

Política de Personas Adultas



Documento base



SCOUTS®





Edita: Consejo General Scouts MSC 2021

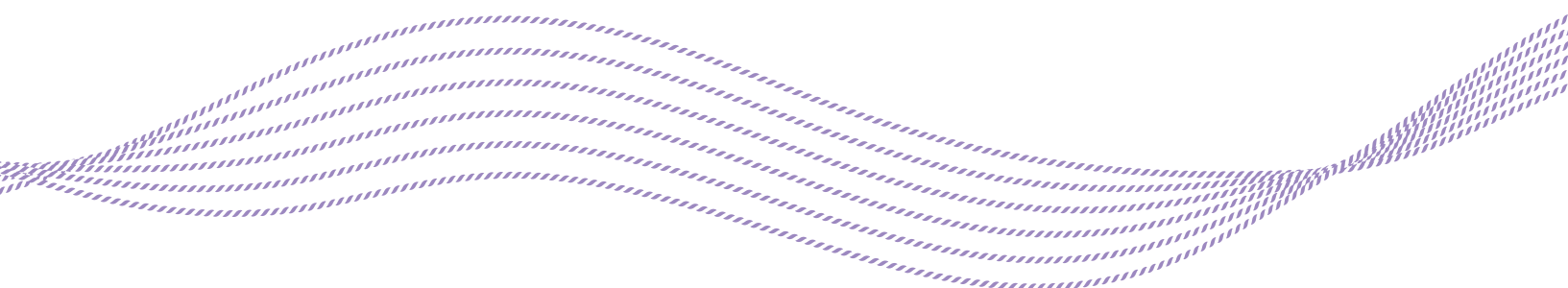
Proyecto desarrollado por: Equipo Política de Personas Adultas

Redacción: Melisa Mallada

Colaboradores: Fedra Salvador, Miguel Ángel García, Vanesa Babón
Javier Jiménez y Vanesa Amat

Diseño y maquetación: Equipo Federal de Comunicación

Derechos protegidos. Este documento es de uso interno.
Se permite la reproducción total o parcial mencionando la fuente.



Contenido

| | |
|---|----|
| POLÍTICA DE PERSONAS ADULTAS | 1 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. LA POLÍTICA DE PERSONAS ADULTAS: UNA PRIORIDAD ESTRATÉGICA DE SCOUTS MSC | 3 |
| 3. EL PAPEL DE LA PERSONA ADULTA | 6 |
| 4. CICLO DE VIDA DE LA PERSONA ADULTA | 10 |
| 5. POLÍTICAS DE ADHESIÓN AL MOVIMIENTO | 11 |
| 6. SELECCIÓN MUTUA | 13 |
| 7. INTEGRACIÓN | 15 |
| 8. FORMACIÓN | 17 |
| 9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | 18 |
| 10. TOMA DE DECISIÓN | 20 |
| 11. ACOMPAÑAMIENTO | 21 |
| 12. PERMANENCIA EN EL MOVIMIENTO DE LAS PERSONAS ADULTAS | 23 |
| 13. PUESTA EN MARCHA DE LA POLÍTICA DE PERSONAS ADULTAS | 23 |
| 14. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE PERSONAS ADULTAS | 24 |
| 15. ANEXO | 25 |
| 16. DOCUMENTOS DE REFERENCIA | 26 |

1. INTRODUCCIÓN

Este documento marco contempla los principios generales que ha guiado el trabajo de Scouts MSC para desarrollar su propia estrategia con respecto a las personas adultas en el escultismo.

La Política de las Personas Adultas (PPA) en Scouts MSC es un programa sistemático de gestión de los voluntarios, voluntarias y profesionales. Está destinado a potenciar su eficacia, compromiso y motivación para poder ofrecer a los niños, niñas, jóvenes y a sus familias un buen programa educativo, y, de la misma manera, tener una gestión de la estructura asociativa cada vez más eficaz en el cumplimiento de la Misión.

Por consiguiente, está pensado como un proceso para atraer, fidelizar, apoyar y favorecer el desarrollo de las personas voluntarias que realizan su labor de una forma desinteresada, tanto al trabajar con los niños, niñas y jóvenes como al formar parte las diversas estructuras que permiten una gestión eficiente.

2. LA POLÍTICA DE PERSONAS ADULTAS: UNA PRIORIDAD ESTRATÉGICA DE SCOUTS MSC

En el Movimiento Scout Católico estamos al servicio de los niños, niñas, jóvenes y sus familias, así como de sus comunidades cristianas de referencia. Somos un movimiento juvenil y educativo. En él las personas adultas orientan, acompañan y apoyan a las personas más jóvenes. Contamos con un Programa de Jóvenes que requiere de una implicación activa de un gran número de personas adultas que tengan adquiridas las competencias necesarias para llevar a cabo sus tareas y que, aceptando la Misión y Visión de Scouts MSC, deseen desarrollar una labor continuada y estable a favor del desarrollo educativo de los niños, niñas y jóvenes. Teniendo en cuenta este programa de jóvenes de Scouts MSC, y en coherencia con el mismo, la persona adulta debe haber concluido su etapa educativa. Es decir, debe ser mayor de 21 años y no estar en edad de vivir el programa de jóvenes.

A lo largo de los años, las asociaciones que integran nuestro movimiento han puesto en marcha sistemas de formación para las personas responsables que permitían una transmisión de nuestra ideología y metodología. Sin embargo, dicho sistema no constituía un planteamiento global de todos los problemas y dificultades que tienen las personas voluntarias en su acción educativa. Las actividades de formación generalmente se revisten de un carácter funcional y no siempre se tiene en cuenta el desarrollo personal de los adultos y adultas en su proceso integral en el escultismo.

Con la Política de Personas Adultas, lo que se pretende es encuadrar la formación como parte integral de un proceso continuo que empieza cuando una persona adulta entra en el movimiento y, tras una serie de etapas intermedias, termina cuando sale de Scouts MSC después de recibir un reconocimiento por la tarea realizada. Con todo ello, pretendemos asegurar una mejor optimización de los recursos humanos y materiales para así estimular, motivar y apoyar el interés de las personas implicadas.

Este enfoque propone la elaboración de un proceso “vivo” conformado por el conocimiento de la propuesta, el ofrecimiento de la misma y la aceptación de lo que se pide y de lo que se ofrece. Además, con la firma de un compromiso del voluntariado scout, la persona adulta que se incorpora ve reflejados los objetivos aceptados de común acuerdo, una clarificación de las expectativas, tanto suyas como las del colectivo (llámese grupo scout o estructura), las necesidades de formación y la manera en la que se cumplirán las condiciones y la periodicidad de las evaluaciones de los resultados, así como la duración y el vencimiento del mandato o de la tarea asignada.

La Política de Personas Adultas en Scouts MSC va más allá de los límites de la formación de responsables y requiere la cooperación y la responsabilidad colectiva de todas las personas implicadas en la gestión de dichos recursos. Es también, una oportunidad para que las asociaciones miembro puedan plantearse a corto, medio y largo plazo sus planes y políticas en cuanto a este tema en concreto.

Ideas Clave de la Política de Personas adultas en Scouts MSC

Los siguientes principios inspiran y orientan el trabajo en las todas las etapas del ciclo de vida de las personas adultas.

