



LA CAPTACIÓN DE LOS ADULTOS

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y UBICACIÓN DE LOS MAS APTOS

Dirección Nacional
De Recursos Adultos



	Página
Introducción	03
La Política Mundial de Recursos Adultos	05
La Política Nacional de Recursos Adultos	07
Nueva Estrategia de Captación de Recursos Adultos	09
Punto de Partida para una Nueva Estrategia de Captación de Recursos Adultos	10
Cómo Atraer a la gente Adecuada	13
El Reclutamiento	15
La Selección	19
La Ubicación	24
Instrumentos para la Selección	26
Fuentes de Reclutamiento	31
El Registro de Elegibles / Base de Datos de Candidatos	37
La Entrevista	42
La Investigación de Antecedentes	49
La Aplicación de Pruebas Psicológicas	51
Ejemplos de Procesos	53
Los Costos de la Captación de Adultos	60
Formularios	61

La Asociación de Scouts de Venezuela tiene el firme propósito de proveer a los jóvenes del país oportunidades para:

- Desarrollarse a su máximo potencial a través del Escultismo.
- Ser guiados por personas que tienen la capacidad y la moralidad para orientarlos y servirles de ejemplo de conductas válidas.
- Disfrutar de sus años juveniles al participar en las actividades que más le atraigan.
- Ser artífices de su propio desarrollo.

Así mismo la Asociación, como parte de la Organización Scout Mundial, está comprometida con los retos y metas que se impone el Escultismo Mundial y a trabajar en la aplicación de las políticas que establezca. Y como parte de la comunidad nacional debe contribuir al desarrollo de Venezuela y al logro de sus objetivos, a través de:

- Proveer jóvenes y adultos comprometidos con la mejora constante de la sociedad.
- Participar en el logro de planes de educación, atención a los menores y al ambiente.
- Participar en la definición de directrices en el campo educativo y social.
- Proveer ideas y acciones efectivas y eficientes, para la atención del joven.

Para alcanzar esto, el Área de Recursos Adultos se compromete a dotar a la Asociación de adultos capaces, dispuestos, dónde y cuándo se requiera. En tal sentido se propone:

- Dotar oportunamente, a cada nivel de la organización, con suficientes adultos con las cualidades y el interés requeridos para cada cargo, y
- Dar a los Adultos Scouts la oportunidad de:

- Considerarse aptos para la labor.
- Disfrutar de relaciones armónicas con sus compañeros.
- Obtener reconocimiento por su labor.
- Sentir satisfacción por el servicio que prestan.
- Sentirse a gusto en el lugar donde están.
- Sentirse recompensado en su esfuerzo al ver su contribución a la formación de los niños y jóvenes.
- Tener oportunidades de desarrollarse como persona

Este material proveerá recursos, ideas y directrices para poder efectuar una labor de captación eficiente, para tener en todos los cargos la mejor persona, en el momento oportuno y con la información necesaria.

Caracas, Marzo de 1996

POLÍTICA MUNDIAL DE RECURSOS ADULTOS

En la 33a. Conferencia Scout Mundial, efectuada en Bangkok en 1.993, se procedió a aprobar la Política Mundial de Recursos Adultos con el propósito de "contribuir al cumplimiento de la Misión del Movimiento Scout, posibilitando a las Asociaciones Nacionales contar permanentemente con los dirigentes adultos necesarios para ofrecer a la juventud un programa de calidad adaptado a sus necesidades y de real utilidad para su desarrollo."¹

OBTENCIÓN DE RECURSOS ADULTOS

Con el objeto de cumplir su Misión, cada Asociación debe 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.

Detección de Necesidades

Cada Asociación establecerá su propia lista de funciones, para compararla con la situación real de la dirigencia (vacantes, traslados, salidas), calcular la evolución probable a mediano plazo (crecimiento de la Asociación) y determinar finalmente la necesidad de recursos adultos a corto y mediano plazo.

Captación

Se alienta enfáticamente a las Asociaciones adoptar una actitud positiva y proactiva para la captación sistemática de adultos. Esta captación se realizará conforme a cargos específicos, basada en descripciones de funciones que definan claramente las tareas encomendadas.

Acuerdo Mútuo

La Política Mundial establece el principio de negociación y cierre de un acuerdo sobre las obligaciones recíprocas de la asociación y de la persona en cuestión.

Nombramiento

¹ Conferencia Mundial de Bangkok, Documento 8: Adultos en el Movimiento Scout, pág. 3

Las Asociaciones Nacionales son absolutamente responsables del nombramiento de sus dirigentes adultos para todas las funciones, de acuerdo con los siguientes principios generales:

- * Sólo las autoridades responsables de una asociación pueden nombrar a un adulto para una función específica dentro de ella.
- * Todo nombramiento se efectúa sobre la base de un acuerdo mutuo entre la Asociación y la persona involucrada.
- * Cada nombramiento se efectúa por un tiempo determinado.
- * Las condiciones para la renovación de una función deben estipularse claramente.

POLÍTICA NACIONAL DE RECURSOS ADULTOS

En su deseo de cumplir con la Política Mundial, el Consejo Nacional aprobó la siguiente Política:

“Recursos Adultos apoya la Política de Programa de Jóvenes, por medio de asegurar que el Escultismo esté a la disposición de un número creciente de niños y jóvenes, con el apoyo de suficientes adultos con un desempeño de calidad. Por tanto, Recursos Adultos trabaja para que la Labor Scout esté basada en el voluntariado de hombres y mujeres comprometidos con el Propósito del Escultismo y los Valores Scouts, con un trabajo en equipo entre voluntarios y profesionales; y asegura que los adultos cuenten con oportunidades y medios para desarrollarse como individuos y para adquirir los conocimientos y habilidades que requieren para su cargo. Reconoce la labor de los adultos, cuyos partes se destacan en el logro de los objetivos de la Asociación (en aquel nivel donde se desempeñen y no sólo a nivel nacional) y vela porque los Adultos Scouts se desempeñen en las funciones para las cuales están capacitados, para las cuales se requiere su labor, y para las cuales se sienten interesados.

Recursos Adultos trabaja para: mantener a los adultos cuya labor es de calidad, lograr la participación creciente y en número representativo de la mujer y asegurar que los adultos tengan una identificación sexual acorde a su sexo, y sean capaces de modelar comportamientos basados en el propio respeto y el respeto hacia los demás.”

Esta Política plantea en cuanto a captación de adultos, los siguientes parámetros:

INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

La labor Scout debe descansar en el trabajo de adultos voluntarios, que comprometidos con el desarrollo del país vean en el Escultismo un medio efectivo para ello.

BÚSQUEDA DE ADULTOS DE CALIDAD

En tal sentido, se harán esfuerzos para buscar y atraer a los hombres y a las mujeres más calificados de cada comunidad, cuya trayectoria y capacidades sean acordes a los requerimientos de la Asociación. Y se dará especial atención, a contar con personas con experiencia externa exitosa en la conducción de otros adultos, para cubrir los cargos de apoyo y dirección.

APOYO AL ADULTO SCOUT

El Adulto Scout tendrá a su disposición soporte, consejo y motivación desde el mismo momento en que acepta el cargo.

INCORPORACIÓN DE LA MUJER

La Asociación requiere una participación numerosa y en todos los aspectos de la labor Scout de mujeres con reconocidas capacidades, que se integren tanto en las labores de dirección como de operación.

NUEVA ESTRATEGIA DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ADULTOS

Dado el compromiso mundial adquirido en París, de un crecimiento Scout con calidad, la Asociación se plantea adoptar una nueva estrategia para captar adultos, que persigue:

- la participación de todos los niveles de la Asociación con definición clara de sus funciones, para captar a los más aptos de cada comunidad
- ubicarlos donde se requiera y donde ellos tengan interés en trabajar
- con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres
- manteniendo todas las posiciones en manos de personas suficientemente informadas y preparadas
- con una visión clara de qué se espera de ellos y qué apoyo pueden recibir

Esta estrategia tiene las siguientes características:

- define en forma clara y desafiante lo que se desea alcanzar
- aclara la participación de cada quien en el proceso
- permite a cada ente involucrado ajustar los medios que se sugieren y crear los propios
- vincula el accionar de la captación de adultos con los objetivos de la Asociación
- expresa cuáles recursos y dónde obtenerlos, para efectuar la labor
- es flexible, para responder a situaciones cambiantes, tanto internas como externas

PUNTO DE PARTIDA PARA LA NUEVA ESTRATEGIA DE CAPTACIÓN DE RECURSOS ADULTOS

QUÉ BUSCA LA ASOCIACIÓN

La Asociación de Scouts de Venezuela se encuentra inmersa en un proceso de cambio, a fin de llegar a ser numéricamente importante, educativamente impactante y respuesta para necesidades del país.

SITUACIÓN DEL ADULTO SCOUT VENEZOLANO EN 1995

POSITIVO	A MEJORAR
<ul style="list-style-type: none">• Dispuesto, capaz de crecer y desarrollarse.• Comprometido con el cambio.• Dispuesto a asumir nuevos retos.• Con una calificación para las labores más diversas.• Mayoritariamente joven.	<ul style="list-style-type: none">• Numéricamente insuficiente• Poco creativo• Crecimiento espontáneo• Alta rotación• Imagen deformada o inexistente en la sociedad• Carencia de dirigentes de adultos• Con conocimiento superficial del Escultismo

QUE SE DESEA LOGRAR

La Asociación está involucrada en un proceso de renovación y empeño en ser una oportunidad cierta para la formación de los jóvenes del país a través del Escultismo. Para ello es necesario que los adultos scouts sean numéricamente suficientes, calificados y dispuestos, por lo cual se desea que cada Nivel de la Asociación asuma una parte de la labor y que la misma obtenga resultados

específicos. A continuación se muestra un cuadro donde se reflejan los logros que deberán alcanzarse en cada Nivel, los cuales al darse simultáneamente aseguran la fortaleza del Escultismo Venezolano.

**LOGROS A ALCANZAR EN CADA NIVEL DE LA ASOCIACIÓN
EN CUANTO A RECURSOS ADULTOS**

NIVEL	QUÉ SE DESEA LOGRAR
* Nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de los acuerdos mundiales • Capacidad de respuesta a los requerimientos de las demás Áreas de la Asociación • Visión actualizada de la labor • Capacidad de respuesta ante los cambios • Directrices que sean de ayuda a todo nivel • Involucrar a adultos con experiencia en recursos adultos • Desarrollar destrezas en los encargados de la labor en los demás niveles
* Región	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría continua a los Distritos en la aplicación de la Política, estrategia y acciones relativas a la captación de adultos • Vinculación de la Asociación con instituciones de la comunidad, que puedan tener objetivos comunes o complementarios y que puedan proveer adultos • Generar una imagen positiva del dirigente scout a nivel de la comunidad • Captación de adultos para la creación de nuevos Grupos Scouts • Promoción constante de la labor del dirigente scout • Dotación a los Grupos del material y capacitación necesarios para una buena selección de los adultos • Capacitación a los padres para una correcta apreciación de los adultos del Grupo • Análisis de la situación real de los adultos scouts de la Región

<p>* Distrito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a los Grupos en la búsqueda de los adultos necesarios para una correcta labor • Captación de adultos para la creación de nuevos Grupos Scouts • Promoción de la labor del dirigente scout, en la comunidad • Captar los adultos requeridos para una buena gestión • Dotación a los Grupos del material y capacitación necesarios para una buena selección de los adultos • Capacitación a los padres para una correcta apreciación de los adultos del Grupo • Análisis de la situación de los adultos en los Grupos y proponer acciones
<p>* Grupo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una dirigencia de calidad y comprometida en cada posición • Renovación de la dirigencia oportunamente • Apoyo adulto a las labores de los miembros de las Unidades • Captar los adultos requeridos para una buena gestión

CÓMO ATRAER A LA GENTE ADECUADA

La captación de los adultos requiere de un proceso sistemático, pero básicamente requiere de un Escultismo con muy buena imagen en cuanto a su Propósito y a su quehacer.

