labor

Las necesidades de dirigencia serán dadas por el tipo de Grupo o Distrito, por las características de la comunidad, por las características de los jóvenes, y por otros muchos aspectos que demandarán que los adultos a captar tengan determinadas características.

La persona o equipo responsable de la captación deberá prestar especial atención a este aspecto, por cuanto el adulto con las mejores credenciales en "teoría", podrá fracasar en el cargo scout que asuma, si se ignoran aspectos que son cruciales para las circunstancias específicas de la Unidad, del Grupo o del Distrito.

Por tanto, un primer paso del proceso de captación es determinar:

- Número de adultos que se requieren.
- Características que deberá reunir cada uno de ellos (adicionales a las mínimas expresadas en el documento: El Perfil y la Descripción de los Cargos del Grupo y del Distrito Scout.).

A continuación se desarrolla cada uno de estos aspectos, para que sirvan de guía en la toma de decisiones para fortalecer o crear un Grupo o un Distrito.

CÓMO DETERMINAR LOS REQUERIMIENTOS Y NECESIDADES

GRUPOS O DISTRITOS SCOUTS QUE YA EXISTEN

Los Adultos Scouts del Grupo o del Distrito deben trabajar a partir de un compromiso (Acuerdo Mútuo) firmado junto con el representante de la Asociación, que a nivel de Grupo por lo general será el Jefe de Grupo (y que en su caso, lo firmará junto con el Comisionado de Distrito), y que en el caso del Distrito, será el Comisionado Regional para el compromiso del Comisionado de Distrito, y de éste con sus Ayudantes, por tanto se tendrá claramente establecido hasta cuándo se contará con el aporte de cada uno de ellos y cuál labor se comprometieron a finalizar en esa fecha.

Si todos los Adultos Scouts elaboran el Compromiso para el mismo lapso de tiempo, todos los que sean promovidos o se retiren saldrán en el mismo momento, lo que se deriva en una búsqueda en el mismo momento de todos los que se deban captar.

Si cada Adulto Scout tiene una fecha de finalización diferente, el proceso de captación deberá prolongarse por varios meses, si es que no es requerido todo el año.

Cada Grupo o Distrito deberá determinar cuál de los enfoques adopta, ya que ambos tendrán sus ventajas y desventajas. A continuación se listan algunas.

El Compromiso de todos los Adultos Scouts finaliza en la misma fecha

VENTAJAS	DESVENTAJAS	IMPORTANTE
Las metas y logros de las Unidades y del Grupo, o del Distrito serán los logros a expresar dentro del Compromiso que se firme	La finalización de los Compromisos generará un período en el cual los Grupos o Distritos resentirán la baja de todos los dirigentes que se retiren, en un mismo momento	No todas las labores dentro del Grupo o Distrito requieren la misma fecha de inicio ni tienen la misma duración
Todos los Adultos sabrán qué parte de las metas se están logrando y cuáles no, por lo que sus labores estarán más claras	En algún caso se podrá dar que todos los Adultos del Grupo o Distrito finalicen su gestión y se retiren, por lo que los jóvenes tendrán un desarrollo que no será dominado por ninguno de los Adultos nuevos	
La supervisión de lo hecho por cada Adulto y del impacto que está produciendo, podrá hacerse más fácilmente, cuando se centre en las metas y no en cómo las está alcanzando		
La labor de los Adultos será más fácil de coordinar		

El Compromiso de cada Adulto Scout finaliza en la fecha individualmente acordada

VENTAJAS	DESVENTAJAS	IMPORTANTE
<p>La labor dentro del Grupo o el Distrito será constante, sin lapsos de baja productividad ni períodos de ajustes en su ejecución</p> <p>Los jóvenes y Adultos Scouts verán un modelo de trabajo constante en equipo, donde el logro final se alcanza a pesar de la entrada y salida de algunos miembros (la ejemplificación de lo que pasa en las Unidades, Patrullas, Equipos, etc.)</p> <p>El Compromiso podrá estar referido a los logros personales de cada Adulto, por lo que la evaluación podrá ser más objetiva</p>	<p>La definición de los logros para cada Adulto, requiere de un estudio bien detallado</p> <p>El Adulto puede dedicarse más a alcanzar sus propios logros, que al aporte de los mismos a las metas del Grupo o Distrito</p>	<p>La labor de supervisión requiere de mayores destrezas y capacidades en quién la ejerza</p> <p>El control de la gestión y de los logros son dos procesos separados</p>

Una vez determinada la forma en que se maneja el Compromiso de los Adultos Scouts, se sabrá la fecha en la cual se deberá proceder a captar adultos, siendo necesario fijar cuántos y con cuáles características.

Definición de Cuántos Adultos deberán Captarse

Otros de los aspectos a considerar para determinar a cuántos adultos captar, están:

- En el momento en que un Adulto Scout elabora el Compromiso discute si entre sus planes está finalizar su vinculación con la labor Scout o si desearía continuar en otro tipo de trabajo. Ello, o se incluye dentro del propio Compromiso o se registra en su expediente. Esta información permitirá saber cuántos no continuarán en el cargo.
- La determinación, en cualquier momento, por parte del Adulto de no continuar a partir de la finalización del Compromiso firmado (o aún antes).
- La consideración del inmediato superior, del supervisor, del Consejo de Grupo o de Distrito, de que el Adulto Scout no debe continuar (debidamente soportado por una evaluación de sus logros y de su comportamiento).
- Logros o eventos que se realizarán en el período, que requieren un compromiso especial.