Somos un movimiento que aprende. La persona adulta aprende en gran medida al intercambiar y vivir momentos en comunidad. Cuando la persona aprende, el movimiento aprende también. Estas vivencias mejoran la capacidad de aprender de la misma persona, del pequeño grupo y de la organización.

Realizamos un enfoque por competencias. Promovemos el desarrollo de una persona adulta en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos para desarrollar de manera óptima su labor. Además, a la hora de distribuir los roles y funciones entre las personas adultas, se hace teniendo en cuenta las competencias demostradas.

Coherencia. La Política de Personas Adultas se basa en los principios fundamentales de Scouts MSC. Además, existe una vinculación entre la PPA y el Programa de Jóvenes, al ser las personas responsables de su implementación. La formación a proporcionar será coherente y alineada con las necesidades de los voluntarios y voluntarias responsables.

Descentralización. Existen algunos procesos que deben realizarse en el nivel más cercano a la persona adulta para que realmente sea significativo y relevante para ella. De esta forma, también se le puede involucrar en la toma de decisiones y generar mayor confianza en la organización. La estructura federal de Scouts MSC puede facilitar esto.

Accesibilidad y Flexibilidad. Todas las personas adultas deben poder tener acceso a un aprendizaje y desarrollo personal, de hecho, se les debe motivar a lograrlo. Al plantear la formación, es importante enfocar el aprendizaje desde diferentes métodos, perspectivas y técnicas para que todas las personas puedan desarrollar sus competencias.

Aprendizaje significativo y personalizado. Se revisan de manera precisa y permanente los conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan las personas adultas para llevar a cabo sus funciones y tareas, especialmente para aquellos adultos y adultas que acompañan a los niños, niñas y jóvenes de Scouts MSC en su proceso educativo. La coordinación, acompañamiento y formación debe ajustarse al perfil de cada persona y debe tener en cuenta su bagaje formativo y experiencial.

Participación. Se promueve que las personas adultas sean parte activa de su propio aprendizaje y desarrollo. Esto mejora el entendimiento y confianza mutua en los distintos niveles de la organización.

Transmisores y transmisoras del Evangelio. Vivir el ser adulto o adulta scout conforme a las enseñanzas de Jesús, tomándole como ejemplo. Nos habla al corazón y nos llama a seguirle dejando de lado el temor y la duda para trabajar en favor de la otra persona y en la construcción del Reino de Dios.

Igualdad en la diversidad. La PPA asegurará la igualdad de oportunidades entre sus integrantes bajo el principio de un "Movimiento para todos y todas", sin importar diferencias de sexo, edad, orientación sexual, etnia o capacidades diferentes.

Sostenibilidad en el liderazgo. Se anima a que se pongan en práctica planes de relevo que permitan una continuidad y estabilidad de la organización. Implementar técnicas como la motivación/tutorización puede facilitar el relevo.

Calidad. Se trabaja para una mejora continua de Scouts MSC asegurando procesos de gestión de personas adultas coherentes y sistemáticos, que conlleven resultados e impactos positivos en la acción educativa.

Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs). La tecnología puede facilitar la formación, el registro y seguimiento de los voluntarios y voluntarias para poder hacer mejores acciones que faciliten la afiliación. Además, también puede ser una herramienta para facilitar la gestión de equipos de trabajo a distancia.

3. EL PAPEL DE LA PERSONA ADULTA

Las personas adultas voluntarias que decidan formar parte de Scouts MSC, trabajando en contacto directo con los niños, niñas y jóvenes o bien dentro de las estructuras, deberán asumir como propia la Misión del Movimiento Scout Católico, recogida en la Carta de Scouts MSC.

Las personas adultas voluntarias asumen el protagonismo de los niños, niñas y jóvenes en su propio desarrollo. Además, asumen que el escultismo es una hermandad universal que comparte un ideal de vida, un método de trabajo y una Misión: contribuir a la educación de los jóvenes mediante un sistema de valores basado en la Ley y Promesa Scout con el objetivo de ayudar a construir un mundo mejor, donde las personas se sientan realizadas y jueguen un papel constructivo en la sociedad.

Las personas adultas voluntarias asumen que somos parte de la Iglesia Católica, un buen lugar que invita al encuentro transformador con Dios y en el que son acogidas todas las personas que quieran desarrollar su dimensión espiritual. Además, hacen propio el compromiso con nuestro entorno social, natural y cultural desde el apartidismo y compartiendo los valores del escultismo y el compromiso con la democracia.

Un Abanico de Funciones

En Scouts MSC existen cuatro grandes perfiles de personas adultas:

- Las personas que **diseñan, desarrollan o implementan el Programa de Jóvenes**, adaptando las actividades a las edades de las ramas, así como a situaciones específicas que cada niño, niña y joven pueda estar viviendo. Estas personas aseguran el funcionamiento educativo día a día y semana a semana de las unidades. A través de ellas, el escultismo católico llega a niños, niñas y jóvenes. Es decir, son las personas adultas voluntarias que acompañan a los niños, niñas y jóvenes y en una gran medida la calidad del programa educativo ofrecido depende de ellas. De la misma manera, el programa educativo también depende de las personas que diseñan y desarrollan el programa de jóvenes: son quienes se informan y documentan acerca de las tendencias educativas y las traducen en objetivos y actividades para los chavales.
- Las personas que están **en contacto directo con personas adultas** en posiciones de coordinación, liderazgo, formación y otros roles y funciones de apoyo. Estos voluntarios y voluntarias los forman tanto las personas que coordinan un grupo, como las personas que presiden las asociaciones y las que conforman las escuelas de formación scout.
- Aquellas personas que **gestionan las estructuras organizativas** y que ofrecen un apoyo administrativo, financiero y logístico. Igualmente, encontramos un cierto número de personas adultas en funciones administrativas o de gestión que aseguran el apoyo logístico a las asociaciones. Puede tratarse de personas voluntarias o de profesionales.

- Aquellas personas **que colaboran puntualmente con el movimiento**, ya sea asistiendo a salidas o acampadas o ayudando en la gestión de la vida diaria de los grupos scouts o asociaciones.

Identificación de las competencias requeridas en las personas adultas voluntarias

La implementación de un sistema de gestión de personas adultas se fundamenta en la identificación de las competencias requeridas para el desempeño de cada uno de sus cargos o funciones. Se define una competencia como una característica subyacente en la persona adulta (conocimientos, habilidades y actitudes) que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o un desempeño muy notable en su cargo o función. Se identifican también dos tipos de competencias: Clave y Específicas.

Las Competencias Clave se definen como aquellas que son indispensables para el cumplimiento de la Misión de Scouts MSC, y que cumplen con las siguientes características:

- Son **comunes** a todas las personas adultas dentro de la organización, independientemente del cargo o función que desarrollen, es decir, son colectivas e institucionalizadas.
- En su conjunto, son identificadas como **propias** del movimiento por todas las demás personas y que resultan una característica propia de Scouts MSC. En el caso de no poseerlas, la persona adulta debe tener la disposición de adquirirlas.
- **Permanecen** en el tiempo, al fundamentarse en lo que ofrece Scouts MSC en su modo de hacer las cosas.