Esta buena imagen va a depender, entre otras circunstancias, de:

- una labor comprometida con el Propósito y Valores Scouts y con las necesidades de la Sociedad Venezolana.
- un número siempre creciente de Adultos Scout de alta calidad.

El proceso sistemático requerirá de:

- personas directamente responsables de la captación.
- trabajando constante.
- con una labor comprometida con la calidad de la gestión y del resultado.

Para efectuar el proceso de atraer a la gente adecuada, se debe comprender qué un proceso es: "Un conjunto de actividades (tareas, pasos, operaciones, ciclos de trabajo) que producen productos, servicios o información para un cliente".²

En el Proceso para Atraer a la Gente Adecuada "producto" y "cliente" quiere decir.

Producto que se busca: adultos que cumplan con el perfil definido, que tengan el potencial para efectuar una labor scout de alta calidad.

Cliente: el Grupo, el Distrito, la Asociación; es decir, el organismo al cual se proveerá de los Adultos Scouts de calidad.

Para efectos de la Asociación el atraer a la gente adecuada busca "que todos los puestos sean ocupados por personal idóneo de acuerdo a una adecuada planeación de los Recursos Humanos"³

² "Building Customer Focus", The Forum Corporation, 1989, Boston, Estados Unidos

³ "Manual de Técnicas Gerenciales para Instituciones sin Fines de Lucro" FIPAN, Caracas, Venezuela, 1984, pág 229

Este Proceso Scout debe implicar los pasos siguiente:

Reclutamiento: requerir y buscar en los lugares donde potencialmente haya personas de alta calidad, para lograr un grupo de posibles candidatos a los cargos a ser ocupados

Selección: escoger entre todos los candidatos a quien reúne el mejor perfil y tiene más potencial para desempeñarse con calidad

Ubicación: conducir a la persona seleccionada hasta el lugar donde se desempeñará, proveyéndola de lo que requiere para efectuar la labor que se le pide, saber quiénes y como lo ayudarán, dónde se encuentra y quienes lo rodea

OBJETIVO

El Reclutamiento tiene como objetivo "buscar y atraer solicitantes capaces, para cubrir las vacantes que se presenten."⁴ En consecuencia, es el acto de planificar los requerimientos de adultos producto de las vacantes y de la creación de nuevos cargos, y de la búsqueda de esos adultos entre los recursos internos, en el registro de candidatos y en fuentes externas.

FASES

1. Determinación de cuántos, cuáles y dónde se requieren los adultos.
2. Definición del perfil que se busca y la labor que se requiere de la persona.
3. Conocimiento de los elegibles disponibles

ACCIONES DESTINADAS AL RECLUTAMIENTO

Responsabilidades

El reclutamiento del Adulto es responsabilidad de toda la Asociación, y principalmente de las personas nombradas como responsables de Recursos Adultos.

En el Grupo Scout deberá escogerse a un miembro del Consejo de Grupo, preferiblemente un Representante, para que asuma la coordinación y ejecución de este paso. Dependiendo de las necesidades de cada Grupo podrá concentrarse toda la labor en una sola persona, o asignarla a un equipo de trabajo.

En el Distrito y la Región, esta labor deberá ser efectuada para apoyar los planes de expansión, y las tareas podrán corresponder directamente al Ayudante y al

⁴ "Manual de Técnicas Gerenciales para Instituciones sin Fines de Lucro" FIPAN, Caracas, Venezuela, 1984, pág 229

Asistente de Recursos Adultos, o podrán estar acompañados de un equipo que colabore con ellos.

Tareas

Las tareas que deberá efectuar la persona o personas encargadas, son:

- Determinar cuáles cargos, cuántos, cuándo, dónde, con qué necesidades especiales. O sea, elaborar un plan de captación.

Para efectuar este plan con base en las necesidades reales se recomienda:

- Analizar el plan de expansión del Grupo, Distrito, Región: el Grupo podrá tener entre sus planes el crear una nueva Unidad, el Distrito deberá tener entre sus planes el fundar nuevos Grupos, y la Región tendrá entre sus planes llevar el Escultismo a poblaciones nuevas y el crear nuevos Distritos.
 - Estudiar los compromisos de los Adultos Scouts actuales para determinar fin de sus labores, posibilidades de prolongación, posible reubicaciones.
 - Determinar los índices de rotación por condiciones tales como: renuncia, traslados, incapacidad de efectuar la labor, etc.
- Elaborar un cronograma de trabajo, donde figure en qué momento conviene iniciar la búsqueda de qué tipo de adulto. El mismo deberá incluir los responsables de cada actividad.
 - Estudio de los perfiles de cargo, y las circunstancias particulares de los cargos a ocupar.

La Asociación ha elaborado un perfil general del candidato a Adulto Scout, un perfil específico para cada cargo y las descripciones respectivas. Tales documentos deben ser conocidos a profundidad, y adicionalmente estudiar la condición especial que se presenta en cada oportunidad. (Ver Perfil y Cargos de los Dirigentes del Grupo Scout)

Esto debe ser visto como "lo mínimo deseable", por cuanto es imposible predecir todas las condiciones que acompañan a cada labor, y cuáles requisitos se desprenden de ellas. Por ejemplo, si el adulto a captar deberá trabajar para niños sordos, es necesario colocar como requisito que sepa comunicarse con ellos o que tenga la disposición para aprender a hacerlo. Si el Grupo Scout está patrocinado por una institución que exige que todos sus

miembros provengan de determinada población, ello deberá figurar en el perfil.

- Elaboración de una base de datos de candidatos, donde figure nombre y cualidades de quienes podrían ocupar cargos Scouts, así como medios para su localización.

El Grupo, el Distrito y la Región deberán tener entre sus archivos uno en el cual se registren los nombre de las personas que potencialmente pueden ocupar cargos, bien sea porque pueden pasar de su labor Scout actual a desempeñar otra, o bien porque ya han sido identificadas de fuera del Escultismo

- Creación de un inventario de fuentes externas de adultos de calidad. Se deberán estudiar las oportunidades que existen en la comunidad y mantener un listado actualizado de cuáles están dispuestas a colaborar en el proceso de captación. Entre las posibilidades se deberán estudiar:
 - Agencias de colocaciones que puedan contribuir en detectar candidatos.
 - Asociación de antiguos Scouts y Guías del Grupo, Distrito, Región.
 - Asociaciones comunales (juntas de condominio, de vecinos, escuela de vecinos, etc.).
 - Centros de educación superior.
 - Contactos personales: familiares, amigos, compañeros de trabajo o estudio.
 - Empresas.
 - Gremios profesionales: asociaciones, colegios, federaciones.
 - Iglesias.

Este inventario deberá contar con una clara identificación de la institución que incluya: nombre completo, propósito, ubicación y teléfono; persona contacto; relación con la Asociación de Scouts de Venezuela; requisitos/condiciones de la relación: tipo de adulto que pueden proveer, horario para contactarlos, pasos a dar.

- Promoción de la necesidad de adultos
Siempre que sea posible deberá efectuarse una labor persona a persona, por medio de la cual se "escoja" a quienes se ha observado que presentan las características que deseamos; o sea que en lo posible, deberemos actuar sobre las personas que ya "conocemos" de forma que los atraigamos porque sabemos que son dignos de ser Scouts y utilizando los argumentos que para ellos sean importantes.

Como segunda opción tendremos a las instituciones que hemos inventariado, a las cuales explicaremos qué tipo de adulto estamos buscando y para cuáles labores, obteniendo de ellos la relación directa con algún candidato o una promoción interna, que podrá incluir el efectuar una presentación del Escultismo ante un grupo de posibles candidatos.

La tercera opción, y a la cual sólo deberemos acudir cuando las otras dos no funcionen, es la solicitud por medio de carteleras, periódicos, radio, etc. En este caso se deberá tener en cuenta que el proceso será largo, costoso y no siempre exitoso, ya que llegaran muchas personas que buscarán en el Escultismo un medio para resolver su situación personal, más que para dar de sí en beneficio de los jóvenes.

- Entrevista inicial o preliminar

Bien sea que se trate de alguien que ya forma parte de la Asociación, de alguien a quien hemos "visto", o alguien que es referido o se acerca por propia iniciativa, deberá procederse a conversar con él o ella para detectar si en líneas generales reúne el perfil deseado, para darle a conocer algunos detalles de la labor y para conocer su disponibilidad.

Esta será una conversación corta que, de obtener resultados positivos, dará origen a la siguiente etapa. También en este paso se podrá solicitar a la persona que llene un formulario donde figuren sus datos personales.

OBJETIVO

La Selección tiene como objetivo la escogencia de una persona entre varias, o sea determinar cual o cuales dentro de los candidatos parecen tener las máximas posibilidades de ejercer el cargo con propiedad, a la vez que tienen la disponibilidad.

La selección es vaticinar si la persona podrá efectuar la labor y si sentirá satisfacción en hacerla.

FASES

4. Definición de las fuentes posibles de adultos.
5. Acercamiento a las fuentes posibles de adultos.
6. Contacto con los posibles candidatos.
7. Definición de las personas captadas

ACCIONES DESTINADAS A LA SELECCIÓN

Responsabilidades

La Selección es responsabilidad de los encargados de la labor de Recursos Adultos, o quienes sean designados específicamente. Por tanto, es coordinada y realizada en buena parte por los mismos que tuvieron a su cargo el Reclutamiento.

Tareas

Las tareas que deberá efectuar la persona o personas encargadas de la selección, son:

- Definir los aspectos prioritarios a investigar.
Existen una serie de aspectos que vienen dados por el perfil General del Adulto Scout, y que serán comunes a todo proceso de selección, y habrá otros aspectos que dependerán el perfil específico del cargo y del lugar donde deberá desempeñarse la labor.

Algunos de los aspectos a investigar serán muy fáciles de determinar, tal como la edad de la persona, si ha trabajado supervisando personal, si su nivel de instrucción formal supera en dos niveles a la de los jóvenes con los cuales trabajará. Otros, serán más difíciles, y deberá escogerse muy bien cómo será evaluado o investigado.

- Determinar cuáles medios se utilizarán para conocer y verificar la información que es relevante para hacer la mejor escogencia.

Esta escogencia deberá efectuarse en forma pensada, por cuanto no todos los medios para recabar información son igualmente efectivos, ni todos sirven para conocerlo todo. La verificación de una determinada condición medible y observable se cumple, podrá ser por medio de la información dada en una planilla más las certificaciones del caso (fotocopia de la cédula, constancias de trabajo, certificaciones, etc.). Los aspectos que se refieren a actitudes o capacidades derivadas de habilidades, requerirán de técnicas tales como entrevista, verificación de desempeño, observación de la actuación, etc. A veces podrá contarse con la ayuda de profesionales, en cuyo caso se podrá apelar a pruebas psicológicas. Estas sólo podrán aplicarse cuando se cuente con el apoyo de un profesional especializado.

Más adelante se describen las ventajas y limitaciones de algunos medios para recabar información, todas tendrán posibilidad de ser utilizadas, pero la determinación de cuáles utilizar corresponderá al responsable del proceso.

- Definir quiénes intervendrán y para qué. Es deseable que la selección no sea efectuada totalmente por una sola persona, sino que la labor sea compartida entre varias, aún cuando la decisión final dependa de una sola. A fin de hacer el proceso lo más rentable posible, es necesario evitar que todos hagan lo mismo o que todos investiguen lo mismo. Deberá definirse qué labor corresponde a cada uno de los que intervengan.
- Convocar a los candidatos e informarles en qué consistirá el proceso de selección que deberán seguir. Todos los que sean llamados deberán saber los pasos a seguir, quiénes estarán a cargo de cada uno de ellos, cuándo se

tomará la decisión, cómo la sabrán y cuáles serán los criterios para efectuar la selección.