Por ejemplo: * El Distrito planifica tener una sede y su dotación, por lo que requiere quien la busque, quien solicite donativos, quien entrene a los jóvenes en labores de albañilería, etc. * El Foro Distrital de Jóvenes con la vinculación del mayor número de ex-miembros posible, con impacto del Escultismo en la comunidad. * Aniversario del Grupo con la vinculación del mayor número de ex-miembros posible, con apoyo de la comunidad.

- La creación de un nuevo Distrito por división de uno existente, por lo que se requieren más dirigentes

La sumatoria de todos estos requerimientos, producirá un número, pero adicionalmente se deberá determinar "quiénes" deben ser captados. El análisis numérico podrá ser reflejado en un cuadro como el siguiente:

Para el Grupo Scout

1. Labor	2. Adultos Actuales	3. Adultos que se Requieren	4. Adultos que se Retiran	5. Adultos a Captar [(3 - 2) + 4]
Unidad: _____				
Unidad: _____				
Unidad: _____				
Unidad: _____				
Unidad: _____				
Unidad: _____				
Representantes				
Labor: _____				
Labor: _____				
Labor: _____				
Jefe y Subjefe				
			TOTAL	

A continuación un ejemplo del uso de este formulario.

1. Labor	2. Adultos Actuales	3. Adultos que se Requieren	4. Adultos que se Retiran	5. Adultos a Captar [(3 - 2) + 4]
Unidad: Manada	4	3	2	1
Unidad: Tropa	1	3	0	2
Unidad: Clan	0	0	1	1
Unidad: _____				
Unidad: _____				
Unidad: _____				
Representantes	2	3	1	2
Labor: Captar Adultos	0	3	0	3
Labor: Servicio	0	1	0	1
Labor: _____				
Jefe y Subjefe	2	2	0	0
			TOTAL	9

Para el Distrito

1. Labor	2. Adultos Actuales	3. Adultos que se Requieren	4. Adultos que se Retiran	5. Adultos a Captar [(3 - 2) + 4]
Comisionado de Distrito				
Ayudante de Programa de Jóvenes				
Ayudante de Administración				
Ayudante de Recursos Adultos				
Responsable de _____				
Responsable de _____				
Responsable de _____				
Responsable de _____				
Responsable de _____				
			TOTAL	

A continuación un ejemplo.

1. Labor	2. Adultos Actuales	3. Adultos que se Requieren	4. Adultos que se Retiran	5. Adultos a Captar [(3 - 2) + 4]
Comisionado de Distrito	1	1	1	1
Ayudante de Programa de Jóvenes	1	1	0	0
Ayudante de Administración	1	1	0	0
Ayudante de Recursos Adultos	0	1	0	1
Responsable de Campaña Financiera	0	5	0	5
Responsable de Foro de Jóvenes	1	3	0	2
Responsable de Equipo y Material	0	1	0	1
Responsable de Fundar Grupos A, B, C	0	3	0	3
Nuevo Grupo A	1	11	0	10
Nuevo Grupo B	0	9	0	9
Nuevo Grupo C	0	11	0	11
			TOTAL	42

Como se observa, al restar de la columna 3, los valores de la columna 2, y al resultado sumarle la columna 4, se obtendrá el número de adultos a captar; adicionalmente se sabrá para qué Unidad, cargo o labor se requieren.

Al finalizar estos pasos, se sabe cuántos hay que captar y para cuáles labores. Ahora habrá que trabajar en definir cómo tiene que ser la persona para ser apta para el cargo.

Ver capítulo "El Reclutamiento", en "Captación de los Adultos", publicación de la Asociación de Scouts de Venezuela.

QUIÉN PUEDE ASESORARLOS

La captación de adultos puede representar un reto para quienes no cuentan con expertos que lo puedan conducir o ayudarles, por lo que los encargados de efectuarlas deberán contar con una asesoría de quienes se desempeñen como Asistente o Ayudante de Recursos Adultos.

Se deberá acudir a esa persona y pedirle desde la capacitación sobre la aplicación del proceso hasta la orientación para la ejecución de cada paso.

Es muy recomendable que se acuda a empresas especializadas para pedirles orientación y asesoría en la labor de dotar los adultos que requiere el Grupo o Distrito. No pocas empresas que no pueden hacer aportes monetarios, están dispuestas a contribuir al Escultismo a través de la asesoría en labores especializadas. Ésta es una buena oportunidad para captar esas voluntades.

Los Dirigentes que Necesitamos

Oficina Scout Interamericana,
Comisión de Recursos Adultos
Santiago de Chile, 1995

Política de Recursos Adultos

Asociación de Scouts de Venezuela
Caracas, 1995

El Compromiso del Adulto Scout

Cómo Elaborarlo
Asociación de Scouts de Venezuela
Caracas, 1996

La Captación de los Adultos

El proceso de Reclutamiento, Selección y Ubicación de los más Aptos
Asociación de Scouts de Venezuela
Caracas, 1996.

La Gestión de Recursos Adultos en el Distrito

Asociación de Scouts de Venezuela
Caracas, 1996

Perfiles y Descripciones de Cargo del Grupo Scout

Asociación de Scouts de Venezuela
Caracas, 1996