En ese sentido, la Política de Personas Adultas de Scouts MSC asumirá las siguientes competencias clave:

- **Flexibilidad y adaptabilidad.** Es la capacidad para modificar puntos de vista, prácticas y actitudes en respuesta a cambios en los contextos, condiciones y situaciones.
- **Aprendizaje y desarrollo personal.** Es la capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.
- **Compromiso.** Es la capacidad para hacer propios el propósito, los principios y valores, expresados en la Misión del Movimiento Scout, asumir voluntariamente responsabilidades y apoyar e instrumentar decisiones para el logro de los objetivos organizacionales.
- **Organización y planificación.** Es la capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, interpretar y prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones puedan afectar, tanto a la organización como a los individuos y grupos que la conforman.

- **Negociación.** capacidad de llegar a los acuerdos necesarios para alcanzar los propios objetivos, de forma que también se consigan los objetivos de los demás.
- **Comunicación interpersonal.** Es la capacidad para gestionar sus propias emociones y ser empático, solidario y sensible hacia los demás; respetar ideas, creencias o prácticas y convivir e interactuar armoniosamente por medio del diálogo. Además, sabe relacionarse con los demás, expresando sus pensamientos con claridad.
- **Trabajo en equipo.** Es la capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás, identificando objetivos comunes y estableciendo relaciones productivas con otras personas para alcanzar los objetivos comunes propuestos.
- **Creación de Redes.** es la capacidad de establecer y utilizar los contactos de otras personas u organizaciones para establecer colaboraciones permanentes o temporales, para trabajar conjuntamente.
- **Análisis y resolución de problemas.** es la capacidad de encontrar las causas y soluciones de un problema específico. Además, combina la eficacia a la hora de tomar decisiones con la capacidad de distanciarse de los problemas a los que se enfrenta, identificando los elementos más simples en situaciones complejas, distinguiendo lo prioritario de lo secundario.
- **Iniciativa y autonomía.** es la capacidad para actuar proactivamente ante una determinada situación, sin necesidad de tener supervisión constante. Además, propone alternativas de mejora y considera otras formas de hacer las cosas.
- **Capacidad de liderazgo.** es la capacidad para coordinar a las personas y lograr que éstas contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos.

Por otro lado, las competencias específicas se relacionan directamente con los aspectos técnicos del cargo o función. Quedarán enumeradas y explicadas en el documento de perfiles en Scouts MSC.

La definición de los perfiles necesarios para el desarrollo de las distintas funciones y cargos lo realizarán los diferentes equipos dentro de Scouts MSC y le corresponde al equipo de Política de Personas Adultas traducirlos a competencias, así como las correspondientes evidencias para su valoración.

El Programa de Jóvenes y las personas adultas en el Escultismo

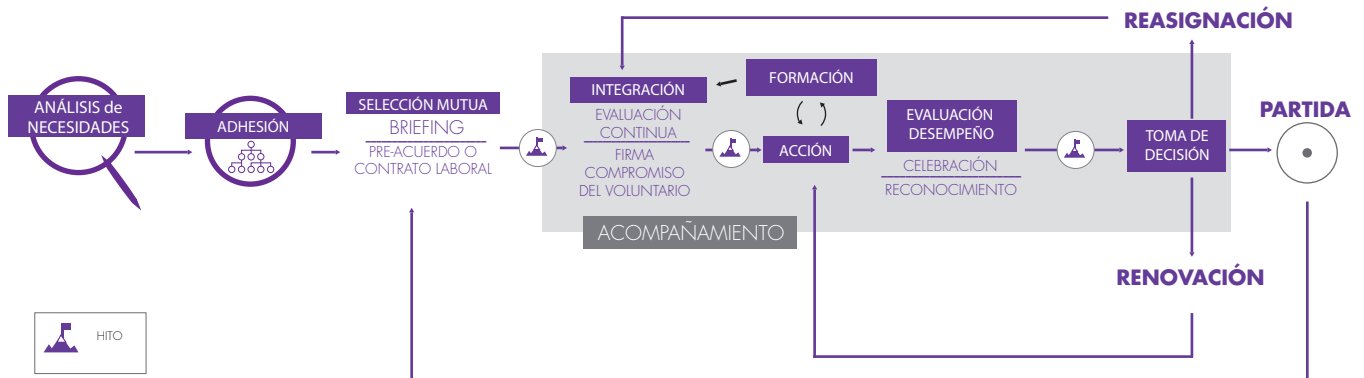
La aplicación del Programa de Jóvenes se hace a través de una relación que se establece entre los y las jóvenes y la persona adulta, basada en los intereses, necesidades y habilidades del joven, niño o niña. Desde el punto de vista organizativo, las personas adultas en el escultismo dan apoyo a la aplicación del Programa de Jóvenes al:

- Identificar las necesidades de la organización en lo que se refiere al Programa de Jóvenes y señalar las tareas necesarias para darle soporte.
- Establecer las características para cada uno de los perfiles específicos que se necesitan. El perfil de la persona adulta cambia en función de las edades de los niños, niñas y jóvenes.
- Fomentar la afiliación de personas adultas que respondan a la diversidad que existe en la sociedad.
- Ayudar a identificar las competencias que se necesitan para llevar a cabo las tareas relacionadas con el Programa de Jóvenes, partiendo de la descripción del puesto.
- Explorar nuevas posibilidades formativas, tanto dentro como fuera del movimiento, que les permita a las personas adultas desarrollar nuevas competencias.
- Establecer oportunidades formativas que respondan a las necesidades específicas del Programa de Jóvenes.
- Ofrecer a las personas adultas un acompañamiento apropiado y continuado en el tiempo.

Es, por tanto, imprescindible que las personas adultas que estén involucradas con el Programa de Jóvenes (tanto los que lo desarrollan como los que lo implementan) trabajen de una forma muy estrecha con las personas responsables de la Política de Personas Adultas. Asimismo, es igual de importante que las personas adultas que dan apoyo y coordinan a otras, lo hagan en cooperación con aquellas que dan apoyo al Programa de Jóvenes, para asegurarse de esta forma que el escultismo continúe siendo un movimiento educativo para niños, niñas y jóvenes.

4. CICLO DE VIDA DE LA PERSONA ADULTA

Ciclo de Vida de la Persona Adulta en el Escultismo



El sistema de gestión de las personas adultas en Scouts MSC comprende la sucesión cíclica de los procesos que vive una persona voluntaria desde que entra en contacto con la organización hasta que sale de la misma. Este proceso se denomina ciclo de vida de la persona adulta y comprende dos aspectos estrechamente vinculados pero que se refieren a dos niveles distintos. Por un lado, a nivel individual, el concepto de ciclo de vida, se refiere a los diferentes caminos que cada persona adulta opta por seguir dentro del movimiento, en uno o varios cargos o funciones. Por otro lado, a nivel institucional, se implementa un sistema de gestión para acompañar este proceso.

En el diagrama queda reflejado este ciclo donde se distinguen los siguientes aspectos: la fidelización, la selección, la formación, la evaluación del desempeño, el reconocimiento, la toma de decisiones (perspectivas de futuro), así como el acompañamiento que se realiza durante todo el proceso. Además de todo ello, la estrategia cubre, igualmente, la adquisición, la utilización y el desarrollo continuo de las competencias necesarias para conseguir las metas del movimiento: contribuir al desarrollo integral de los niños, niñas y jóvenes.

El símbolo hito, al cual nos referimos como un acontecimiento puntual y significativo que se produce en el ciclo de vida de la persona adulta, pretende reflejar los momentos importantes que deben celebrarse y simbolizar de alguna manera.