- Llevar a cabo el proceso en todos sus pasos, hasta determinar quién es el elegido.
Entrevistas, solicitud de referencias, comprobación de credenciales, aplicación de pruebas, discusión de los hallazgos, escogencia del más apto.

ASPECTOS A INVESTIGAR

Capacidades. ¿La persona candidata tiene los conocimientos, habilidades, destrezas, condiciones, que se requieren para el cargo?

Entre los aspectos que deberán investigarse están:

- Edad: de acuerdo a lo definido para el cargo.
- Sexo: de acuerdo a lo definido para el cargo (dirigente de Unidad).
- Supervisión de personal:
 - Experiencia previa.
 - Estilo que utiliza.
- Trabajar en equipo.
 - Experiencia previa.
 - Percepción de los demás.
 - Labores efectuadas
- Experiencia Scout previa.
 - Como destinatario del Programa Scout.
 - Como conductor de jóvenes.
 - En labores de apoyo/staff
- Conocimientos específicos, tales como:
 - Contabilidad, para los administradores.
 - Trato con público, para los encargados de relaciones públicas.
 - Presentación de proyectos, para tesoreros.

Actitudes. ¿La persona candidata ha demostrado la disposición y convicción para desempeñarse según se requiere?

Entre los aspectos que deberán verificarse, están si la persona:

- Tendrá los Valores Scouts como norma de vida, o sea si:
 - Muestra antecedentes como responsable.
 - Practica su Fe, en su vida diaria.
 - Acepta a sus semejantes, sin discriminar por raza, credo, creencias.
 - Responderá a las exigencias del ambiente Scout, por ejemplo:
 - Trabajar con personas con diferentes niveles de instrucción.
 - Trabajar hasta lograr lo establecido, sin requerir control.
 - Aceptación de la toma de decisiones creciente por parte de los jóvenes.
 - Demuestra aceptar los puntos de vista de los jóvenes.
 - Delega responsabilidades en hijos, subordinados, alumnos, según el caso

Disponibilidad. ¿La persona candidata puede hacer aquello para lo cual tiene las capacidades y actitudes requeridas?

No bastará que la persona sepa hacer y quiera hacer, es necesario que lo pueda hacer. Por tanto, durante la selección es necesario conocer:

- Tiene el tiempo necesario.
 - Número de horas.
 - En el momento preciso.
- Su familia lo acompaña en el compromiso: ¿Están de acuerdo con que asuma el compromiso?
- Sus perspectivas es que mantenga las condiciones actuales.
 - No tiene previsto ascensos, trasferencias, que afecten su compromiso.
 - No adquirirá compromisos que pueden ser conflictivos con la labor Scout

Oportunidad. ¿La persona puede hacer la labor en el momento que se requiere?

- Tiene la libertad de disponer del tiempo de acuerdo a lo que decida.

LA TOMA DE DECISIÓN

Una vez investigadas las cualidades de la persona se debe disponer toda la información en un solo expediente, para que quienes tomen la decisión la puedan estudiar. La mejor forma es recogerla en un formulario donde se pueda valorar cada aspecto, y se pueda comparar a todos los candidatos para hacer una evaluación justa al seleccionar al más apto.

Tal proceso determinará que existen varias personas que reúnen las condiciones que se buscan, alguna se destacará, y deberá llenarse la vacante comenzando con aquella que mejor califica. En caso de tenerse excedentes, se cuidará de poner sus nombres en la base de datos de candidatos a tomar en cuenta en el futuro o bien se ofrecerán a otros Grupos cercanos, para que cubran sus vacantes.

Deberá tenerse cuidado especial en comunicar el resultado del proceso, y decirle a quienes no fueron seleccionados y calificaron las oportunidades alternas que se le pueden ofrecer, y a quienes no calificaron agradecerles su interés sin ofrecerles posibilidades.

OBJETIVO

La etapa de Ubicación, tiene como objetivo lograr que el nuevo Adulto Scout se sienta identificado con el Escultismo y con la labor que asume, que se sienta que pertenece a la Asociación y al organismos del cual formará parte, y que conozca la labor que deberá efectuar.

FASES

8. Inducción: general: al organismo y al cargo.
9. Acuerdo de acción y de logros.
10. Vinculación de la persona con su equipo de trabajo

ACCIONES

Una vez que se ha determinado que una persona reúne las cualidades que se buscan, es necesario acompañarlo en su proceso de integración a la vida Scout y a la labor específica que se le encomendará. Esto no debe ser producto del azar, sino que deberá programarse tanto o más que las fases precedentes.

En esta parte es necesario asegurar que se cumpla:

- El acompañar a la persona hasta el lugar donde deberá actuar, presentarlo a quienes lo rodearán, dando especial atención a que lo conozcan los jóvenes que estarán cerca de ella
- Darle la inducción para que desde el primer momento conozca:
 - La Asociación.
 - El organismo al cual se vincula.
 - El cargo.

- Elaborar el Compromiso Scout, donde se determinen los logros para los cuales deberá trabajar y el apoyo que podrá esperar.
- El apoyo que se le ha ofrecido, dado en el momento en que lo requiere y en forma motivadora y estimulante ante el reto aceptado.

La labor de Inducción a toda persona que asume un cargo, es tratada en otra publicación. Al responsable del Reclutamiento y la Selección le corresponderá la inducción a la Asociación, etapa que busca que todos los adultos Scouts tengan una clara idea del Propósito, Método y Principios Scout.

Sólo después de haberse cumplido estos cuatro pasos, la persona encargada de la selección podrá considerar que su labor está muy avanzada, y podrá concentrarse en efectuar el seguimiento para conocer los resultados reales obtenidos, y pasar a estudiar las potencialidades que irán descubriéndose en el nuevo Adulto Scout.

MEDIOS PARA RECOGER INFORMACIÓN

Entre los medios más conocidos para recabar información durante un proceso de selección, están:

- El formulario de solicitud de cargo.
- El curriculum vitae.
- Las referencias personales y de empresas.
- La entrevista.
- Las pruebas psicológicas.
- La simulación

El formulario de solicitud de cargo

Sirve para obtener rápidamente datos históricos verificables y, por lo general, es el primer paso en el proceso de selección. A través de él se puede obtener información para saber:

- Si la persona cuenta con la educación y experiencia para realizar la labor.
- Cuáles han sido los progresos previos.
- Estabilidad demostrada en el pasado.
- Cuáles candidatos tienen mayor posibilidad de tener éxito en el cargo

Entre las ventajas que tiene están:

- Es un medio económico para recabar la información.
- Permite hacer una preselección de candidatos, bajando el costo del proceso de entrevista, pasada de pruebas, verificación de referencias, etc.

Entre las limitaciones de este medio están:

- La gente tiende a poner los aspectos en los cuales es bueno o la información es positiva, evitando hacer referencia a puntos que considera pudieran afectar su imagen.
- Se requiere contar con un formularios diferentes para distintos tipos de cargo, a fin de que la información recabada sea útil a la situación de cada cargo.
- Requieren ser revisado periódicamente para eliminar la información no útil o tendenciosa.

- Requiere preparación previa de quien analiza la información, para obtener todo el provecho de este recursos

Para obtener la máxima ventaja de este documento y ser lo más objetivo posible, es conveniente que su análisis se haga calificando los puntos que son de prioridad para el cargo vacante.

El curriculum vitae

Permite conocer antecedentes de la persona, en forma o más detallada que en la solicitud de cargo, o más focalizada en lo que es de interés de la Asociación. Se obtienen datos muy semejantes con los de la solicitud de cargo, pudiendo ser que se agregue:

- Funciones ejercidas.
- Eventos profesionales a los cuales se ha asistido.
- Cargos no remunerados desempeñados.

Entre las ventajas que tiene, están:

- Entender más claramente los intereses de la persona.
- Conocer capacidades "ocultas".
- Ver la capacidad de expresión escrita

Entre las limitaciones del curriculum vitae, están:

- Con frecuencia tienen demasiada información irrelevante.
- No es posible asegurar que fue elaborado por el propio candidato.
- La falta de un formato único, dificulta encontrar rápidamente la información que se busca.
- Al ser voluntaria su entrega, se puede caer en una injusticia al descalificar a quien no lo presentó por no tenerse la misma información previa a las pruebas y/o entrevistas.

Al igual que el formulario de solicitud de cargo, es necesario calificar los aspectos de interés de la Asociación.

Las referencias personales, de empresas e instituciones

Por lo general permite conocer las cualidades o aspectos positivos de los candidatos, con base en la opinión personal de quienes lo conocen o lo que figura en un expediente. Básicamente son un buen recurso para verificar la validez de alguna información suministrada a través del formulario de solicitud de empleo. A través de ellas se puede saber:

- Lugares donde ha trabajado, cargos desempeñados, duración en los mismos.

- Opinión de otros sobre el candidato.

Entre las ventajas de este recursos, se tienen:

- Bajo costo.
- Puede ser información muy precisa sobre lo que se desea conocer.
- Por lo general, rápida.

Entre las desventajas de las referencias, están:

- Muchos son renuentes a dar información.
- Con frecuencia quien da información en la empresa no conoció a la persona.
- Las referencias personales son dadas por personas amigas, no necesariamente objetivas.

La mejor forma de pedir las referencias y recibir la respuesta, es por medio escrito, teniéndose la ventaja de poderse utilizar el fax y el enviar a retirar la información.

Las entrevistas

Su propósito primordial es derivar conclusiones de la observación del comportamiento y de la información dada por el candidato. Se le considera el principal instrumento para llevar a cabo un buen proceso de selección, y prácticamente no existe la contratación sin que la persona haya sido entrevistada por alguien.

En las entrevistas se puede obtener información del tipo:

- Desarrollo de la persona.
- Estudios.
- Experiencia laboral.
- Intereses y preocupaciones.
- Planes futuros.

También, las entrevistas le permiten conocer al candidato:

- Datos sobre el cargo.
- Objetivos de la Asociación.
- Condiciones laborales.

Entre las ventajas de las entrevistas están:

- Permite conocer el entusiasmo de la persona.
- Evidenciar rasgos de la inteligencia del candidato.
- Conocer "capacidades ocultas" para los otros medios.

- Evaluar los aspectos físicos de la persona.
- Profundizar en la información

Entre las desventajas de las entrevistas están:

- Requieren entrevistadores debidamente entrenados.
- Se deben preparar con cuidado, lo cual consume tiempo.
- El entrevistado puede sentirse muy nervioso y afectar el resultado.
- Se puede llegar a conclusiones por la apariencia, que contaminen la decisión final.

La mejor entrevista es aquella que hace que el entrevistado hable la mayor parte del tiempo, concentre en los temas de interés, y que se base en aspectos específicos previamente determinados, sobre los cuales se evaluará a todos los candidatos.

Por lo general, se efectuará más de una entrevista, pudiendo comenzar en la oficina de personal y debiendo involucrar al posible jefe de la persona. (Ver Pág. 31)

Las pruebas psicológicas

Las pruebas se utilizan para conocer aspectos del individuo que por lo general no son fácilmente descubiertos a través de otros medios. Por lo general son complementarias al uso de otros medios. Entre los aspectos que pueden conocerse a través de las pruebas están:

- Capacidad general de razonamiento.
- Memoria.
- Razonamiento inductivo.
- Comprensión.
- Habilidad numérica.
- Capacidad motora.
- Personalidad.

Entre las ventajas de las pruebas están:

- Se pueden conocer aspectos difíciles de reconocer por otros medios.
- La evaluación es bastante precisa (en manos calificadas).
- Se mide a todos con las mismas herramientas, aplicadas siempre igual.
- Procedimiento eficiente para gran número de aspirantes.
- Se pueden establecer comparaciones entre los candidatos.
- Permiten hacer predicciones sobre el comportamiento futuro.