5. POLÍTICAS DE ADHESIÓN AL MOVIMIENTO

Con el fin de cumplir con su Misión, Scouts MSC debe tener el liderazgo adulto que se necesita para desarrollar su tarea y funcionar con eficacia. Para llevar adelante la propuesta educativa es imprescindible poder contar con un equipo de personas adultas que tenga los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para ocupar cada uno de los cargos o funciones, ya sean educativas o de gestión, y mantenerlos en un nivel óptimo en términos de calidad y cantidad.

La fase de adhesión al movimiento consiste en el conjunto de acciones mediante las cuales Scouts MSC obtiene las personas adultas que necesita para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento del movimiento.

Análisis de necesidades

Para llevar a cabo este cometido, Scouts MSC debe tener una visión clara de sus necesidades y desarrollar, en todos los niveles, acciones internas y externas que favorezcan la afiliación de personas adultas. La adhesión al movimiento consiste en todas las acciones que permiten que una vacante se cubra con una persona adulta que pertenece a Scouts MSC o fuera del movimiento. Estos puestos pueden ser tanto voluntarios como técnicos.

Partiendo de una planificación estratégica, Scouts MSC junto con sus miembros, deberán conocer las necesidades de las personas adultas en cada uno de los niveles: grupos, diocesanas e interdiocesanas y a nivel federal. Así mismo, sería interesante y conveniente que cada asociación cuente con una persona responsable que se encargue de la planificación y gestión de la Política de Personas Adultas y la coordinación del envío o distribución de las personas adultas voluntarias según las necesidades detectadas. Esta planificación nos permitirá dar estabilidad a los procesos de relevo y crecimiento. Explicitar qué necesidades hay con respecto a los cargos y funciones que no cambian se hace con poca frecuencia, pero resulta imprescindible hacerlo cuando se establecen nuevos cargos o funciones, incluso en aquellos que sean temporales (a corto o largo plazo). Para ello, hay que tener en cuenta dos cosas:

- Una base de datos actualizada que refleje la situación real en cuanto a los recursos de personas adultas con los que se cuenta facilitaría esta tarea.
- Los puestos a corto plazo o temporales o que forman parte de un equipo, se deben ofrecer a todas las personas adultas que quieren apoyar el Movimiento Scout en tareas o actividades específicas. Esto ayudará a que las personas adultas que no tienen mucho tiempo para el voluntariado puedan hacerlo y, de hecho, también puedan ayudar a afiliar a otras personas que no serían voluntarias en el Movimiento Scout.

Incorporación

La Política de Personas Adultas de Scouts MSC es inclusiva y potencia la paridad en los procesos de distribución y responsabilidad en todas las estructuras del movimiento: grupos, asociaciones miembro y a nivel federal. Mujeres y hombres en igualdad de condiciones, donde nuestras personas voluntarias son un reflejo de la realidad social del movimiento en su conjunto y de la sociedad. Para lograrlo, Scouts MSC facilitará que las personas con carga familiar participen en los encuentros nacionales (Asambleas, Comités Federales, etc.)

ya que, en nuestra sociedad, este sigue siendo un peso que recae principalmente en la mujer. Además, potenciaremos las políticas de conciliación entre los y las profesionales que trabajan para el movimiento o sus estructuras.

Esquema-Resumen de las fases de adhesión al movimiento:

1. Planificación Estratégica:

a) A partir de la Misión, definir la Visión.

b) Evaluación de necesidades: Determinar los recursos de personas adultas que se necesitan para cumplir esa Visión. Para esto es necesario:

- Revisar los perfiles que hacen falta: debe incluir las competencias que se necesitan y se desarrollan en cada uno de los puestos. Los perfiles se reflejarán en un documento adjunto, ya que algunos pueden variar en función de las necesidades del momento.
- Contemplar la posibilidad de que algunos puestos dependan de proyectos. Facilitan la incorporación de personas que no quieren/pueden comprometerse a periodos de tiempo largo o aquellos proyectos que sean de corta duración.

c) Analizar los recursos de personas adultas que se tienen.

- Revisión de la estructura y procesos que se tienen en la organización.
- Revisión de los perfiles actuales.
- Revisión de las necesidades de crecimiento, es decir, comparar lo que se tiene con lo que se necesita.

d) Publicar los perfiles que falten.

2. Diseñar las acciones necesarias para conseguir dichos recursos de adultos y adultas

a) Fuentes y técnicas de crecimiento internas:

- Adultos y adultas que han finalizado su etapa Ruta.
- Antiguos y antiguas scout.
- Adultos y adultas que acaban su etapa en un puesto y deciden ocupar otro.
- Scouts que proceden de diferentes lugares y deciden continuar en activo en una nueva localización.
- Familiares de scouts.

b) Fuentes y técnicas de crecimiento fuera de Scouts MSC

- Universidades o instituciones educativas.
- Plataformas de voluntariado.
- Compañeros de responsables scouts en activo (ondas de influencia).
- Miembros de comunidades cristianas de los que se es parte.

3. Análisis de los currículos recibidos

- a. Se analizan los perfiles recibidos y se descartan aquellos que no respondan a lo que se busca. Es importante señalar en este punto, que es necesario que el candidato o candidata presente junto a su currículo, los documentos necesarios exigidos por ley para ejercer como voluntario o voluntaria.
- b. En concreto, cuando se vaya a estar en contacto con menores, al menos el certificado negativo de delitos de naturaleza sexual, y adicionalmente, los documentos que se requieran en las asociaciones miembro y/o la comunidad autónoma, según aplicación.

6. SELECCIÓN MUTUA

Este proceso consiste en el conocimiento bidireccional de la persona candidata y el movimiento. Podemos considerar las siguientes etapas:

1. Sesión Informativa:

- **Presentación del movimiento** de una forma atractiva. Consiste en explicar la Misión Visión de Scouts MSC y dar una pequeña formación básica sobre el movimiento scout en general.
- **Exposición de deseos y expectativas del candidato.** Aquí, el candidato debe sentirse identificado y estar dispuesto a trabajar por esa Misión-Visión del Movimiento Scout Católico.
- **Funciones y responsabilidades:** Para poder evitar frustraciones y malos entendidos, es importante realizar una descripción real de las funciones, tareas y tiempo que implica. También es imprescindible explicar los derechos, compromisos y obligaciones de ambos. Además, es importante adaptar este paso al perfil de la persona.
- Si es una persona adulta que acaba de **finalizar la Ruta:** Ayudarles tomar conciencia de su nuevo rol como educador o educadora. Invitarles a que expresen sus miedos y expectativas. Con estas personas adultas, es importante no asumir que "como ya han sido scouts", saben en qué consiste realizar el acompañamiento educativo que necesita el niño, niña o joven.
- **Reasignación de puesto:** lo importante es explicar las nuevas funciones/tareas/responsabilidades.
- **Movilidad:** personas que provienen de dentro del escultismo pero de otras asociaciones/países. Es necesario que se les informe de las características propias de Scouts MSC/interdiocesana si proviene de otra organización/lugar. Además, es importante reconocer el factor socializador que tiene el voluntariado; facilitar la integración en el entorno del candidato debe ser una de las funciones de la organización que le acoge.