Entre las limitaciones de las pruebas psicológicas están:

- Es necesario que sean validadas para la institución donde se aplican, por si mismas no aseguran que permitan predecir con precisión si la persona se desempeñará bien.
- Con frecuencia la gente se pone nerviosa o tiene resistencia a ser sometida a ella, afectando los resultados.
- Requiere personal entrenado para aplicarlas y para evaluar sus resultados.
- Son costosas.
- No siempre están disponibles los recursos para aplicarlas.

La simulación

Son pruebas destinadas a conocer la capacidad del individuo para desempeñar la labor. La simulación permite conocer:

- Habilidades mentales (capacidad para tomar decisiones, para planificar, etc.).
- Destrezas físicas (manejo de maquinarias y equipos).
- Conocimientos relacionados directamente con la labor.

Las ventajas de la simulación incluyen:

- Escoger la persona cuyo período de adaptación al trabajo es el más corto.
- Mayor eficiencia al inicio de la relación laboral.
- Difícilmente el aspirante puede dar respuesta falsa.
- No es injusto con las minorías.

Las desventajas de la simulación:

- No puede aplicarse a grandes grupos.
- Es un procedimiento por lo general costoso.
- A veces requiere unas instalaciones grandes y costosas.
- Debe ser conducida por un conocedor de la labor.

CONCLUSIÓN

Por si mismo, ningún medio es malo o bueno, lo importante es saber utilizar cada uno para lo que es efectivo, teniendo en cuenta sus ventajas y limitaciones, y complementándolos para obtener el máximo beneficio de todo el sistema de reclutamiento y selección que se lleve a cabo.

Las fuentes de captación de adultos pueden ser divididas en dos categorías, aquellas que existen a nivel local y que actúan independientes de lineamientos en escala nacional, y aquellas que responden a directrices corporativas o de autoridades nacionales.

FUENTES LOCALES

Se consideran fuentes locales aquellas que estando en la comunidad donde opera el Grupo Scout, el Distrito o la Región, son instituciones, agrupaciones o empresas cuyos objetivos son similares o complementarios a los de la Asociación, y con las cuales se pueden establecer relaciones de mútuo apoyo, incluyendo el proveer al Escultismo adultos de calidad.

Estas fuentes podrán ser contactadas directamente por el Grupo, por el Distrito o por la Región, teniendo cuidado de hacer el mejor uso de la relación, vale decir el no pretender obtener un adulto para un cargo específico, si la fuente puede proveer todos los adultos requeridos para la creación de un nuevo Grupo o Distrito.

Contactos personales

Todo Grupo Scout cuenta con familiares, amigos, ex - miembros que pueden estar interesados y son necesarios en el Escultismo. De hecho, muchos de ellos pueden haber pensado en algún momento formar parte de sus filas, pero nunca se han atrevido a manifestarlo.

Vista desde fuera la actividad del Adulto Scout puede parecer excesiva o intimidante, pero bastará una explicación para que las personas estén dispuestas a integrarse al voluntariado Scout.

Entre las personas que deberemos observar en su desempeño y en su valoración del Escultismo, pueden estar:

- Los padres y representantes de los miembros del Grupo
- Los hermanos mayores y otros parientes
- Los amigos de los Adultos Scouts del Grupo, del Distrito, de la Región

- Los adultos que laboran en las empresas que han hecho aportes al Grupo, Distrito, Región.
- Los ex - miembros de Grupos.

Estas personas tienen habilidades y conocimientos que pueden ser de ayuda, o tienen las relaciones que requerimos para realizar un evento o un programa.

Dado que el desempeño de la persona en su vida diaria (familia, estudios, vecindario y trabajo) nos da elementos bien importantes para definir su idoneidad como Adulto Scout, el mantener relaciones personales permitirá conocer sus cualidades y actitudes, y en caso de coincidir con las requeridas en alguna posición Scout vacante, facilitará su acercamiento al quehacer Scout.

Entre las acciones que se podrán efectuar para identificar el potencial de la persona conocida o relacionada están:

- Visitas periódicas a miembros del Grupo Scout, observando el funcionamiento de la familia, el trato que se dan, las relaciones entre sus miembros y el vecindario, qué es importante para ellos (Valores de vida), etc. También podremos saber las habilidades y destrezas de sus integrantes, y su capacidad para enseñarlas a otros.
- Programar actividades con todos los miembros de las familias de los jóvenes Scout, donde compartan las actividades o se les solicite ayuda directa en la ejecución de alguna tarea. Observar su comportamiento, sus relaciones con otros familiares, sus intereses.
- Efectuar un inventario/base de datos de las capacidades de los familiares, amigos, ex- miembros. Desde el mismo momento en que un joven manifiesta su interés en ser Scout, por medio de encuestas, manteniendo al día la ficha de vida de miembros y ex-miembros, se deberán conocer las capacidades de familiares y amigos. Ello deberá figurar en un fichero organizado alfabéticamente, o por habilidades, etc.
- Solicitar la ayuda para una actividad específica, de acuerdo a las habilidades y conocimientos que se han detectado o inventariado, se podrá solicitar a personas cercanas al Escultismo que den una charla, que sirvan de sinodal de una prueba, que ayuden con el transporte, o cualquier otra cosa. El desempeño, en términos de eficiencia y de actitud, permitirá identificar un posible Adulto Scout.

Durante estos contactos es muy útil escuchar qué es importante para esas personas y ver como esos intereses se vinculan con la labor del Adulto Scout. El iniciar una conversación para su reclutamiento tratando los temas de interés, facilitará el vincularlo al proceso de selección. La práctica demuestra que una

buena observación de las personas en su medio, cuando no se saben estudiadas, ante diferentes circunstancias, es el mejor recurso para identificar a las más capaces. Quien demuestra esforzarse en tener buen comportamiento social, en ser buen estudiante, en hacer un buen trabajo, en superarse, en ayudar a sus seres cercanos, tendrá igual comportamiento en las demás acciones que efectúe.

Asociaciones de Antiguos Scouts y Guías

Los Grupos, Distritos y Regiones tienen a su alrededor personas que han sido Scouts, Guías, Escultas o dirigentes, y que por diferentes razones no están activos. La creación de Asociaciones de Antiguos Scouts y Guías, o de un Grupo de Amigos del Escultismo, permitirá inventariar sus habilidades, conocimientos, relaciones y recursos, que pudieran ser de utilidad para la actual labor Scout. Podrán actuar a título personal o como colectividad.

Estas personas están muchos más cerca del Escultismo que cualquier otra, y es fácil descubrir lo que para ellos fue satisfactorio en su vida Scout, en qué le gustaría vincularse. En caso de no ser fácil su vinculación o de no estarse seguro de su desempeño anterior, se podrá apelar a los mismos medios descritos anteriormente y preguntar a las Asociaciones (Grupos) a las cuales pertenecieron.

Agencias de colocaciones o Redes de referencia de voluntarios

Por lo general, en las ciudades existen agencias de colocaciones, y así mismo, las empresas cuentan con unidades de reclutamiento y selección, donde las personas manifiestan su interés de trabajar y son sometidas a pruebas para la identificación y verificación de capacidades.

Estas empresas y unidades de reclutamiento y selección cuentan con especialistas, que podrán ser contactados para que nos ayuden a identificar personas con las cualidades que requiere el Escultismo.

La relación con estos especialistas podrá plantearse de diferentes formas:

- Promover la labor Scout entre quienes demanden trabajo o a quienes se les oferte oportunidades laborales. Podrá ser incluyendo en sus formularios preguntas relacionadas con la labor voluntaria, plantearlo durante las entrevistas, etc. Estas personas, por sus conocimientos profesionales, podrán descartar a quienes no reúnan las condiciones.
- Identificar posibles candidatos en sus registros de elegibles. Convocarlos a una reunión para darles a conocer el Escultismo, para iniciar algún tipo de contacto, o directamente ofrecerles la oportunidad de un trabajo voluntario.

- Someter a pruebas de selección a posibles candidatos. El Grupo, el Distrito o la Región podrán solicitar el apoyo de tales empresas para que asuman el proceso de reclutamiento o selección de los Adultos Scouts.

Este último servicio será particularmente fácil de obtener si la empresa ha determinado ser patrocinante de un Grupo Scout, y se compromete a dotarlo de todos los Adultos Scouts que requiera.

Gremios, federaciones, asociaciones profesionales

La mayoría de los Estados cuentan con representaciones locales de los gremios nacionales y allí se concentran personas que han demostrado desempeñar una labor de alta calidad. Bien sea que se determine iniciar una campaña interna para buscar Adultos Scouts o que se logre patrocinen un Grupo Scout para los hijos de sus asociados, se podrá solicitar a sus directivos ayuden a identificar a personas interesadas en aportar su trabajo voluntario y que reúnen el perfil que se busca. El gremio será una fuente de información de la conducta de la persona, de su trayectoria y de sus capacidades.

Centros de estudios superiores

Las Universidades, los Institutos Universitarios, las Escuelas de Formación Técnica, concentran una población de jóvenes adultos que tienen inquietudes sociales. La Asociación podrá acercarse a ellos para hacer una labor de reclutamiento, destinada a identificar a los que podrían hacer aportes de calidad al Escultismo:

- Referencias de sus profesores. Por su contacto constante con los estudiantes, los profesores podrán servir de medio para identificar a aquellos alumnos que siendo buenos estudiantes han dado demostraciones de sensibilidad social, y sus conductas son compatibles con los Valores Scouts.
- Dar charlas divulgativas. Utilizar la capacidad de convocatoria de esas instituciones, para dar charlas y demostraciones a grupos de estudiantes potencialmente interesados. En este caso será de gran utilidad vincular a otros alumnos o ex-alumnos que ya sean Scouts y que puedan motivar a los demás hablándoles en sus términos.
- Iniciarlos como sinodales. Un posible punto de contacto es pedir a algunos estudiantes destacados y con preocupaciones sociales, que ayuden en la enseñanza de pruebas, que asuman la conducción de una actividad especializada en un Rally, Campamento, Juego Amplio, Proyecto Rover, etc. Este primer contacto dará pie para contactos posteriores, y en algunos casos a que se vinculen definitivamente al Escultismo.

Iglesias

Las autoridades locales de las diferentes denominaciones religiosas, los directores de colegios confesionales, los centros culturales de las Iglesias, etc., podrán colaborar con el Escultismo estableciendo el contacto con adultos calificados o siendo promotores de un Grupo Scout y por tanto quien provea su dirigencia.

Las autoridades religiosas por lo general conocen muy bien a quienes son parte de su grey y pueden dar referencias precisas y generar los contactos.

Aquí también se podrán emplear algunas de las acciones propuestas en otros casos.

Organizaciones comunales

Cada vez más, las comunidades se están organizando para atender las necesidades de sus miembros, preocupándose por buscar programas, actividades, instituciones que los ayuden en ese proceso.

Quienes se integran a tales organizaciones (juntas, comités, asociaciones de vecinos) conocen a quienes habitan en la zona, conocen sus necesidades y sus posibilidades. El acercarse a tales organizaciones podrá promover el reclutamiento de adultos o la fundación de un Grupo Scout patrocinado, entre lo que figurará la dotación de los Adultos Scouts.

Dado que la propia comunidad es la interesada en resolver los problemas que le aquejan y el evitar que surjan dificultades, podrá ser directamente vinculada en vigilar que la selección de los adultos se haga de acuerdo a lo que requiere el Escultismo y a lo que ellos esperan de la labor Scout.

FUENTES NACIONALES

La Asociación establece relaciones con instituciones de carácter nacional e internacional, muchas de las cuales comparten preocupaciones por la formación y desarrollo de los jóvenes. Producto de esa relación, se pueden establecer convenios para apoyar la expansión del Escultismo.