- **Antiguos responsables:** personas que llevan un tiempo alejadas del movimiento; explicarles cambios ideológicos, metodológicos o estructurales que pueda haber habido.
- **Ondas de influencia:** normalmente, vendrá a la organización/grupo por recomendación de alguien. Conviene hacerle sentirse cómodo o cómoda en la entrevista y puede hacerse permitiendo al conocido estar al inicio de la entrevista para "romper el hielo". Es importante hacerle ver que el esculatismo es un movimiento educativo y, en muchas ocasiones, se va a dedicar tiempo a romper mitos e ideas preconcebidas que se puedan tener. Sin embargo, es más importante dedicarle tiempo a explicar lo que es el Movimiento Scout (en afirmativo) que lo que no es.
- **Familias:** pueden ser antiguos miembros del movimiento (contemplado anteriormente) o pueden ser familias que estén dispuestas a involucrarse en los grupos y/o estructura en algún cargo. Esto puede ser muy beneficioso por dos aspectos. Por un lado, le permite ver "la organización desde dentro" que, si se hace bien, puede incrementar su grado de implicación/identificación con el movimiento. También puede suponer una posibilidad de crecimiento de voluntarios o voluntarias scout que no siempre se ha tenido en cuenta.

2. Entrevista por competencias: debe ayudar a completar el curriculum la persona candidata. Consiste en darle la oportunidad de explicar su experiencia en puestos similares; ponerle algún caso/situación y preguntarle cómo lo resolvería; situaciones donde haya puesto en juego las competencias necesarias para el puesto/cargo. Scouts MSC proporcionará un modelo de entrevista.

3. Elección de la persona candidata y preacuerdo:

- Si el candidato o candidata **no comparte** los valores ni la Misión del esculatismo, muestra conductas contrarias al mismo o que puedan poner en riesgo al niño, niña o joven, se debe tomar la decisión de **no contar** con esta persona para la misión educativa. Que la urgencia de tener un mayor número de personas adultas en los kraales/asociaciones, no nos lleve incorporar personas que puedan no reunir el perfil adecuado.
- En el caso de que comparta valores pero tenga **alguna limitación** en cuanto a compromiso o las competencias que posee, o no responden al perfil educativo del responsable, se le puede **ofrecer un papel más técnico** o de apoyo a la misión educativa. Es necesario derivar esta persona a la estructura más cercana a la tarea que vaya a llevar a cabo (puede ser a un grupo o a las asociaciones para llevar a cabo tareas técnicas).
- Si por parte de la organización el perfil encaja y, por parte del candidato/a el ser un voluntario/a scout se ajusta a sus expectativas, se le da la bienvenida en el grupo/asociación. Entre ambas partes se llega a un **preacuerdo verbal** en el que se fija un tiempo en el que la persona candidata no asume un compromiso con la organización y la organización puede conocer al candidato en acción.

Lo llamamos Selección Mutua, porque la organización elige a una persona candidata, pero esa persona también elige a la organización.

4. Formación inicial

- Antes de comenzar el voluntariado, la persona candidata recibirá una formación inicial adaptada a las funciones que desarrollará durante el tiempo que permanezca en el cargo asumido. Es importante que dicha formación contemple muy bien todas las funciones responsabilidades así como los derechos de la persona voluntaria.

7. INTEGRACIÓN

La integración es el proceso que empieza cuando se llega al preacuerdo mencionado en el punto anterior y concluye tras el periodo de prueba que se fije en la organización. Este es el momento en el que la persona adulta entra en contacto directo con el contexto en el que va a ejercer su labor y donde descubre y aprende cuál va a ser su papel en **Scouts MSC**.

Además, se le hacen ver las posibilidades que tiene de desarrollo personal. Para ello:

- Se le **asigna** a esta persona un mentor o mentora/ tutor o tutora /acompañante que le proporcionará una **formación inicial** que le será necesaria para llevar a cabo sus funciones y llevarlas a cabo con confianza en sí mismo. También se le puede poner en contacto con una persona que haya ocupado ese puesto o alguno similar, o incluso proporcionar algún texto que le facilite la comprensión de la entidad.
- Una vez finalizado el **periodo de prueba** (orientativamente entre 3 y 6 meses), se realiza una evaluación tanto por parte la persona candidata como por parte de la organización. En este momento la persona candidata explica la experiencia vivida, dificultades, retos a futuro, sensaciones y fortalezas a la hora de desempeñar la tarea; por el otro lado, la entidad le da información acerca de posibles áreas de mejora y cosas en las que ha destacado; además, se le plantea una formación. Se pueden plantear los siguientes escenarios:
 - Que el candidato o candidata opte por abandonar el puesto: en este caso es necesario preguntarle los motivos, para poder aprender y mejorar esta gestión. Esta información es importante transmitirla al responsable de la Política de Personas Adultas, para que pueda en un futuro revisar el proceso y mejorarlo.
 - Que la organización considere que no es apto para realizar la función para el que se le había seleccionado en un primer momento. En este caso se puede considerar ofrecerle otro puesto o, por el contrario, explicarle que no se ajusta al perfil de lo que se necesita/busca.
 - Que el candidato o candidata opte por continuar en el puesto. Este sería el momento en el que firmaría el compromiso del voluntariado* (se incluye en Anexo el modelo para Scouts MSC) donde quedan explicitados los derechos y responsabilidades tanto del voluntario/a como de la organización.
 - Una vez finalice este periodo de tiempo, es necesario hacer un reconocimiento y/o visualización de este momento. Puede considerarse el entregar

Esta es una etapa en la que hay que tener un cuidado especial, especialmente si el voluntario o voluntaria que se incorpora proviene de fuera del movimiento o es la primera vez que va a ser voluntario o voluntaria scout. Muchas veces, el entusiasmo inicial puede llevar al a la persona adulta a asumir un mayor número de funciones y tareas de las que puede llegar a abarcar. Es imprescindible que la persona que acompaña a este voluntario o voluntaria le ayude a entender que en un primer momento no asuma más que un cargo/función/tarea (por ejemplo, si entra en un grupo, que su función sea estar en una rama, aprendiendo la metodología, participando de la programación de la rama y en las reuniones de kraal cuando las haya). De esta forma, esta persona voluntaria puede focalizar toda su atención en aprender esa nueva responsabilidad para poder llevarla a cabo de la mejor de las formas.

Cargos electos

Los cargos electos tienen algunas características que le son propias y que requieren un proceso algo diferente en la Integración. En este caso también hay que distinguir entre cargos por nombramiento y cargos electos.

Los cargos electos son puestos que se nombran tras una votación en asamblea, mientras que los cargos por nombramiento son el de presidencia y consiliario y son cargos que, tras ser elegidos en asamblea, los nombra la Conferencia Episcopal Española/Obispo diocesano.

Ambos casos requieren un proceso de integración que comience antes de su elección para facilitar el relevo y el buen funcionamiento de la organización en el menor periodo de tiempo posible. Durante ese tiempo, la persona que puede optar al cargo va aprendiendo en qué consiste la tarea, analizando si posee las competencias necesarias para hacer una buena labor en el cargo. De alguna forma, el proceso de integración se haría con anterioridad al nombramiento. Establecer un plan de relevos garantiza la continuidad de la organización y facilita la transmisión del conocimiento, garantizando una cierta unión entre pasado, presente y futuro.

8. FORMACIÓN

El objetivo de la formación es dotar a la persona adulta de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para que desempeñe sus funciones y tareas con calidad. De esta forma, podrán obtener un alto grado de satisfacción con la tarea y logros conseguidos. La formación se debe contemplar como un proceso de mejora continua. La formación le lleva al adulto o adulta a mejorar su rendimiento a la hora de llevar a cabo la acción como voluntario o voluntaria y, normalmente, la propia acción le lleva a querer formarse en áreas que desconoce o que puede mejorar. La formación no debe considerarse únicamente como los espacios formativos y cursos, ya que también se produce una transmisión de conocimientos en los equipos de trabajo.

Este documento recoge las bases de cómo debe ser la formación que se ofrece desde Scouts MSC. Sin embargo, no se incluye la formación que deben tener los responsables según la legislación de cada comunidad autónoma (por ejemplo, los títulos de Monitor de Ocio y Tiempo Libre, Director de Campamentos, títulos de nivel o necesidades educativas especiales, etc.)

La formación que se le plantea a la persona voluntaria debe responder a sus necesidades individuales, es decir, tiene que cubrir aquellas áreas de mejora de cada persona. Para ello, la formación debe ser un sistema modular que permita un reconocimiento y/o convalidación de los conocimientos y habilidades que ya posee la persona voluntaria, que pueden haber sido adquiridas dentro o fuera del movimiento.

Para que la formación sea significativa para los voluntarios y voluntarias, Scouts MSC debe considerar formarles en áreas que no tengan por qué ser estrictamente del itinerario formativo scout y que, por el contrario, respondan a una necesidad o tendencia social.

Hoy en día, la formación a distancia puede ser una herramienta que le facilite a la persona voluntaria conciliar su vida personal/laboral/etc. con su ser adulto o adulta scout. Se debe estudiar qué módulos pueden realizarse online sin que la calidad educativa se vea muy afectada. Algunos cursos pueden tener una parte previa, que puede realizarse a distancia y otra parte realizarse en modalidad presencial.

Es importante señalar que la formación online no debe en ningún caso reemplazar por completo la formación presencial, ya que en esos espacios formativos, se aprende también de las experiencias y conocimientos del resto de participantes.

Se entiende que cada federación scout tendrá en cuenta estas bases a la hora de elaborar y/o revisar sus itinerarios formativos. Además, organizarán unos equipos formativos y planificarán la formación acorde a las necesidades de sus adultos y adultas.

El sistema de formación

El sistema de formación debe reflejar un análisis de las necesidades formativas, objetivos de formación, la formación propiamente dicha, una evaluación y un análisis del impacto de la formación. Este sistema también debe contemplar la revisión del mismo para su mejora. Este es el punto donde es necesario que haya una estrecha colaboración entre el Equipo del Programa de Jóvenes y el Equipo de la Política de Personas Adultas. Se tendrán que establecer de forma conjunta los objetivos, perfiles a los que va destinado, los módulos y los contenidos en cuanto a formación acerca del Programa de Jóvenes.

La formación debe facilitar el aprendizaje y mejora continua, para que le permita a la persona adulta un desarrollo personal que le facilite la asunción de diferentes roles y responsabilidades tanto dentro como fuera del escultismo.

Scouts MSC estudiará la posibilidad de establecer acuerdos de colaboración con organismos o entidades que proporcionen formación en áreas especializadas que puedan resultar de interés a los voluntarios/as.

La persona voluntaria tiene derecho a que se le acredite la formación mediante un título o certificado de asistencia. Sería conveniente que la entidad que realice el evento formativo mantuviese un registro de todas las acciones formativas que realicen sus voluntarios y voluntarias. Esto le facilitará en un futuro la posibilidad de búsqueda de perfiles específicos para puestos clave y no depender únicamente del círculo más cercano. Además, la persona voluntaria tiene el derecho de solicitar un informe donde se explicita toda la formación realizada.

En el desarrollo del sistema de formación de Scouts MSC también quedará reflejado la formación necesaria para la obtención de la Insignia de Madera (2, 3 y 4 tizones; pasador y pañoleta Gilwell). Son símbolos reconocidos mundialmente que visibiliza la unidad del movimiento. De igual manera, se estudiará la formación necesaria para el resto de símbolos.

9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Es el momento en el que el adulto o adulta scout reflexiona no solo sobre la tarea realizada, sino también sobre el grado de satisfacción que ha obtenido a lo largo del curso/ciclo y también la motivación para afrontar el futuro, tanto dentro como fuera de Scouts MSC. Esta evaluación, aun siendo personalizada, se realiza en comunidad junto con los miembros del equipo al que pertenece.

Para la persona adulta, la evaluación es una gran ayuda para hacerle ver qué es lo que ha conseguido y qué es lo que ha aprendido y, de esta manera, ser más autónomo a la hora de llevar a cabo sus funciones y, por tanto, hacerle responsable de su propio rendimiento y desarrollo. Esta evaluación también permite observar qué aspectos necesita desarrollar el voluntario/a, así como los cambios que debe hacer al llevar a cabo su tarea. Esta información después se utiliza para reajustar el plan de formación para la persona voluntaria.

Este es un momento que también sirve al equipo para evaluar acerca de los logros conseguidos y los que quedan por conseguir, grado de cumplimiento de los objetivos, así como el clima existente en el equipo. Será necesario realizar este proceso cada vez que se produzcan cambios en el ciclo de vida de la persona adulta, esto es, cuando se produce un hito, al final de un compromiso, etc.

Es necesario que el resultado de esta evaluación se registre, para poder, en un futuro, aprender qué conflictos han surgido y cómo se han resuelto; bien sea para gestionarlo de una forma similar si el resultado fue bueno, o hacerlo de una forma diferente en caso de que el conflicto se hubiese cerrado en falso. También se pueden anotar aquellas prácticas que hayan resultado beneficiosas para las personas adultas del equipo.

La evaluación del desempeño también permite a las personas adultas reflejar cuales son las expectativas del grupo y así como del acompañamiento que se requiere de la persona o personas que lideren el equipo. También facilita una planificación a medio o largo plazo, así como el establecimiento de metas compartidas por el equipo.

Existen tres fases de la **evaluación del desempeño**:

1. Fase de planificación

Para poder tener una base sobre la que evaluar es necesario que, al inicio, se expliciten el qué y cómo va a contribuir la persona adulta. También se explicitan las motivaciones, miedos y expectativas, así como los compromisos a adquirir.

2. Fase de desarrollo – acción

Es el momento en el que la persona adulta realiza su labor como voluntario o voluntaria. Es donde pone en juego las competencias que tiene y donde desarrolla otras muchas a través de la formación que reciba y el acompañamiento.

3. Fase de evaluación

Se compara lo planificado con lo realizado. Se analizan las causas de las diferencias entre ambos, en caso de haberlas.

Celebración y Reconocimiento

Dentro de la evaluación del desempeño hay dos aspectos muy importantes a tener en cuenta que son la Celebración y el Reconocimiento del trabajo realizado. Por un lado, después de la acción, es necesario celebrar los logros conseguidos y los aprendizajes que cada persona adulta obtiene en su labor como voluntario o voluntaria scout. Esta es una forma de reconocimiento informal de lo que cada uno aporta a la asociación en la que se agradece el trabajo bien hecho. Se pueden aprovechar momentos en los que las personas que forman el grupo/asociación/movimiento se juntan. Scouts MSC, las asociaciones miembro y los grupos que los conforman pueden organizar eventos y encuentros que faciliten el intercambio de experiencias entre las personas adultas y, además, supongan un espacio para aumentar su sentimiento de pertenencia. Estos eventos pueden ser un buen momento para celebrar el ser voluntario/a scout entre otros iguales que viven y comparten la misión de construir un mundo mejor y la tarea cotidiana de ser miembro del Movimiento Scout Católico.