En tal sentido se pueden desarrollar proyectos para que se funden Grupos Scouts, para datar a Distritos y Regiones de locales y facilidades para operar. Cualquiera que sea la razón de la relación pueden ser fuente de dirigencia Scout.

La Asociación ya ha tenido experiencia en este tipo de relación. Así se tiene, como ejemplo:

Clubes de Servicio

El fomento de Grupos Scouts patrocinados por Rotarios, Leones, Clubes 5V, que provean tanto recursos materiales como humanos, con la supervisión de esas agrupaciones. Las Regiones y los Distritos deben vincularse con estas organizaciones a nivel local y trabajar para la materialización de los convenios firmados a nivel nacional.

Entes gubernamentales

El Escultismo podrá firmar convenios destinados a la expansión de las actividades Scouts, en las instalaciones de ministerios, organismos nacionales, empresas del Estado. Tan pronto se inicien los contactos para la fundación de Grupos Scouts, se deberá hacer consciente a sus autoridades que la dirigencia Scout deberá salir de sus filas o de las personas relacionadas.

Por cuanto estas acciones contarán con el apoyo de ambas autoridades nacionales, se contará con documentos que faciliten el acercamiento, los mejores mecanismos para la promoción del Escultismo y los elementos que son interesantes para ambas instituciones.

Estas fuentes nacionales, serán las que den origen a Grupos con mayor soporte, y en los cuales el proceso de captación de adultos se logre con mayor facilidad

Iglesias

La Asociación, como un todo, podrá establecer convenios con Iglesias de diferentes denominaciones religiosas para la fundación de Grupos en sus instalaciones (templos, escuelas, centros culturales, etc.).

EL REGISTRO DE ELEGIBLES / BASE DE DATOS DE CANDIDATOS

El proceso de reclutamiento y selección debe comenzar con el análisis de las disponibilidades internas, por cuanto en la propia Asociación existen Adultos Scouts que pueden desempeñarse en más de una tarea, deseosos de diversificar sus experiencias Scouts.

Si cada vez que se requiere llenar una vacante, es necesario buscar entre cientos de personas quiénes tienen determinadas capacidades, cuál ha sido su trayectoria, y cuál es su disponibilidad, se transforma en un proceso largo, difícil y no siempre efectivo. En el pasado ha sido práctica frecuente el buscar a las personas por razones de amistad, por ya haberse trabajado con ella, perdiéndose la oportunidad de utilizar a la persona más calificada, a la que no representa afectar a otro organismo, a la que está más disponible, etc.

El poder acudir a una fuente de información confiable y bien alimentada sobre quiénes han sido contactados por la Asociación, donde figuren capacidades, disponibilidades, ubicación, etc., permitirá hacer una selección rápida para cubrir un buen número de vacantes, antes de tener que salir a buscar una persona externa.

La herramienta que permite efectuar esta búsqueda será una base de datos de candidatos o lo que en Recursos Humanos se llama un Registro de Elegibles.

En el mundo moderno de la informática es una gran ayuda contar con la información por esta vía, donde podremos organizarla de las más variadas formas, según nuestras necesidades. Pero, no es imprescindible tener una computadora para almacenar la información en forma organizada y fácil de localizar. A continuación se lista la información que convendrá tener disponible y algunos medios no muy sofisticados para organizarla. De todas formas, si el Grupo, Distrito o Región cuentan con un equipo de computación, lo lógico es que el Registro de Elegibles también haga uso de este recurso.

INFORMACIÓN QUE DEBE CONTENER

Obviamente cada quien deberá determinar qué datos conviene tener disponibles para atender las necesidades del organismo al cual se le da apoyo, en cuanto a Recursos Adultos.

Entre la información que deberá tenerse al alcance fácil, están:

- | | |
|--|---|
| Identificación completa de la persona | <ul style="list-style-type: none">• Nombre completo, tal como aparece en sus documentos de identidad:
Apellidos, (en el caso de la mujer comenzar con el apellido de soltera y luego el de casada), Nombres. |
| Cómo ubicarla | <ul style="list-style-type: none">• Dirección y teléfono donde localizarla:
Ciudad.
Zona o Urbanización.
Calle o Avenida.
Número o Nombre de la edificación.
Número de apartamento, si es el caso.
Código de Discado Directo Nacional.
Número de Teléfono. |
| Capacidades que pueden ser útiles para el Escultismo | <ul style="list-style-type: none">• Habilidades, conocimientos, destrezas, relaciones, recursos que puede aportar a la labor Scout. Por ejemplo:
Habilidades de técnica scout
Formación espiritual
Destrezas administrativas
Captación de Fondos
Obtención de recursos materiales
Préstamo de instalaciones
Patrocinio de nuevos Grupos (convenios)
Desarrollo de procesos y sistemas, etc. |
| Dónde se desempeña y qué hace | <ul style="list-style-type: none">• Empresa, centro docente, institución donde trabaja o estudia, que trabajo tiene o qué está estudiando |
| Persona contacto | <ul style="list-style-type: none">• Nombre de la persona que dentro de la Asociación puede contactarla fácilmente y convencerla para que se vincule |
| Cargo/ubicación de la persona contacto | <ul style="list-style-type: none">• Cargo scout o dónde buscar a la persona que podrá contactar a la persona elegible |
| Antecedentes Scouts | <ul style="list-style-type: none">• En caso de haber sido Scout, cargos desempeñados:
Cargo.
Grupo, Distrito, Región, Entidad, país.
Tiempo que lo ejerció. |

CRITERIOS PARA ESCOGER EL MEDIO DE ALMACENAJE

Criterios a tener para escoger el medio de almacenaje

Las alternativas son varias, para determinar el medio de almacenaje de la información deberán tomarse en cuenta varios factores:

- Tamaño de la base de datos
Si se habla de un Grupo Scout es probable que el registro de elegibles sea pequeño, dos o tres nombres para cada cargo del Grupo y alguno más para labores de apoyo. Si el Grupo desea mantener en "inventario" todas las capacidades de sus ex-miembros, a medida que pasen los años, la información será más voluminosa.

Si se habla de un Distrito o Región se podrá requerir información y posibilidades de aporte de un número de adultos que puedan apoyar los planes de:

- Expansión, o sea la fundación de nuevos Grupos Scout:
 - Firma de convenios.
 - Proveer financiamiento.
 - Proveer patrocinio.
 - Captar adultos.
 - Apoyar campañas divulgativas.
 - Dotación de equipos.
 - Dotación de materiales, etc.
- Prestación de Servicios a gran escala.
 - Relaciones con instituciones que requieran el servicio.
 - Dotación de materiales.
 - Dotación de equipos.
 - Suministro de alimentación.
 - Transporte.
 - Publicidad, etc.
- Vinculación con las fuerzas vivas de la comunidad
 - Relaciones con la Alcaldía.
 - Relaciones con colegios y gremios profesionales.
 - Relaciones con clubes de servicio (Rotarios, Leones, etc.).
 - Relaciones con responsables de la Educación.
 - Relaciones con Concejos, Gobernaciones, etc.

- Ejecución de eventos y actividades a gran escala
 - Facilitar locales.
 - Dotación de equipos.
 - Dotación de materiales.
 - Dotación de alimentos.
 - Pericia técnica.
 - Dotación de transporte.
 - Captación de adultos.
 - Adiestramiento y formación de adultos y jóvenes, etc.

- Infraestructura
 - Donación de terrenos.
 - Donación de edificaciones.
 - Donación de proyectos.
 - Dotación de materiales y equipos.
 - Otros que determinen las circunstancias de cada caso.

- Financiamiento Disponible

Deberán definirse las disponibilidades financieras, analizando qué parte del presupuesto de Grupo, Distrito o Región podrá destinarse a la creación y mantenimiento del Registro de Elegibles. Es importante que haya un equilibrio entre los gastos que acarreará esta labor y el retorno de la inversión en términos de los beneficios y las prioridades existentes.

- Local Disponible

El manejo de esta información debería ser restringida, de forma de asegurar la privacidad de las personas que allí figuren. Por tanto, es conveniente determinar cuál es el mejor medio que asegure el uso restringido.

- Destrezas de los Usuarios

Como más sofisticado sea el sistema mayores destrezas deberán tener los usuarios, por tanto es conveniente estudiar este aspecto antes de escoger el medio.

MEDIOS QUE PODRÁN UTILIZARSE

- Aplicación en un Computador

Podrá ser desarrollada por un especialista en la materia, que permita introducir la información a partir de un formulario en la propia aplicación, que coincida con su versión impresa.

La información recabada deberá poder ser consultada por diferentes vías, a fin de asegurar sea muy práctica. Vale decir, que a veces nos podrá interesar el buscar a alguien por su propio nombre, a veces queremos saber quienes tienen una determinada habilidad o relación, y a veces convendrá saber el listado de todos aquellos que viven en determinada ciudad.

- Uso de un programa para Manejo de Base de Datos en un computador
En el mercado existen un gran número de programa para ser utilizados en un computador, y que permiten crear una base de datos, donde se recoja toda la información que se tenga. Entre estos programas están los muy conocidos: Excel, Lotus, Symphony.
- Fichas individuales almacenadas en un fichero
Se podrá diseñar una ficha en la cual se deje plasmada la información y que será almacenada en un fichero, utilizando un criterio preestablecido. El criterio podrá ser:
 - Alfabético.
 - Geográfico.
 - Por habilidades afines.
 - Por relaciones.
 - Por institución/empresa, etc.

También se podrá crear una combinación de varios de ellos, al efectuar copia de las fichas y tenerlas en las diferentes opciones de clasificación

- Expedientes Institucionales
Podrá escogerse, el almacenar la información en carpetas, donde se agrupen a los elegibles por el lugar donde labora, por el lugar donde estudian, por quién los refirió, etc.
- Otros
La lista anterior no está completa, y podrán estudiarse otras alternativas existentes en el medio, como podría ser:
 - Utilizar la información existente en centros de reclutamiento y selección.
 - Manuales de instituciones existentes en la comunidad.
 - Bases de datos de federaciones, instituciones de bienestar social, etc.

Cualquier sistema que se escoja deberá estar a buen resguardo y sólo a disposición de quienes son responsables por el mantenimiento y consulta del Registro de Elegibles, además deberá ser fácilmente transferible cuando la labor sea asignada a una nueva persona.

Esta herramienta es fundamental en todo proceso de captación de adultos, y deberá estar siempre presente, tanto si se trata de atraer alguien externo o si se desea reubicar a un Adulto Scout.

La entrevista destinada a la selección de los más aptos debe ser efectuada de tal forma que:

- El entrevistado se sienta cómodo.
- El entrevistador pueda obtener información de alta calidad.
- Ambas partes tengan oportunidad de aclarar sus dudas.

La entrevista, al efectuarse en contacto directo con la persona y poder adecuarla a cada circunstancia y a las condiciones que van surgiendo, permite una rápida comprensión de aspectos relacionados con la experiencia, con la formación, con los intereses de la persona, información que por otros medios podría lograrse lenta y difícilmente con la profundidad que se desea.

LA PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA

Si bien la entrevista puede ser altamente rentable, sólo será así si se hace una buena labor previa, o sea si la misma es preparada en forma detallada y para cada caso. La preparación debe ocuparse tanto del contenido como de los aspectos físicos de la misma, y debe ocuparse desde antes de que la persona esté frente a frente con el entrevistador hasta que la persona se retira.

Acciones a realizar:

- Revisar las credenciales de la persona.
- Revisar las especificaciones del puesto: perfil y descripción del cargo.
- Anotar las áreas a profundizar.
- Determinar las condiciones del ambiente de la entrevista para que sea en privado, tranquila y sin distracciones.
- Preparar algunas preguntas que sería conveniente hacer.
- Recabar la información que pudiera necesitar el entrevistado.

CONDICIONES QUE DEBEN DARSE DURANTE LA ENTREVISTA

Es necesario que el lugar reúna una determinadas condiciones:

- Limpio.
- Ordenado.
- Aislado.
- Cómodo para sentarse.

El material a utilizar deberá estar a la mano:

- Solicitud de Empleo/Curriculum vitae/Antecedentes
- Papel/libreta
- Lápiz
- Información sobre la Asociación
- Información sobre el cargo

QUÉ SE DESEA CONOCER

Al estudiar los documentos donde se define el cargo que deberá ser cubierto, se debe proceder a establecer en factores que deberán estar presentes en el candidato, para lo cual se deberá elaborar un listado de requerimientos, en términos de conocimientos, habilidades, capacidades y comportamiento.

Pero durante la entrevista, lo que interesa tener claro es si el individuo puede hacer algo, quiere hacerlo, y si encaja en el cargo.

Esto quiere decir, que la descripción del cargo, el perfil, convendría traducirlos a:

Puede Hacerlo

En este listado habrá de incluirse los conocimientos, las habilidades y las capacidades para ejecutar las tareas, para manejar los equipos, para analizar, para dirigir, etc., y allí se deberán colocar todas los factores que se derivan de la educación, experiencia laboral, habilidades específicas, relacionadas con el cargo.

Por ejemplo en esta categoría y para un cargo de Jefe de Tropa, deberían verificarse aspectos tales como:

- Experiencia en actividades con jóvenes:
 - Instituciones en las que ha trabajado.

- Responsabilidad o cargo asumido.
- Labores específicas realizadas:
 - Diseño de actividades.
 - Redacción de documentos.
 - Control de gestión.
 - Trabajo directo con los jóvenes.
 - Obtención de recursos materiales y de equipo, etc.
- Estudios formales:
 - Educación formal.
 - Cursos sobre trabajo con jóvenes.
 - Dominio del uso de equipos.
 - Campismo, etc.

Quiere Hacerlo

En este listado se colocarán todos aquellos factores que requeridos por el cargo, deben ser investigados al entrevistar a los candidatos, y caer dentro de los intereses, motivaciones, objetivos, que deberá tener la persona para poder efectuar su cargo con propiedad.

Para tener claro si la persona candidata a Jefe de Tropa querrá hacer el trabajo, se hará necesario preguntarle sobre:

- Cuáles son sus objetivos y metas a corto plazo en relación con el Escultismo:
 - Qué pretende lograr en lo personal.
 - Que considera necesario para hacer un buen trabajo.
 - Qué lo motiva a:
 - Un buen rendimiento.
 - Permanecer en una labor voluntaria.
 - Realizar un trabajo de calidad.
 - Que le atrae:
 - De la actividad con los jóvenes.
 - De vincularse con la Asociación de Scouts de Venezuela
 - cómo se definiría como persona:
 - fortalezas
 - relaciones con los demás
 - relaciones con la autoridad

Encaja

En esta categoría entrarán todos los factores del cargo que condicionarán el ambiente donde se deberá ejercer la labor, y que siendo un aspecto que afecta de diferente manera a cada persona, es necesario conocer las posibles reacciones de los candidatos. En esta categoría entran cosas como: los valores de la persona, capacidad para trabajar en equipo, posibilidad de trabajar sin supervisión estrecha, etc.

Continuando con el ejemplo del Jefe de Tropa, podría ser oportuno conocer su opinión sobre cosas como:

- Tipo de institución voluntaria en la cual no trabajaría.
- Tipo de compañeros de trabajo voluntario que prefiere.
- Labores que no le han gustado en trabajos anteriores.
- Su interés en trabajar en equipo, con quienes lo ha hecho, percepciones.
- Tipos de supervisión recibida y opiniones sobre ella

LAS PREGUNTAS

La entrevista depende en gran parte de la calidad y oportunidad de las preguntas que se formulen, las cuales ser ajustadas a cada circunstancia, de forma de obtener la información específica previamente definida. Por ello, el aprender a formular buenas preguntas es crítico para un efectivo proceso de captación de nuevos adultos.

Dado que es natural que las personas hagan preguntas, por lo general se considera que es muy fácil interrogar a alguien, pero cuando quien es candidato a un cargo se somete a un conjunto de entrevistas nota que más o menos las preguntas siempre son las mismas, lo que le da oportunidad para ir perfeccionando sus respuestas y su comportamiento, a fin de decir lo que el interrogador quiere escuchar y en la forma que sabe va a producir la mejor imagen.

Funciones de las Preguntas en una Entrevista de Selección

- Comprobar los supuestos que se han asumido
- Conocer cómo se desempeñaron los candidatos

Tipos de Preguntas

Para que se obtenga ambos propósitos, es necesario hacer dos tipos diferentes de preguntas:

- Preguntas básicas o sondas de paso único
- Preguntas de profundidad o sondas de dos pasos, de tres pasos, etc.

En todas las entrevistas deberán hacerse ambos tipos de preguntas, a fin de poder identificar si la persona tiene los conocimientos, habilidades, comportamientos, intereses, etc., que se precisan y para conocer el nivel de pericia y disposición hacia la labor.

Estas preguntas tienen como características las siguientes:

- Son fácilmente formulables.
- Son fácilmente contestables.
- Parecen casuales.
- No dan preaviso sobre qué está usted buscando.
- Fácilmente se les hace seguimiento y se puede obtener más detalles.

Preguntas Básicas o Sondas de Paso Único

La sonda de paso único es aquella que comienza a explorar un evento en la vida del candidato, un trabajo, un tema de estudios, intereses, disponibilidad, etc.

Por lo general las preguntas básicas se relacionan con el "qué" del evento en el cual la persona puede haber estado involucrada.

A través de ellas se podrá conocer aquellos aspectos que pudieran estar relacionados con el cargo, y sobre los cuales deberá profundizarse a través de sondear más detalladamente.

Ejemplo de esas preguntas son:

- ¿Qué sabe de la labor del Escultismo?
- ¿En qué proyectos juveniles participó?
- ¿A qué dedica su tiempo libre?
- ¿Qué le gustó de sus estudios?

Preguntas de Profundidad o Sondas de Dos Pasos

No se trata de preguntas más complicadas, son preguntas que permiten conocer en más profundidad qué conlleva cada respuesta dada, que se considera interesante conocer en detalle y saber de qué se está hablando exactamente. Por lo general comenzarán con "cómo", "por qué", "quién", "cuándo", "cuál".

Ejemplo de estas preguntas, son:

- ¿Cuál fue uno de sus logros más importante en esa oportunidad?
- ¿Por qué determinó retirarse de esa institución?
- ¿Quiénes fueron sus compañeros directos en ese proyecto?

Estas preguntas permiten verificar la verdad de la información por cuanto los candidatos:

- No saben cuánto de ello es posible verificar.
- Tienen que recordar todo lo que dijeron antes.
- No se pueden preparar anticipadamente

Características de las buenas preguntas

En las entrevistas se deberán utilizar tanto preguntas cerradas como preguntas abiertas. Ambas son necesarias y por si mismas no son ni buenas ni malas, lo importante es utilizar el tipo adecuado para lograr la información que se requiere.

Son preguntas cerradas aquellas que las personas podrán contestar con una sola palabra: si, no, 45, etc. Son particularmente útiles cuando se desea un dato específico, (¿tienes hijos?) o al final de la reunión (¿quieres hacer alguna pregunta?). Durante la conversación con el candidato podrían contribuir a matar la cadena de información que se desea crear.

A veces los candidatos aprovecharán una pregunta cerrada para hablar, pero los tímidos, los demasiado técnicos, posiblemente se limiten a la respuesta monosílaba, y en cualquier caso la respuesta tenderá a ser breve.

Por tanto, en las entrevistas de selección deberá hacerse un uso intensivo de las preguntas abiertas y tratar de que sean preguntas que no puedan ser ensayadas previamente, llevando al interlocutor a tener que pensar antes de responderlas. Para asegurarse que las respuestas no sean cerradas, se podrán iniciar las preguntas con una de las siguientes palabras:

Está	Hay
Puede	Debe
Quiere	Ya
Podría	Por qué
Cuénteme	Describe
Explique	Déme un ejemplo

LAS PREGUNTAS DE LOS CANDIDATOS

Los candidatos tienen en mente todo tipo de preguntas, algunas por verdadero desconocimiento, otras producto de comentarios recibidos, otras por conclusiones sacadas a partir de lo observado durante el proceso de selección. Algunos las harán aún cuando no se le diga si tienen algo que preguntar y otros sólo si se les plantea que las haga.

Quien entrevista ha estado formulando preguntas por largo rato, y debe darle el derecho al entrevistado a hacer lo mismo, tanto durante la solicitud de información por parte del entrevistador como al final de la entrevista. Lo más oportuno es finalizar la entrevista diciendo: "¿Tienes alguna pregunta?, desearía responder a tus inquietudes".

Entre los temas que podrán llamar la atención de los candidatos están:

La Asociación

- Propósito
- Trayectoria

El Cargo

- Principales funciones o tareas
- Ubicación geográfica
- Ubicación en el organigrama
- Condiciones especiales del mismo
- Unidad de la cual depende

El Proceso de Selección

- Pasos adicionales
- Quién toma la decisión
- Tiempo para la toma de decisión
- Cómo se conocerán los resultados

LA INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES

Junto con la entrevista será el medio de mayor uso durante la selección de los Adultos Scouts.

Dado que el Escultismo tiene especial interés en vincular a personas cuya conducta responda a los Principios Scouts, que sean capaces de adecuarse a un trabajo en equipo, a trabajar sin supervisión, a no dejarse vencer por contratiempos, etc., la investigación de los antecedentes de la persona será un recurso muy efectivo.

Pero no es menos cierto que esta labor debe ser efectuada con especial cuidado y respeto hacia la persona, asegurándose que en ningún caso las preguntas y la observación que se efectúen puedan afectar su imagen en su vecindario, trabajo, lugar de estudios.

Por lo general, los adultos son reclutados entre las personas que están cercanas al Escultismo bien sea por que es amiga de un Adulto Scout, o es familiar de un joven Scout, o porque está vinculado a la institución o empresa con la cual la Asociación ha establecido un convenio. En todos esos casos existen personas que pueden dar referencia directa sobre el candidato y pueden decir dónde más se puede obtener información.

Al igual que la entrevista, es necesario preparar muy bien esta investigación, a fin de hacer el menor número de preguntas con el mayor resultado en términos de información.

DÓNDE INVESTIGAR

Los antecedentes de un candidato a Adulto Scout podrán ser conocidos:

- Preguntando a las personas que lo recomiendan o conocen
Estarán dispuestas a decir por qué consideran debería y podría contribuir al Escultismo, cuáles son sus principales habilidades, cómo está constituido su grupo familiar, qué ha estudiado y cómo le ha ido en sus estudios, etc.
- Conversando con su jefe y compañeros de trabajo
Preguntándoles sobre qué hace mejor, razones para los cambios, características de su desempeño en el trabajo, años de servicio, etc.

- Conversando con sus compañeros de estudios y profesores
Podrán relatar cuáles materias prefiere, actividades extraescolares que efectúa, papeles que ha asumido en el centro de estudios, etc.
- Visitando su vecindario y hogar
Se observará, en una visita a su casa, quienes son sus vecinos, cómo se relaciona con ellos, cómo trata a los más jóvenes de su familia, cuáles actividades efectúa, quienes son sus amigos, qué actividades desarrolla. etc.
- Llamando a las instituciones a las cuales pertenece o perteneció
Su papel en la Iglesia, su participación en organizaciones sociales, qué hace/ha hecho, cómo se desempeña/se desempeñó, etc.

TIPO DE PREGUNTAS A EFECTUAR

Las preguntas deberán ser igualmente de tipo básico o de sonda única, y de profundidad o de sonda de dos, tres, cuatro pasos.

Las preguntas deberán buscar información no tanto de qué sabe hacer la persona, sino de cómo se comporta la persona, de cuál es su conducta. La actuación de la gente cuando no se sabe observada o analizada, dice mucho de cómo es.

LA APLICACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Este recurso es de gran utilidad y podrá usarse para ayudar a una buena selección de los Adultos Scouts. Su mayor beneficio será el poder identificar aspectos de la personalidad del candidato.

La carencia de ciertas destrezas y conocimientos serán fácilmente superadas por medio de un aprendizaje dentro o fuera de la Asociación, pero si la persona presenta algún tipo de desequilibrio de personalidad o sus valores están en conflicto con los Valores Scouts, será altamente riesgoso vincularla a la labor Scout, sin importar el cargo, por cuanto su conducta podrá ser cuestionada por la sociedad o podrá ser tomada como modelo e influir negativamente en los jóvenes Scouts.

Las pruebas psicológicas permitirán explorar estos aspectos y deberán utilizarse cuando se tenga oportunidad.

REQUISITOS A CUMPLIR PARA UTILIZAR LAS PRUEBAS

Este recursos requiere ser manejado con mucho cuidado y por manos expertas, por lo que jamás deberán ser utilizadas por personas que no hayan sido calificadas tanto para pasarlas como para interpretarlas.

- Deberán ser escogidas por profesionales
Dependiendo del cargo a ser cubierto, el profesional deberá determinar qué conviene investigar y cómo puede hacerse
- Deberán ser pasadas por profesionales
Aún el dar las instrucciones durante el proceso de paso de las pruebas, deberá ser efectuado por profesionales
- La interpretación de los resultados del paso de la prueba, deberá ser efectuado por profesionales
Las respuestas del candidato sólo deberán ser conocidas por el profesional a quien se le solicite el servicio
- El profesional deberá emitir su opinión sobre el candidato

Quien esté conduciendo el proceso de captación de adultos, deberá recibir un informe sobre el candidato, donde se diga si su personalidad, valores, carácter, son adecuados o no para el cargo que se desea cubrir y para el Escultismo

QUÉ HACER CON LA INFORMACIÓN

Una vez que el profesional de la psicología ha emitido el informe, los resultados deberán ser estudiados conjuntamente con los resultados de la entrevista y de la investigación de los antecedentes. Las pruebas psicológicas no deben sustituir los otros dos medios de selección.

En caso de notarse alguna contradicción entre los resultados obtenidos a través de los diferentes medios, será conveniente efectuar una reunión con el psicólogo y discutir las, a fin de determinar cómo se procederá a profundizar en los aspectos que interesen.

En la mayoría de los casos la información se corroborará una con otra y algunos aspectos se complementarán. Por tanto, la decisión se podrá tomar fácilmente.

El buscar adultos para la labor Scout deberá efectuarse en forma organizada y bien planificada, a fin de asegurar la calidad del resultado y el respeto a los derechos de las personas contactadas.

En los capítulos anteriores vimos los diferentes pasos que se deberán seguir, pero es necesario saber cual debe ser su secuencia y los estándares que deben cumplirse en esos pasos para asegurar un resultado que sea realmente beneficioso.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de procesos con el propósito de que sirvan de orientación, para que el diseño de los que deberán seguirse en la realidad. Cada Grupo, cada Distrito, cada Región es diferente, por tanto habrá que diseñar el proceso que mejor se adapta a las circunstancias, los cuales que deberán ser revisados regularmente en busca de mejorarlos.

BÚSQUEDA DE DIRIGENTES DE UNIDAD DE UN GRUPO EXISTENTE

Situación

Este Grupo cuenta con las autoridades que lo conducen, vale decir el Jefe de Grupo, el Subjefe de Grupo, los representantes de las Unidades. Así mismo la Unidad ha estado funcionando con tres dirigentes, y en este momento se prevé la salida del Jefe de Tropa, por cuanto su situación personal cambiará en fecha próxima. El Grupo tiene 12 años de existencia y existe un número de ex-miembros que han seguido estudios, trabajan y viven en la zona.

Proceso para Captar un Dirigente para la Tropa

El Consejo de Grupo ha tenido conocimiento del retiro del Jefe de Tropa dentro de dos meses y medio, y ha determinado atender esta situación a fin de mantener el mismo número de dirigentes en la Tropa.

Paso 1

El Consejo de Grupo determina encargar esta labor al Subjefe de Grupo con la ayuda de dos padres de miembros del Grupo que tienen buenas relaciones en la

comunidad. El Consejo revisa los perfiles y descripciones de cargo de los dirigentes de la Tropa, así como la situación de la Unidad y qué se quiere lograr, y determina cuál es el perfil que se quiere para cada cargo y la labor que se espera realice.

Paso 2

El Subjefe de Grupo junto con los dos padres estudian la información, revisan el desempeño de los Subjefes de la Tropa y sus credenciales, identifican si existe interés por parte de otros dirigentes del Grupo o de algún Rover que está próximo a salir del Clan de pasar a trabajar en la Tropa.

Paso 3

Los responsables del proceso, analizan la información y determinan quiénes tienen condiciones para ingresar a un listado de candidatos, que podrá verse reforzados con otros candidatos extraídos de una Lista de Elegibles, que tiene el Grupo. Los responsables elaboran el programa de entrevistas y se asignan los temas que preguntará cada quien (podrán ser los mismos para todos o cada quien escoge un tema).

Paso 4

Se procede a efectuar las entrevistas según el calendario determinado y en caso de que alguien que manifestó deseos de trabajar en la Tropa no califica, se reunirán con él y le explicarán por qué no califica.

Paso 5

Los responsables se reúnen y discuten las cualidades observadas, la información recabada, y definen si alguno de los Subjefes puede ocupar la Jefatura, quién presenta un mejor perfil para el cargo que quede vacante.

En caso de considerar que la situación no puede ser resuelta con los candidatos entrevistados, deberá procederse a definir los pasos a dar para buscar a los candidatos "fuera" del Grupo, a través de familiares de los jóvenes, de ex-miembros, de miembros de la institución patrocinadora, de amigos del Grupo, etc.

Paso 6

Si en el paso anterior se determina que si existe un adulto interesado que puede cubrir la vacante, los responsables deberán notificar al Consejo de Grupo la decisión, deberá iniciar el proceso de Inducción, así mismo, deberán coordinar con el Jefe de Grupo el proceso de elaboración del Compromiso para efectuar la labor del cargo.

En caso de no haberse llegado a la escogencia, el equipo de responsables deberá determinar las acciones a efectuar y el calendario.

- Determinar dónde se buscarán candidatos y cuáles cualidades se solicitarán.
- Acordar qué se dirá a los candidatos para atraer su atención, a través de quién.
- Conversar con algunos padres para ver a quién recomiendan.
- Contactar a ex-miembros del Grupo que tuvieron una buena figuración.
- Conversar con las autoridades de la Institución Patrocinadora para que den nombres.
- Listar nombre de personas que se conocen en la comunidad que parecen aptos.
- Contactar a cada persona.
- Efectuar las entrevistas.
- Averiguar los antecedentes de los candidatos.
- Discutir las cualidades y limitaciones descubiertas, y hacer la elección.
- Definir quién hará qué.

Paso 7

Llevar a cabo el calendario de actividades, tomar la decisión y notificar al Consejo de Grupo. Coordinar con el Jefe de Grupo los pasos siguientes.

DOTACIÓN DE ADULTOS SCOUTS PARA UN GRUPO QUE SE FUNDA

Situación

La Asociación ha establecido un convenio con la Iglesia Católica para fundar un Grupo Scout en cada Iglesia Parroquial del país, que atenderá a niños y jóvenes que vivan en sus alrededores. Los adultos del Grupo deberán ser captados entre quienes constituyen la comunidad de la Iglesia, por lo que la persona a contactar será el Párroco. La Iglesia a través de sus canales de comunicación divulgará el convenio internamente. La Dirección de Operaciones ha elaborado una comunicación para todos los Distritos y Regiones notificando el convenio y les ha remitido todo el material que habrá de servirles de apoyo.

El Distrito "Altos de San Pedro del Río" ha decidido incrementar su membresía a través de fundar un Grupo en cada una de las Parroquias que lo forman. En tal sentido el Comisionado de Distrito estableció contacto con los párrocos, les ha explicado el valor pedagógico del Escultismo y los pasos a dar para la fundación del Grupo. En relación a la captación de los adultos, se determinó actuar como sigue:

El primero a captar será el Jefe de Grupo (para el primer año)

Paso 1

Cada párroco identificará a 4 o 5 personas que reúnen los "Requisitos del Adulto Scout" y los "Requisitos del Jefe y Subjefe de Grupo", y las convocará a una reunión para que el Ayudante de Recursos Adultos les explique el Propósito del Escultismo y la labor Scout.

Paso 2

Se lleva a cabo la reunión con la presencia de párrocos, los invitados y todo el equipo del Distrito. La reunión se preparó para ser realizada en un ambiente informal y cordial, donde se ha previsto unos refrescos y emparedados. Se da la charla y los invitados hacen todas las preguntas que deseen. El Comisionado y los tres Ayudantes hablan con los invitados para conocerlos mejor. La reunión terminará con el compromiso de ir a visitar a un Grupo cercano.

Paso 3

Se visita el Grupo con los candidatos que mostraron interés, se aprovecha para que conozcan otros Adultos Scouts y para explicarles cómo es la labor en la práctica. El Ayudante de Recursos Adultos va conversando con cada uno y va tratando de identificar sus cualidades y sus intereses. Este proceso dirá si por lo menos existe un candidato por cada parroquia.

Paso 4

El Ayudante de Recursos Adultos, o quien se determine, efectúa entrevistas formales de selección y hace la investigación de los antecedentes de cada persona. Por lo general, los párrocos y la propia comunidad de la Iglesia, serán la mejor fuente de información sobre la conducta y capacidades de los candidatos.

Paso 5

Se determina quienes asumirán la Jefatura del Grupo, y si entre los candidatos hubieran otros con cualidades e interés para otros cargos, se determinarán las propuestas que se les hará.

Paso 6

Visita a las personas para vincularlos a la labor y darles la Inducción.

CAPTACIÓN DE ADULTOS PARA EL DISTRITO

Situación

La Región ha determinado crear un nuevo Distrito en una ciudad donde no existe ningún Grupo Scout, para alcanzar una membresía de 8 Grupos en el lapso de un año. La Región ha determinado establecer contacto con la Alcaldía y proponer un convenio de apoyo al Escultismo para atender a 600 jóvenes de la ciudad en el primer año. El Convenio implica la dotación de un local para el Distrito, facilitar el proceso de promoción del Escultismo en las Escuelas que dependen de la Alcaldía. Una vez cubiertos los pasos previos, se establece contacto directo con las personas de la Alcaldía encargadas de educación y desarrollo social, a fin de recabar nombres de personas que podrían asumir las labores del Distrito, organizar visitas de Scouts de otras ciudades para vincular a los alumnos en las actividades, hacer una exposición de fotos y materiales escritos, dar charlas para padres y hermanos mayores de los alumnos, etc.

Proceso para Captar los Dirigentes que conducirán inicialmente al Distrito

El Comisionado Regional, el Asistente de Recursos Adultos y un equipo de Adultos Scouts especialmente nombrados para dar apoyo al proyecto, luego de hablar con los funcionarios de la Alcaldía determinan el plan a seguir para visitar a los posibles candidatos, para conversar con ellos y determinar su participación en los eventos que se organizarán.

Se determina que la primera actividad será la demostración efectuada por Grupos de otras ciudades, para lo cual la Alcaldía efectuará la promoción y colaborará en motivar a las personas que han sugerido como candidatos.

Paso 1

El Asistente de Recursos Adultos llama y visita personalmente a cada una de las personas, para invitarla a presenciar las actividades Scouts y les solicita su ayuda directa al evento por medio de: una charla con los Rovers sobre un tema de su interés, la divulgación de la actividad en la comunidad, la dotación de refrescos y galletas para los asistentes, la sesión de un local, el transporte, etc.

Paso 2

Unos días antes, se recuerda a cada persona la necesidad de su asistencia y lo positivo de esta experiencia.

Paso 3

Durante la actividad los Adultos Scouts que apoyarán la creación del Distrito establecerán contacto con los candidatos, conversarán informalmente sobre sus intereses y experiencias previas, y les explicarán las actividades que están presenciando. Se fijarán conversaciones posteriores para hablar de la labor scout y de su posibilidad de vincularse a la misma.

Paso 4

Se realizarán las entrevistas individuales para identificar capacidades e intereses, pudiéndose establecer que cada candidato sea entrevistado por más de una persona, individualmente o en grupo.

Paso 5

Con base en los hallazgos, determinar quién reúne cualidades para cual cargo, y cómo se les propondrá la constitución del equipo de dirección del Distrito, así como el apoyo que se les dará en los primeros tiempos.

Paso 6

Propuesta de vinculación a los candidatos e inicio de la Inducción.

LOS ESTÁNDARES EN LOS PASOS

Para que el proceso destinado a la captación de adultos realmente contribuya a la consolidación, mejora y expansión del Escultismo venezolano, es necesario que cada paso del mismo sea ejecutado con gran calidad. La mejor forma de asegurar que la calidad se cumpla en todo caso, es pensar siempre en el Propósito del Escultismo y en los jóvenes que verán y serán impactados por el desempeño de estas personas.

Entre los estándares que deben fijarse claramente y que no deben ser pasados por alto están:

- la verificación en todo caso de los antecedentes de los candidatos.
- que las entrevistas sean planificadas, aún cuando se efectúen informalmente.
- que las personas escogidas reúnan los requisitos definidos como imprescindibles, y en caso de que nadie los reúna, se reiniciará el proceso hasta lograr vincular personas con las capacidades, cualidades e interés necesarios.

- que se escojan los adultos a partir de la opinión de más de una persona y que en ningún caso estén involucrados familiares o subordinados de los mismos.
- informar claramente a los candidatos de cuál es la labor que se aspira realicen, que deberá firmar un compromiso y que su desempeño será evaluado comparando las metas que se compromete a alcanzar con los logros de su labor.

LOS COSTOS DE LA CAPTACIÓN DE ADULTOS

Como cualquier otra actividad efectuada dentro del Escultismo, la captación de adultos tiene unos costos que deben ser conocidos y administrados de tal forma que el retorno de la inversión sea superior a esta.

El creer que debido a que la labor Scout Scout es mayoritariamente hecha por voluntarios y que por tanto no genera costos, es una concepción no clara de lo que implica el manejar recursos materiales, financieros y de tiempo.

El Escultismo tiene a su alcance una cantidad limitada de recursos, expresados en:

- Personas disponibles.
- Tiempo utilizable de estas personas.
- Instituciones que están dispuestas a dar apoyo (material, financiero, local, equipos).
- Presupuesto propio, etc.

Si los mismos son utilizados indiscriminadamente, sin un plan, las posibilidades de efectuar todo lo planificado, todo lo que se necesita, será imposible y lo que se haya logrado tendrá un alto costo, producirá cierta insatisfacción y algunas áreas del Escultismo nacional se habrán afectado negativamente.

La captación de los adultos tiene unos costos que deben ser incluidos en el presupuesto de los Grupos, Distritos y Regiones, entre estos costos están:

- Traslados de los encargados de efectuar la captación.
- Reproducción de material impreso (folletos, formularios, etc.).
- Refrigerios.
- Llamadas telefónicas.
- Alquiler de locales (si es el caso).
- Contratación de psicólogo para aplicar tests (si es el caso).
- Personal de apoyo: secretaria, recepcionista (si se cuenta con este apoyo).
- Correspondencia y su envío, etc.

A continuación algunos ejemplos de formulario que convendrá utilizar durante la captación de adultos.

Los mismos deben ser adaptados a cada realidad.

ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA
 ÁREA DE RECURSOS ADULTOS
 GRUPO _____

PLAN DE CAPTACIÓN DE ADULTOS

AÑO _____

NECESIDADES

	Nº adultos actuales	Nº adultos que se desean	Nº de adultos que finalizarán su servicio	Total de adultos a captar
Unidad				
Unidad				
Unidad				
Unidad				
Unidad				
Unidad				
Unidad				
Unidad				
Representantes				
Jefe y Subjefe de Grupo				

OPORTUNIDAD EN QUE SE REQUIEREN

Mes	Cargos a ser ocupados por un adulto captado	Requisitos especiales
Enero		
Febrero		
Marzo		
Abril		
Mayo		
Junio		
Julio		
Agosto		
Septiembre		
Octubre		
Noviembre		
Diciembre		

PROMOCIONES/CAMBIOS

Cuándo (fecha)	Quién (nombre y cargo)	Para qué Cargo

RESPONSABLES DEL PROCESO DE CAPTACIÓN

PLAN DE CAPTACIÓN DE ADULTOS

AÑO _____

NECESIDADES

Grupos a Fundar (patrocinador /localidad)	N° de Adultos Requeridos						
	Jefe y Subjefe de Grupo	Unidad	Unidad	Unidad	Unidad	Unidad	Unidad
Grupo							
Grupo							
Grupo							
Grupo							
Grupo							
Grupo							
Grupo							
Grupo							

OPORTUNIDAD EN QUE SE REQUIEREN

Mes	Cargos a ser ocupados por un adulto captado	Requisitos especiales
Enero		
Febrero		
Marzo		
Abril		
Mayo		
Junio		
Julio		
Agosto		
Septiembre		
Octubre		
Noviembre		
Diciembre		

RESPONSABLES DEL PROCESO DE CAPTACIÓN

CRONOGRAMA DE TRABAJO PARA CAPTACIÓN DE ADULTOS

Fecha Cumplida	Días Antes	Tarea que debe efectuarse	Responsable	Fecha de la tarea
	-70	Revisar perfil y descripción generales del cargo, y determinar qué se aspira en esta oportunidad		
	-65	Revisar el registro de elegibles que tiene el Grupo, para ver posibles candidatos		
	-65	Preguntar a otros Adultos del Grupo, posibles candidatos y forma de contactarlos		
	-65	Entrevistar a representantes de la Institución patrocinadora para solicitar candidatos y formas de contactarlos		
	-60	Determinar quién entrevista sobre cuáles aspectos y quién investiga antecedentes de las personas		
	-45	Determinar el calendario de actividades de selección y notificarlo a los candidatos		
	-30	Efectuar entrevistas		
	-30	Verificar antecedentes		
	-20	Discutir los hallazgos y determinar quién es el escogido		
	-8	Notificar al Consejo de Grupo la persona seleccionada y determinar plan de Inducción		
	-7	Notificar a la persona que ha sido seleccionada el Plan de la Inducción		
	0	Agradecer a los no escogidos e informar a quien corresponda que ingresa al Registro de Elegibles		
	0	Dar la bienvenida a la persona en el Consejo de Grupo		
	+7	Presentar a la persona a todo el Grupo Scout		
	+7	Iniciar Plan de Inducción		

Instructivo:

Fecha Cumplida: Colocar la fecha en la cual cada tarea es concluida, a medida que se finalizan.

Días antes: Señalar los días antes a la fecha en que la selección debe estar cumplida, cuando debe estar finalizada cada tarea, a fin de atender la necesidad de un nuevo dirigente justo en el momento adecuado. (Se cuentan sólo los días laborales.)

Tarea que debe efectuarse: Señalar las tareas, en orden cronológico, que deben efectuarse para poder seleccionar a los adultos que se requieren. Todas las tareas deberán cumplirse.

Responsable: Persona o personas que deben efectuar la tarea

Fecha de la tarea: Día, mes y año en que la tarea debe estar terminada. A partir de la fecha en que debe estar lista la selección (Dar la bienvenida a la persona en el Consejo de Grupo), y con un almanaque, contar los días hacia atrás buscando la fecha de cada tarea. Tener estas fechas como el tope para finalizar cada tarea.

ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA
 ÁREA DE RECURSOS ADULTOS
 GRUPO _____

PLANILLA DE SOLICITUD DE MEMBRESÍA

NOMBRES Y APELLIDOS:		C.I.: V ___ E ___ N°	
SEXO: M " F "	LUGAR NACIMIENTO:	FECHA NACIMIENTO:	
EDAD:	NACIONALIDAD:	EDO. CIVIL: S ___ C ___ V ___ D ___	
DIRECCIÓN HABITACIÓN:		DIRECCIÓN TRABAJO:	
TELÉF. HAB.	TELÉF. TRAB.	FAX	
GRUPO FAMILIAR			
Nombre	Parentesco	Edad	Vive con él
Actividad que Realiza (Estudia, trabaja)			
ESTUDIOS			
NIVEL	INSTITUTO Y LUGAR	CURSA ACTUALMENTE	GRADUADO
Primaria			
Secundaria			
Técnica			
Universitaria			
Cursos:			
SERVICIO SCOUT			
HA SIDO: Adita/Lobato/Lobezna: ___ Scout/Guía: ___ Rover/Guía Mayor: ___ Adulto: ___			
TIEMPO SERVICIO:	GRUPO:	LOCALIDAD:	
QUE LO LLEVA A QUERER SER ADULTO SCOUT:			
REFERENCIAS			
FAMILIAR: NOMBRE Y PARENTESCO		TELÉFONO	DIRECCIÓN
PROFESOR/JEFE: NOMBRE (señalar relación)		TELÉFONO	DIRECCIÓN

VECINO/AMIGO: NOMBRE (señalar relación)	TELÉFONO	DIRECCIÓN
Fecha :		
Firma:		

PROMOCIÓN DE SOLICITUD DE ADULTOS

Estamos buscando adultos que deseen trabajar en la mejora de la sociedad, al ayudar a los jóvenes a realizar experiencias que los ayuden a crecer y a divertirse. Adultos que estén convencidos de lo valioso de la juventud del país.

QUÉ OFRECEMOS:

- Oportunidad de servir al país
- Actividades gratificantes
- Vincularse a un grupo de adultos maduros, responsables, realizados como personas

<p>ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA</p> <p>GRUPO SAN CRISTÓBAL</p> <p>COLEGIO EL PLACER AV. 34, N° 128-1</p> <p>HORARIO: LUNES A VIERNES 4:00 A 7:00 PM.</p>

REQUISITOS:

- Mayor de 18 años
- Estar realizando una actividad productiva: estudio, trabajo, a cargo del hogar.
- Ser reconocido en su comunidad como responsable, honesto, con Valores Sociales
- Interesado en servir al prójimo sin buscar beneficios personales
- Capacidad de trabajar en equipo

ANÁLISIS DE LAS CUALIDADES DE LOS CANDIDATOS

ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE VENEZUELA
 ÁREA DE RECURSOS ADULTOS
 GRUPO _____

NOMBRE DEL CANDIDATO: _____

CARGOS A DESEMPEÑAR: _____

REQUISITO/CUALIDAD	EXCELENTE	DESTACADO	REGULAR	BAJO
Preocupados por juventud				
Valores Scouts				
Reconocido en su comunidad como responsable				
Buena presencia				
Edad				
Comunicación adecuada				
Deseos de superación				
Trabajo en equipo				
Disponibilidad de tiempo				

Observaciones: _____

Nombre de quien elaboró la evaluación: _____