Miembros de Honor

El sistema que tiene Scouts MSC para reconocer formalmente la labor de aquellas personas adultas que hayan destacado por promover el esultismo católico en España es el nombramiento de los Miembros de Honor. Estas personas recibirán una cruz de plata con su nombre inscrito y una pañoleta de Scouts MSC. Los requisitos para recibir esta distinción, así como el procedimiento para obtenerla, quedará explicitado en un anexo a la normativa de Scouts MSC. Estos requisitos deben estar bien documentados y se deben revisar con cierta periodicidad para comprobar su relevancia y utilidad. El Movimiento Scout Católico, así como las asociaciones miembro, pueden considerar otras formas de reconocimiento formal.

10. TOMA DE DECISIONES

Es el momento en el que el adulto decide el camino a seguir. Es muy importante cuidar este momento porque puede suponer una garantía de un buen relevo en el puesto, la fidelización de adultos e incluso un crecimiento en el número de miembros. La decisión de cara al futuro puede ser de tres tipos:

- Renovar el puesto/cargo:

Después de la evaluación del desempeño, se toma esta decisión cuando el resultado del mismo es positivo. La tarea ha respondido a sus expectativas y hay un alto grado de motivación. Hay que prestar especial atención a los casos en los que se renueva en el puesto no tanto por una motivación personal del voluntario o voluntaria sino por un compromiso para con el movimiento. Es necesario trabajar por ayudarle a encontrar la motivación con la tarea para evitar el síndrome del "burnout" (acabar quemado con todo lo que tenga que ver con scouts). Una forma de incrementar la motivación es plantearle nuevos retos/responsabilidades dentro del mismo puesto o incluso abrirle otras posibilidades en el futuro. En esta situación, es muy importante el papel del acompañante de la persona adulta.

- Reasignación del puesto/cargo:

Puede convertirse en una forma de volver a motivarse con el escultismo ya que puede ser una oportunidad de desarrollo para la persona y también para el equipo, ya que puede suponer una forma de renovarse.

- Partida:

Puede ser la mejor opción en algunos casos. Puede darse por los siguientes motivos:

- Puede ocurrir que la persona adulta tome esta decisión de forma voluntaria. En este caso es importante analizar si es porque quiere hacer otras cosas, ha acabado quemado con la organización o no siente motivación alguna con lo que hace.
- Otra posibilidad es la persona voluntaria, al llevar a cabo sus funciones, demuestre una serie de actitudes, conductas o una falta reiterada de cumplimiento con los compromisos adquiridos. En este caso, es necesario analizar las causas que han llevado a esta situación. Si en este análisis se determina que no ha sido un problema de asignación del puesto (es decir, que la reubicación no sería una buena solución), lo mejor en este caso es finalizar la relación entre la organización y la persona voluntaria.
- Por último, puede ocurrir que el puesto/cargo desaparezca de la organización y que la persona voluntaria no esté interesado en una reasignación.

En este caso, una entrevista de salida puede proporcionar mucha información acerca de las causas que motivan su marcha, del clima dentro del equipo, los errores cometidos con esta persona y áreas de mejora para la propia organización. Esta entrevista puede prevenir que se repitan algunos errores que se hayan podido tener.

En el caso de la Partida, es necesario que el voluntario disponga del tiempo y del espacio necesario para despedirse de la organización donde ha invertido su tiempo, energía y esfuerzos.

11. ACOMPAÑAMIENTO

Es un proceso que abarca desde que el adulto se integra dentro de Scouts MSC hasta que decide marcharse. Realizar un buen acompañamiento del adulto contribuye al éxito del resto de las etapas.

Se espera que cada adulto o adulta se sienta cómodo con sus tareas y ponga en práctica con éxito las actividades de las cuales es responsable. Para esto, hay que motivarle, orientarle, escucharle y tiene que poder acceder a materiales de formación y de consulta. Cada persona adulta debe poder contar en el desarrollo de su acción voluntaria con el apoyo directo - técnico, afectivo, personal- a lo largo de este ciclo de su vida.

Desde el escultismo católico, un ejemplo que puede ilustrar en qué consiste el acompañamiento es Jesús de Nazaret cuando se apareció a sus discípulos camino a Emaús.

“Aquel mismo día iban dos de ellos camino de una aldea llamada Emaús, distante unas dos leguas de Jerusalén. Iban comentando todo lo sucedido. Mientras conversaban y discutían, Jesús en persona los alcanzó y se puso a caminar con ellos. Pero ellos tenían los ojos incapacitados para reconocerlos...

...Y comenzando por Moisés y siguiendo por todos los profetas, les explicó lo que en toda la Escritura se refería a Él. Se acercaban a la aldea adonde se dirigían y él hizo ademán de seguir adelante. Pero ellos le instaron: - Quédate con nosotros, que se hace tarde y el día va de caída. Entró para quedarse con ellos; y, mientras estaba con ellos a la mesa, tomó el pan, lo bendijo, lo partió y se lo dio. Se les abrieron los ojos y lo reconocieron. Pero él desapareció de su vista.” Lc 24, 13-35.

De esta lectura podemos sustraer algunos de los elementos clave que tiene el proceso de acompañamiento:

1. Tiene sentido desde la interacción de acompañante-acompañado/a. Para eso, el acompañante debe tener presencia en la vida del acompañado/a, siempre teniendo en cuenta la medida de sus posibilidades.
2. Ayuda a dar sentido a la acción voluntaria desde el plano cognitivo, afectivo, social y espiritual. En el caso del personal contratado, se les ofrece y facilita el aprendizaje continuo, oportunidades de asunción de responsabilidades diferentes y motivantes y, en la medida de las posibilidades de la oficina técnica, cambiar de funciones e incluso oportunidades de promoción. También debe cuidarse el plano cognitivo, afectivo y social.
3. Se necesita un conocimiento profundo de la persona que se acompaña.
4. Todo adulto o adulta merece ser acompañado, no hay que pensar en el acompañamiento única y exclusivamente cuando “se está mal”.
5. Debe anticiparse a los problemas que puedan surgir y allanar el camino para que los adultos y adultas tengan las herramientas para poder responder a su realidad.
6. Facilita y motiva el crecimiento y desarrollo personal; ayuda a explorar nuevas inquietudes de las personas adultas.

7. El acompañante ante todo, pone su ejemplo, experiencia y saber hacer al servicio de la persona.

8. Este proceso tiene una capacidad transformadora tanto en el acompañante como en el acompañado/a.

9. Puede necesitar mediar entre diferentes agentes al surgir conflictos entre ellos o facilitar una mejora en la relación que existe entre los mismos.

En el escultismo, los adultos y adultas se integran en equipos de trabajo. Dentro de los equipos de trabajo, se puede nombrar a una persona como acompañante aunque también puede provenir de fuera del equipo (por ejemplo, alguien de la estructura). Estos espacios que se comparten deben cuidarse y fortalecerse a través de la reflexión y debate, formación y convivencia. En la medida en que esto ocurra, estos espacios se convertirán en "un buen lugar" en el que el adulto o adulta quiera estar, ya que puede dar lo mejor de sí y también recibir del resto del equipo.

El acompañamiento de grupos/asociaciones

Además del acompañamiento a personas, existe el acompañamiento a equipos, ya sean los grupos scout, los equipos asociativos o federales, o las asociaciones miembro.

El acompañamiento debe darse desde el nivel más cercano (por ejemplo, al grupo scout lo debe acompañar la diocesana), para ello, la entidad debe establecer un marco de acompañamiento que debe acordarse entre ambas partes. La entidad también tiene que decidir la estructura necesaria y los recursos de personas adultas para llevar a cabo esta Misión. Existen principalmente dos formas de estructurar este acompañamiento: crear un equipo de acompañamiento o que lo asuma el equipo directivo. La entidad debe valorar qué sistema le puede ser más útil entre los propuestos o proponer uno distinto a los que aquí se mencionan.

Dada la importancia de la figura del acompañante en el ciclo de vida del adulto o adulta scout, es necesario velar porque el acompañante tenga espacios de intercambio con otros acompañantes, cuidar su formación y acceso a recursos. Es necesario acompañar al acompañante.

12. PERMANENCIA EN EL MOVIMIENTO DE LAS PERSONAS ADULTAS

La puesta en marcha de la Política de Personas Adultas, debería tener como primer resultado una mayor fidelización de las personas voluntarias y también un mayor grado de satisfacción de las mismas. Existen muchas razones por las que una persona adulta decide involucrarse en un voluntariado: vivir acorde a unos principios morales o éticos, dar a la comunidad parte de lo que se ha recibido, el aprendizaje que supone, tener un impacto positivo en el mundo, etc. Sin embargo, las personas voluntarias suelen compartir las siguientes razones, que son las que les hacen permanecer en el voluntariado:

- Necesidad de que la organización (grupo/asociación/etc.) confíe en ellos y que les brinde su apoyo cuando lo necesiten.
- Una identificación y compromiso con la entidad.
- Reconocimiento de su labor como voluntarios y voluntarias.
- Sensación de que su labor es significativa e importante.
- Desarrollo de competencias y de capacidades de liderazgo.
- Oportunidades de formación de una manera constante.

Como se ha mencionado anteriormente, esto requiere que, tanto Scout MSC como las asociaciones miembro o los grupos, faciliten momentos para que a los adultos y adultas scout se les reconozca su contribución a la Misión del escultismo de una forma que resulte significativa para ellos y ellas.

Además de esto, es necesario habilitar diferentes trayectorias que el adulto y adulta puede seguir dentro de cada grupo y de la estructura. Esto permite reconocer las capacidades e intereses individuales, lo que conlleva un impacto directo en la motivación de cada persona adulta para seguir siendo parte del Scouts MSC. El logro de este objetivo garantiza la permanencia de muchos adultos y adultas y el crecimiento del movimiento. Además, a la persona voluntaria le permite ampliar sus conocimientos y habilidades, tener un progreso en cuanto a su desarrollo personal, flexibilidad ante nuevas realidades y experiencias, así como contribuir a la consecución de los principios y fines del Movimiento Scout Católico.

13. PUESTA EN MARCHA DE LA POLÍTICA DE PERSONAS ADULTAS

Conseguir que este proceso se implemente en Scouts MSC es una responsabilidad de todos los niveles en la estructura. Para ello, es imprescindible concienciar a los adultos y adultas de la necesidad de un cambio de planteamiento en cuanto a la gestión de los voluntarios y voluntarias.

Se propondrá un plan para poner en funcionamiento la política de personas adultas en el Movimiento Scout Católico. Este plan debe establecer mecanismos de retroalimentación, tanto de las diferentes partes implicadas: grupos/asociaciones, miembros/estructura federal como de los espacios formativos/informativos que faciliten a las asociaciones miembro la implantación de la Política de Personas Adultas y un seguimiento del impacto al implementar este sistema.

14. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE PERSONAS ADULTAS

Este documento se revisará con regularidad y actualizará donde se considere necesario. Debe ser una herramienta que se adapte a nuevas tendencias en el voluntariado y a la realidad de la sociedad del momento. Siguiendo el criterio de revisión que se utiliza en el Programa de Jóvenes, se hará una revisión del documento de Política de Personas Adultas a los tres años de su aprobación, y posteriormente cada cinco años.

Es importante tener en cuenta el marco legal del voluntariado y asegurarse que la PPA se ajusta a la ley vigente en el ámbito estatal y autonómico.

Para hacer esta revisión y ajuste, se dedicará tiempo en los espacios de trabajo donde los diferentes responsables del área de adultos de las asociaciones miembro puedan hacer las modificaciones necesarias. Y, posteriormente, complementarlo con documentos de apoyo. Además, se informará e involucrará al resto de espacios donde se tomen decisiones a nivel federal.

15. ANEXO

Acuerdo de incorporación del voluntario/a en nombre de la asociación

Nombre de la asociación, con sede social en dirección postal y Nombre del voluntario, mayor de edad, con DNI Indicar nº DNI acuerdan el siguiente compromiso de voluntariado. Nombre del voluntario como voluntario de la asociación va a colaborar con la entidad dentro del equipo (indicar nombre del equipo)

Realizando las siguientes funciones detallar funciones: las actividades de voluntariado se llevarán a cabo de manera presencial o virtual según la planificación que para ello se establezca dentro del equipo.

El voluntario se compromete a:

- Cumplir con los compromisos adquiridos con la asociación, respetando los fines y su normativa.
- Guardar confidencialidad de la información recibida en el desarrollo de su actividad.
- Rechazar cualquier contraprestación material o económica
- Respetar los derechos de los beneficiarios y actuar de forma diligente y solidaria.
- Cumplir la legislación vigente en cada caso.

La Asociación se compromete a:

- Ofrecer al voluntario la información, formación, apoyo y en su caso los medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se le asignen.
- Favorecer la participación activa del voluntario en la organización, diseño, evaluación y programación de las actividades que realiza.
- Asegurar al voluntario contra los riesgos de accidente y responsabilidad civil derivados del ejercicio de la actividad.
- Compensar económicamente por los gastos derivados de su actividad como voluntario

Duración: el presente acuerdo tiene una duración de Indicar tiempo de duración meses /años. Cualquiera de las partes puede dejar sin efecto este acuerdo notificándolo con una antelación suficiente para no distorsionar las actuaciones del equipo.

Firmado en lugar a día de mes de 20año

Nombre del voluntario:

Nombre de la asociación:

16. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Política Mundial de Adultos en el Escultismo, 2017. Publicado por OMMS.
- Política Mundial del Safe from Harm, 2017. Publicado por OMMS.
- La Carta de Scouts MSC, 2009. Publicado por Scouts MSC.
- Herramienta Reconoce, 2015. Publicado por Reconoce.
- Libros:
 - Lévy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las Competencias - Barcelona, España: Gestión 2000.
 - Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias - Madrid, España: Ramón Areces.
- Páginas web consultadas:
 - Buol, P. Gestión por Competencias: Diccionario de Competencias. http://www.pablobuol.com/capacitacion/diccionario_de_competencias.htm
 - Management Study Guide. Types of Recruitment. Nueva Delhi: <http://managementstudyguide.com/types-of-recruitment.htm>
 - National Council for Volunteering Organizations. NCVO Know How Nonprofit. Reino Unido: <https://knowhownonprofit.org/people/volunteers>
 - Cáritas Vitoria. El Acompañamiento del Voluntariado. Vitoria: <http://www.caritasvitoria.org/datos/documentos/Apuntes%20curso%20acompanamiento.pdf>



Subvencionado por:

