



# Cartilla Metodológica





®Asociación Scouts de Colombia  
Agosto 2020

Asociación Scouts de Colombia  
Jefatura Scout Nacional  
Bogotá.

Dirección  
Carrera 47 n° 91-96  
Barrio La Castellana  
Bogotá, COLOMBIA

Tel.: 3204916127  
[comunicaciones@scout.org.co](mailto:comunicaciones@scout.org.co)  
[www.scout.org.co](http://www.scout.org.co)

Se autoriza la reproducción total o parcial a las regiones scouts del país y a todos los miembros de la Asociación Scouts de Colombia, siempre y cuando se mencione la fuente.  
Ejemplar de distribución gratuita prohibida su venta. (ISBN)



# Cartilla Metodológica



**Elaborado para la Asociación Scouts de Colombia en el periodo de**  
Samuel Castillo Berrio  
Jefe Scout Nacional  
Kenny Esther Púa Bula  
Directora Desarrollo Institucional  
Juan Andrés Rodríguez Jiménez  
Director Nacional Programa de Jóvenes

**Bajo la coordinación de los miembros de**  
**la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento 2020**  
Liliana Restrepo Ríos  
Directora Nacional de Adultos en el Movimiento  
John Erasmo Tello Luna  
Natalia Rodríguez Delgado  
Natalia Santofimio Lujan  
Paulo César Velásquez Velásquez  
Edison Alexander Torres Plaza  
Jean Pierre Uribe Ardila  
Sara Carolina Rizo Hernández  
Eduardo Antonio Ramírez Davies  
Álvaro Fernando Lozano Muñetón  
Edgar Ricardo Jiménez Méndez  
Camilo Ernesto Serna Villegas  
María Alejandra Restrepo Celis

**Diagramación**  
Marcela Moreno Páez



# Contenido

<b>Hola, .....</b>	<b>1</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Alcance .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Descripción de herramientas .....</b>	<b>5</b>
2.1 Diccionario de Competencias .....	5
2.2.1 Ciclo de Vida .....	7
2.3 Atracción y vinculación .....	8
2.4 Módulo de Inducción.....	9
2.5 Módulo “A salvo del peligro” .....	12
2.6 Módulo de Diversidad e Inclusión .....	13
2.7 Desempeño- Formación .....	15
2.10 Talento360o .....	19
2.11 Decisiones para el futuro.....	20
<b>3. Recomendaciones y conclusiones .....</b>	<b>21</b>





# Hola,

Reciban un caluroso saludo de mano izquierda desde la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento.

Hoy promovemos la posibilidad que tu, amigo dirigente, voluntario y profesional remunerado de nuestra organización, forme parte de un sistema de Gestión de Adultos con calidad que te promueva como un adulto idóneo, en la función correcta y haciendo lo correcto, como un adulto motivado, feliz y con sentido de lo que hace, promoviendo mejoras y con conciencia organizacional; un adulto permanente, que quiera quedarse y seguir aportando, mejorando continuamente, y un adulto competente, con conocimientos, habilidades y actitudes para hacer el trabajo asignado con alto nivel.

El reto es de todos y cada uno contribuye a sacarlo adelante.

Los abrazo con mi respeto, cariño y admiración,

*Liliana Restrepo Ríos  
Directora Nacional de Adultos en el Movimiento*





# Introducción

La Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout “Los adultos que necesitamos”, fue presentada y acogida en la tercera sesión ordinaria del Consejo Scout Interamericano realizada en octubre de 2011, en Trinidad & Tobago, instruyendo a la Oficina Scout Mundial Región Interamericana su desarrollo para ser presentada, para aprobación, en la Conferencia Scout Interamericana en Argentina.

La Asociación Scouts de Colombia honrando los acuerdos realizados durante la 25<sup>a</sup> Conferencia Scout Interamericana decide implementar las disposiciones de Política Interamericana de Adultos en el Movimiento Scout “Los adultos que necesitamos” y para esto desarrolla los elementos necesarios para su implementación, de acuerdo a las necesidades y el contexto de la Asociación tal y como se expresa en el documento, aprobado por el Consejo Scout Nacional en su sesión del día 23 de abril y mediante el Acuerdo C.S.N. N° 176 de 2017, con Resolución C.S.N. N° 021-17 de Junio 5 de 2017.

Atendiendo a ello, para implementar la Política Nacional de Adultos en el movimiento vigente, la Asociación Scout de Colombia y la Dirección Nacional de Adultos como responsable de su desarrollo y gestión, han elaborado una serie de documentos complementarios que orientan su aplicación y facilitan la puesta en marcha del modelo de gestión de adultos.

Es por esto que adoptamos la figura del morral y todos los objetos que llevamos dentro cuando vamos de campamento (actividad simbólica de nuestro movimiento), junto con algunos elementos que introducimos, como la linterna, el sleeping, cuerdas, el repelente de insectos, el mapa, los binoculares, entre otros, con el ánimo de recrear y dinamizar los procesos que conllevan la implementación de la Política Nacional de Adultos y su modelo de gestión.

Estos elementos se presentan en esta cartilla para ser, aplicados y vistos como un apoyo a la tarea que nos compete a todos los adultos de la Asociación, que es aumentar la calidad del servicio que prestamos como soporte del programa de jóvenes y el cumplimiento de la misión.



# 1. Alcance

El presente es un documento complementario a la Política Nacional de Adultos en el Movimiento y el modelo de gestión, va dirigido a todos los adultos, jóvenes adultos, voluntarios o profesionales, que desempeñan cargos o funciones en la Asociación Scouts de Colombia, en cualquiera de sus niveles, grupo, región o nación.

Así mismo, La Cartilla Metodológica orienta la aplicación de la Política y el modelo de gestión de adultos que compila la totalidad de los documentos complementarios sin reemplazar a ninguno de ellos.

Las herramientas descritas aquí son útiles para acompañar el ciclo de vida de los adultos en el desempeño de los cargos, así como de los roles de acompañamiento a todo este importante proceso que implica desarrollar a los adultos que prestan su servicio a la Asociación Scouts de Colombia para el cumplimiento de la misión.



## 2. Descripción de herramientas

### 2.1 Diccionario de Competencias



El diccionario de competencias es un documento propio de la Asociación Scouts de Colombia que surge de una amplia selección de competencias identificadas netamente para los propósitos y necesidades de la organización. En este podrán informarse sobre las siete competencias esenciales con sus respectivos grados de dominio sugeridas por la Organización Mundial del Movimiento Scout, las cuales fueron adaptadas en su totalidad posterior a la verificación de su pertinencia para ser aplicadas y desarrolladas por todos los adultos de la ASC.

De manera adicional, el diccionario contiene las competencias específicas consideradas necesarias para el desarrollo puntual de las funciones y tareas propias de cada cargo, que a su vez, se encuentra descrito de manera detallada dentro de este documento.

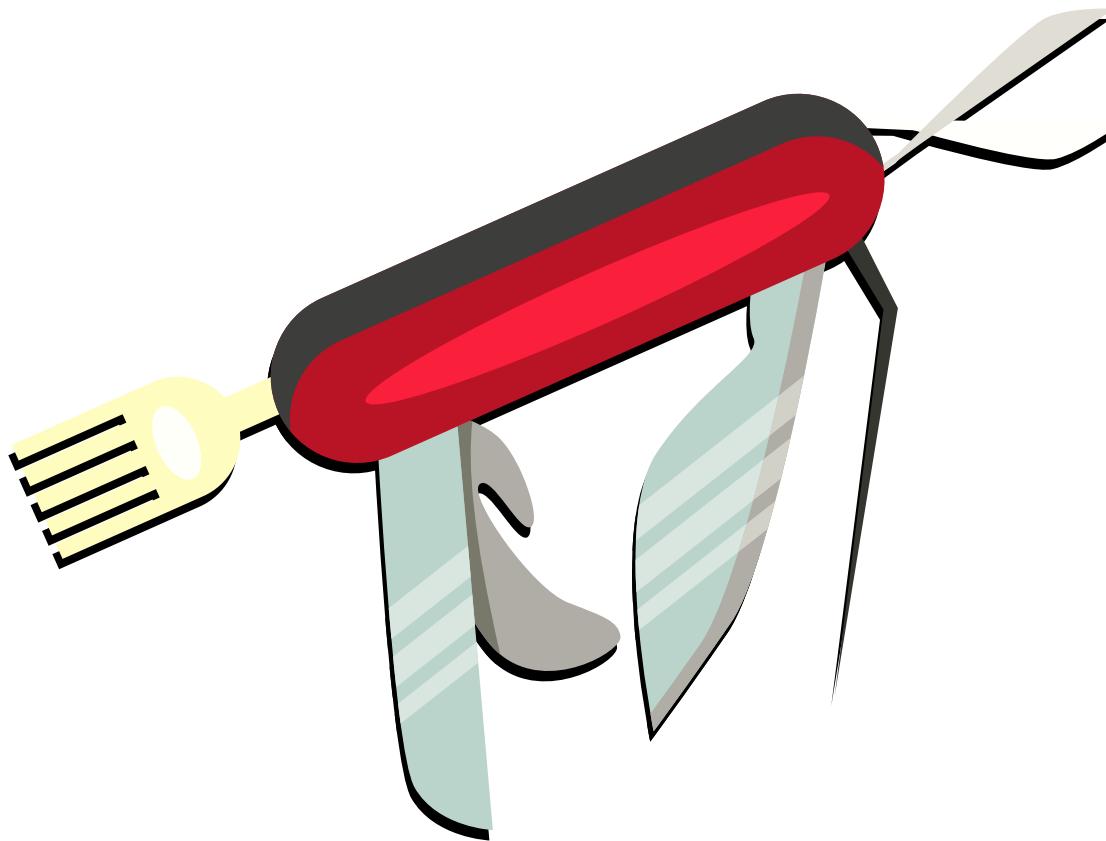


## 2.2 Manual de Cargos, Perfiles y Funciones por Competencias

En este manual encontrarán todos los cargos que responden a la estructura organizacional actual y en cada uno de los niveles de la organización que hasta el momento se han considerado necesarios para el cumplimiento de la misión y se encuentran aprobados por el Consejo Nacional. Se encuentran los cargos correspondientes al nivel de grupo, región y nación. Como se ha mencionado en diferentes oportunidades existen cargos por proyectos y por eventos que no se encuentran desarrollados en el presente documento.

La composición de cada uno de los cargos y perfiles se encuentra determinada por: nombre del cargo, descripción, responsable de su nombramiento y gestión, funciones, tareas, competencias esenciales y específicas. Cada uno de estos aspectos determinarán, el proceso de atracción y vinculación, así como los procesos de desempeño.

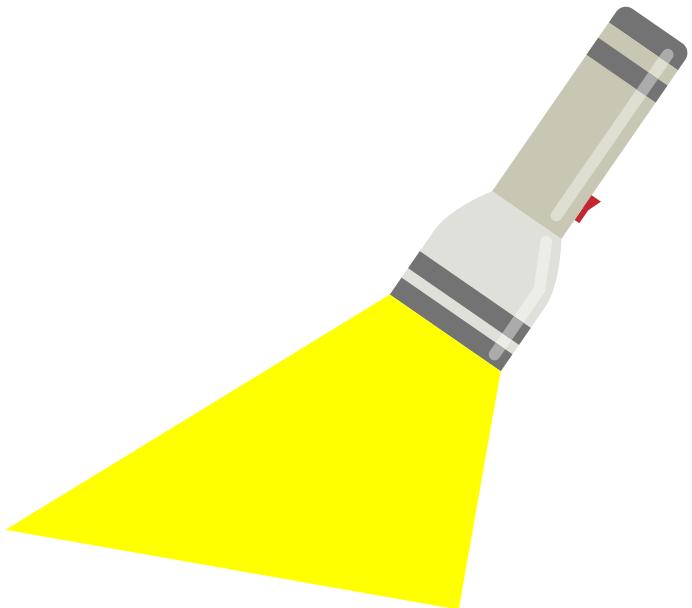
Cabe resaltar que el manual es el principal instrumento de consulta para la asignación de cargos dentro de la organización, y su contenido es de estricto cumplimiento.



## 2.2.1 Ciclo de Vida

El sistema de gestión de los adultos en el Movimiento Scout y que adopta la Asociación Scout de Colombia comprende la sucesión cíclica de los procesos de atracción, desempeño, y decisiones para el futuro para cada uno de los cargos y funciones. Esto se denomina ciclo de vida del adulto y busca atraer, desarrollar y motivar a los adultos, durante períodos de tiempo establecidos fija y previamente.





## 2.3 Atracción y vinculación

Atracción y vinculación es el primer momento del ciclo de vida del Adulto en el movimiento y tiene como intención que la ASC tenga en calidad y cantidad los adultos suficientes que posibiliten el cumplimiento de la misión. Para lograrlo contempla varios procesos que inician con la revisión de la estructura de cargos establecida y determinación de necesidades existentes, la búsqueda y selección donde se realiza una invitación a utilizar diferentes técnicas y valoraciones que permitan mitigar los riesgos previsibles sobre los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

Al interior del documento complementario podrás encontrar de manera detallada herramientas, fuentes, técnicas, tips para tener en cuenta y enlaces que apoyan la tarea de suma responsabilidad que implica atraer, seleccionar y vincular adultos.

### Documentos anexos en el proceso de atracción y vinculación

El documento de atracción y vinculación cuenta con los siguientes anexos complementarios que hacen parte fundamental del proceso de atracción y vinculación:

1. Procedimiento para requisición, convocatorias y selección objetiva: Tiene como interés detallar los procesos que deben surtirse al momento de generar la solicitud de un adulto para desempeñar un cargo, los momentos de las convocatorias y los elementos necesarios para realizar una selección objetiva.
2. Documento para ingreso del Adulto: Contiene información de alta relevancia que contempla la solicitud del registro e inscripción, la aceptación de la acción voluntaria y la autorización de uso de datos personales.
3. Compromiso y acuerdo mutuo: Contempla el compromiso y las responsabilidades que de manera mutua se establecen entre el adulto y la organización, que debe brindar apoyo técnico moral y personal.
4. Nombramiento: Documento mediante el cual se designa un adulto para desempeñar un cargo en la Asociación.



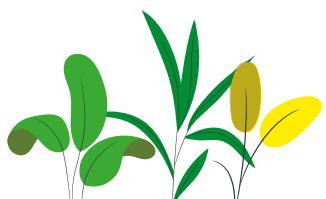
## 2.4 Módulo de Inducción



La ASC con el fin de mejorar los procesos y procedimientos adelantados en función del cumplimiento de la Misión y del Propósito del Movimiento Scout Mundial, estableció la necesidad de desarrollar un módulo nacional de inducción general para todos los adultos que se vinculen de manera formal a la ASC y desarrollos cualquiera de los cargos existentes en la Organización, este módulo es de carácter informativo y se realiza de manera virtual con el fin de brindar mayor facilidad de acceso y participación.

El módulo de inducción general se presenta como un campamento scout con seis estaciones para recorrer en su totalidad, cada una entrega información básica de organización de la que ahora el adulto hace parte. A continuación, haremos mención de manera enunciativa sobre las temáticas que se abordan en cada una de las estaciones:

1. Cabaña: La primera estación del recorrido es la cabaña, en ella se le brinda al adulto una grata bienvenida a través de un video realizado por la ASC para tal fin. Posteriormente se le informa sobre la tipología jurídica de nuestra Organización, con la intención de otorgarle contexto sobre la existencia y representación del Movimiento Scout Mundial en Colombia.
2. Zona de Campamento: La segunda estación desarrolla con mayor detalle los aspectos fundamentales que le otorgan identidad y sentido de propósito al Movimiento Scout Mundial, a saber:
  - a. Definición.
  - b. Propósito.
  - c. Principios.
  - d. Causa.
  - e. Método.
  - f. Valores.
  - g. Misión.
  - h. Visión.
  - i. Desafíos.
  - j. Estrategias.



3. Zona de Fogata: En este punto se realiza un recorrido por algunos de los principales hitos históricos del Movimiento Scout, para luego continuar con el abordaje de la estructura de la Organización del Movimiento Scout desde lo más general, es decir, desde el nivel Mundial hasta el nivel de Grupo, siendo este último el aspecto más específico y particular de la estructura, por ser el nivel donde se desarrolla plenamente la Misión de la Organización y el propósito del área estratégica del programa de jóvenes.



4. Zona de Cascada: En esta parte del recorrido se analizan temas de vital importancia para la Organización Scout Mundial, ya que determinan las pautas y directrices entorno a la protección y garantía de los derechos fundamentales de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos que hacen parte del Movimiento Scout, en el marco del compartir, de la interacción, de la participación y de las relaciones interpersonales, los cuales se enuncian a continuación:

- A salvo del peligro (Safe From Harm).
- Inclusión y Diversidad.
- Código de Conducta de la OMMS.

5. Zona de Maderos: Durante esta etapa del recorrido se motivará al adulto mediante un video realizado por la ASC, sobre la importancia de su rol para el cabal cumplimiento de la Misión de la Organización Scout Mundial, sensibilizándolo frente a las expectativas y el desempeño esperado durante el desarrollo del cargo asumido, a través de la ejecución integral y armónica del Proyecto Educativo de la ASC; finalizando con un somero encuadre frente al sistema de gestión de adultos por competencias.
6. Certificación: La última fase del recorrido es la certificación del curso, ya que, a pesar de ser un proceso de carácter informativo, es un requisito indispensable dentro del ciclo de vida del adulto en el ejercicio de cualquiera de los cargos existentes en la ASC.

Es preciso mencionar que, durante el recorrido por las seis estaciones, el adulto deberá responder algunas preguntas formuladas con el fin de verificar el nivel de atención y comprensión de la información suministrada, obteniendo como resultado la oportunidad de culminar de manera satisfactoria el curso y obtener la respectiva certificación.

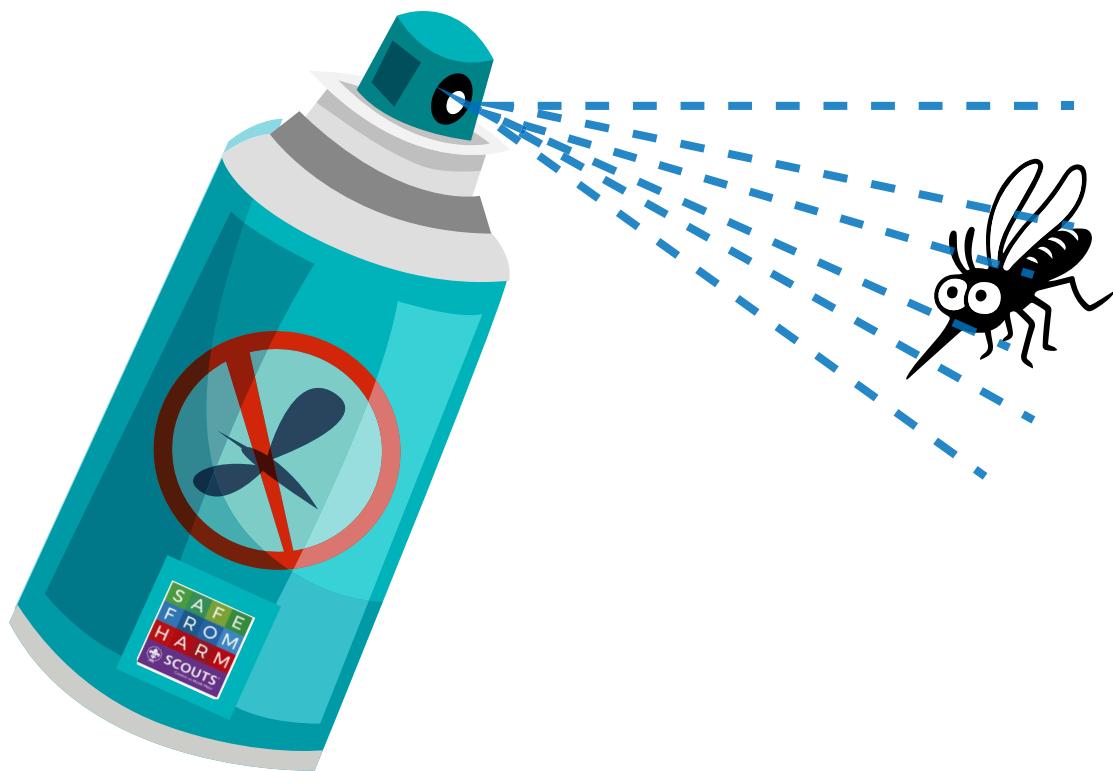
Cabe aclarar que, durante la oportunidad para responder las preguntas formuladas, te brinda la posibilidad de efectuar varios intentos para obtener la respuesta acertada y continuar con el respectivo recorrido, brindandote información relevante para el adecuado desempeño de las funciones a tu cargo.



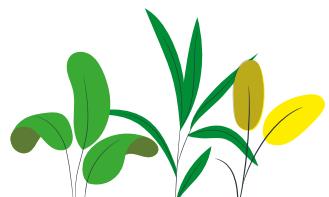
## 2.5 Módulo “A salvo del peligro”

El movimiento Scout busca promover espacios donde los jóvenes se sientan seguros para vivir experiencias atractivas que aportan para su desarrollo integral, interactuar con compañeros de diferentes edades y divertirse. Es por esto que la Asociación Scout de Colombia en coherencia con esta responsabilidad y con la política mundial de Safe From Harm, desarrolla el módulo Safe From Harm (“A salvo del peligro”) el cual aporta herramientas valiosas para garantizar entornos seguros en las acciones dentro y fuera del movimiento scout.

El módulo “A salvo del peligro” está dirigido a todos los adultos en el movimiento con el objetivo de proporcionar información que les permita prevenir e identificar situaciones relacionadas con el abuso, físico, verbal y/o sexual en los niños, niñas y jóvenes en el movimiento, garantizando que ningún niño, niña o adolescente miembro de la Asociación esté expuesto a situaciones que amenacen su seguridad; por lo tanto, es importante que todos estemos al tanto de las buenas prácticas para evitar tales casos y cómo actuar correctamente si experimentan situaciones inapropiadas. En este módulo se abordarán las diversas formas de abuso, maltrato infantil, cómo se presentan y qué debemos hacer cuando acontecen.



## 2.6 Módulo de Diversidad e Inclusión



El Movimiento Scout busca contribuir para que los jóvenes puedan alcanzar y desarrollar su pleno potencial físico, intelectual, emocional, social y espiritual, de manera que estén facultados para ser ciudadanos globales responsables y activos, que aportan a la creación de un mundo mejor. Desde su inicio, el Movimiento Scout ha abordado asuntos de diversidad, que han incluido género, clase social, raza y nacionalidad. En los últimos 110 años, el Movimiento Scout se ha adaptado para satisfacer las necesidades, expectativas y aspiraciones cambiantes de los jóvenes en diferentes contextos sociales. Ha permitido que los jóvenes y adultos comprendan y adquieran los conocimientos y las competencias para enfrentar las realidades de la vida en un mundo intercultural y multicultural, donde debemos respetar y valorar las diferencias.

En nuestro modelo de gestión de adultos es muy importante garantizar que los jóvenes y los adultos cuenten con los elementos necesarios para vivir en un mundo cada vez más diverso, respetar y valorar la diversidad de las comunidades en las que se desenvuelven los miembros del Movimiento Scout, asegurando que se maximice el potencial de todos los jóvenes y adultos, creando mayores y mejores oportunidades de aprendizaje y de construcción colectiva desde el respeto.

El objetivo de este módulo virtual es que sea utilizado como herramienta para apoyar al nuevo adulto dentro de la organización desde su momento de ingreso al Movimiento Scout, de tal manera que desde sus primeros acercamientos pueda reconocer que somos un Movimiento inclusivo, basado en valores, con apertura para todos los jóvenes y adultos que acepten nuestros valores fundamentales.

A través del apoyo y la gestión brindada a todos los adultos, el Movimiento Scout refuerza la necesidad de incluir a todos los miembros, celebrar y respetar la diversidad de: adultos y jóvenes. Elementos que están presentes a lo largo de todo el ciclo de vida del adulto, como por ejemplo en las estrategias de atracción y vinculación que las contempla dentro de cada región y comunidad de nuestro país.

La Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) continúa su trabajo para garantizar que el Movimiento Scout sea abierto y accesible para todos, reflejando mejor la composición de las diferentes comunidades y sociedades, e incluyendo activamente a todas las personas. Haciéndose significativo en el mundo de hoy al darles la bienvenida a todos y nuestra Asociación Scouts de Colombia no puede ser ajena ni inferior a este gran reto.



## 2.7 Desempeño- Formación

El documento de desempeño es una herramienta que orienta sobre cómo el adulto puede desarrollar competencias para tener un mejor desempeño en un determinado cargo o función, haciendo especial énfasis en que la responsabilidad del proceso es del adulto interesado, es decir que debe autogestionarse y hacer uso de múltiples mecanismos que sean de su interés y se encuentren a su alcance para desarrollar las competencias de la mano del asesor personal.



Existen diferentes formas como un adulto se puede cualificar y lograr los elementos que sean suficientes para ejercer bien un cargo, entre otras se mencionan: mentoring, coaching, cursos online – virtuales, cursos presenciales, entrevistas a expertos, autoformación, educación formal y educación no formal, como lo contempla el siguiente esquema el desarrollo de competencias para abordarse desde diferentes caminos.

ESQUEMA	CONTENIDO	ENFOQUE	ÉNFASIS	OFERTA	RESPONSABLE
Oferta formativa o cursos	Centrado en lo que el Movimiento Scout necesita ofrecer.	Aspectos esenciales de la tarea a realizar.	Conocimientos, actitudes y habilidades generales	Según el contenido que la ASC necesita entregar	Expertos en el tema de la ASC o fuera de ella con habilidades para formación
Experiencias de aprendizaje modular o autogestionada	Centrado en lo que el adulto necesita recibir.	Conocimientos, habilidades y actitudes que el dirigente necesita	Conocimientos, habilidades y actitudes específicas.	Diferentes experiencias de aprendizaje	Formadores y expertos, según la competencia a trabajar internos o externos
Práctica supervisada	Centrado en la aplicación de lo adquirido en cursos y módulos	Puesta en práctica de lo aprendido en cursos, módulos o demás experiencias de aprendizaje	Conocimientos, habilidades y actitudes integradas en su aplicación	Los compromisos asumidos en el PPD	Asesor personal y persona a quien se reporta naturalmente

En el documento de desempeño se encontrará una herramienta fundamental para el desarrollo de competencias denominado Plan Personal de Desarrollo (PPD), en donde se hace referencia a la forma de diseñarlo, el papel de la asesoría personal y la forma como este evalúa de acuerdo con el avance que va logrando el adulto que realiza el proceso. En este sentido, el plan de formación o ruta que siga el adulto es el resultado de un consenso entre el mismo y quien realiza la asesoría personal.

Dentro del documento se explica el proceso de certificación como parte de la entrega de la Insignia de Madera, los 3 maderos o los 4 maderos. Aquí se detalla la manera como, de acuerdo con el nivel (grupo, región o nación), en donde se esté ejerciendo el cargo, se obtiene el reconocimiento correspondiente luego de verificar que efectivamente se cuenta con las competencias requeridas para el cargo y se están poniendo al servicio del Movimiento Scout.

Dado que la cualificación no se certifica por la simple participación en determinados cursos o módulos, sino por la demostración del desarrollo del adulto en su desempeño, se hace especial énfasis en las evaluaciones 360° y su aplicación.



## 2.8 Acompañamiento, seguimiento y evaluación

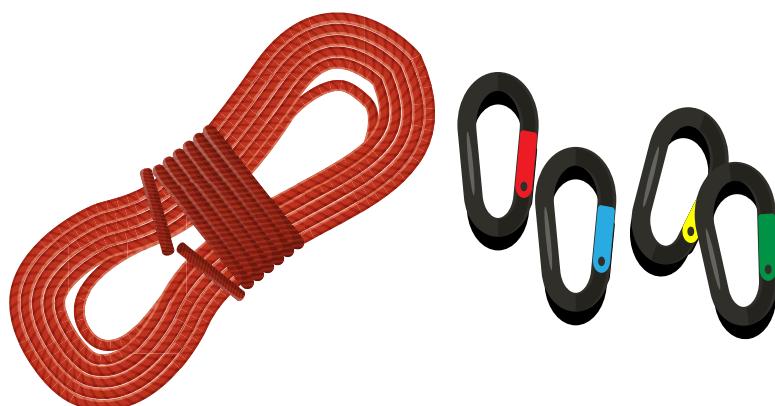
En el ciclo de vida del adulto, acompañar, realizar seguimiento, proporcionar apoyo técnico moral y personal juega un papel fundamental, por ello se desarrollaron documentos que contemplan el proceso, actores, y herramientas que ayudarán a realizar un acompañamiento, evaluación y seguimiento más alineado a las necesidades de los adultos, más cercano a la operación del cargo durante la etapa de desempeño y desarrollo de las competencias que los adultos necesitamos para asumir nuestros cargos y funciones.

En el morral de herramientas del modelo de gestión por competencias de la Asociación se encuentra la guía de acompañamiento, seguimiento y evaluación del adulto, marcando el camino para diagnosticar y fortalecer las competencias del adulto, así como las claves de éxito de una asesoría efectiva en dicho proceso.

Dentro de la misma guía se menciona el uso de la herramienta que adquiere la Asociación para materializar y poner en ejecución el modelo de gestión de adultos denominado Talento360°, así mismo como anexo la guía cuenta con una serie de formatos de encuestas diseñadas de acuerdo al perfil de interés, que permite evaluar la labor del dirigente desde el punto de vista de los niños, jóvenes y padres de familia.

- Evaluación del Lobato al dirigente
- Evaluación de los Scout, Caminantes y Rovers al dirigente
- Evaluación del parent o acudiente al dirigente

Así mismo, contamos con un documento complementario denominado Bitácora de acompañamiento del Adulto Scout, que servirá para llevar el registro de los encuentros de revisión del plan personal de desarrollo.



## 2.9 Gestión para la motivación



El movimiento Scout a nivel mundial se caracteriza por contar con la participación voluntaria de millones de adultos, lo que permite desarrollar un programa continuo y sostenible para los niños, niñas y jóvenes Scout. Esto genera unos válidos cuestionamientos y son: ¿Qué hace a un adulto permanecer en el movimiento Scout? Y más aún: ¿De qué manera los adultos y la misma dinámica del movimiento inspiran a los jóvenes a ser y vivir el escultismo? Estas preguntas pueden tener múltiples respuestas y diferentes matices entre las mismas, algunas de estas se pueden encontrar en la cartilla de Gestión Para la Motivación.

La cartilla busca impulsar a conocer las motivaciones que mueven a las personas, de forma que, contando con mayores herramientas sobre el tema, desde las actividades Scout se pueda aportar en el proceso de crecimiento y desarrollo personal de los participantes jóvenes y adultos, y por otro, conocer cómo podemos utilizar estos conocimientos para cumplir con los objetivos de nuestra organización Scout, a la vez que nos desarrollamos como personas.

En la cartilla encontraremos definiciones y teorías sobre la motivación, así como una guía orientadora sobre cuándo, cómo y dónde implementar estrategias que generan interés y compromiso por parte de los participantes basado en la motivación, se aborda también la importancia de la gestión del cambio para una organización, analizando cómo el dinamismo permite adaptarse a las diversas organizaciones al cambio acelerado en el que se mueve la sociedad, de igual forma brindando algunas ideas para que paso a paso se logre ese cambio que impulsa a mejorar los procesos. Así mismo la cartilla cuenta con anexos y herramientas de diagnóstico para identificar la forma en la que se implementa lo orientado en el grupo o rama Scout.

Esperamos que este material sea de total interés de los adultos, al igual que se puedan identificar con los temas que allí se abordan, sobre todo en los que los invitamos a disfrutar de lo que hacen, inspirando para que cada vez tengan más motivos de dejar el mundo mejor de lo que lo encontramos.



## 2.10 Talento360°



La nueva visión del talento humano, la creciente necesidad de cambiar, generada por el avance de la tecnología, la globalización, el crecimiento en rentabilidad y las demandas del entorno, colocan en el centro del escenario actual a las capacidades organizacionales y a las competencias del personal de cualquier organización, en donde los recursos humanos son la diferencia competitiva para las empresas en el presente, y es donde los profesionales de talento humano, debe cambiar paradigmas para dejar atrás el rol de regulador y vigilante de políticas y operador de procesos, para convertirse en el actor que produce, siendo activo y proactivo de valor agregado, pasando del trabajo rutinario y burocrático al trabajo innovador, guiado por valores y orientado a resultados.

Por ello, en la plataforma Talento360°, encuentras el desarrollo de una solución tecnológica para la medición y mejoramiento del desempeño del Talento Humano de la ASC, es decir de los adultos en el movimiento, a través de esta herramienta WEB de fácil uso, tendrás la creación de un módulo para la definición de la gestión por competencias en donde se cubran los siguientes objetivos:

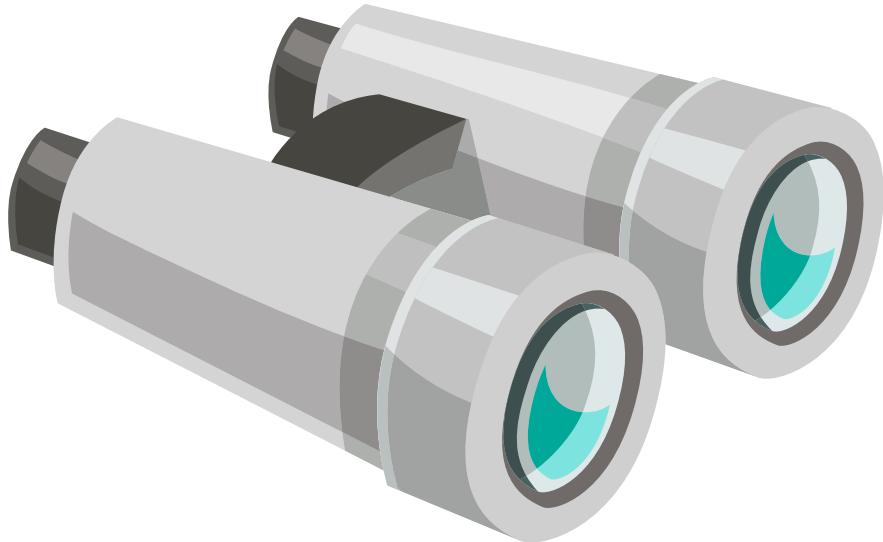
1. Identificación del Diccionario de competencias
2. Gestión de funciones y competencias
3. Medición de Evaluación por competencias
4. Ruta de evaluación
5. Definición del plan de desarrollo personal
6. Retroalimentación del Adulto durante su desarrollo

Dentro de este módulo, la evaluación de desempeño es un instrumento sistemático y periódico que se utiliza para determinar la existencia de áreas de mejora y fortalezas de los miembros de la Asociación, buscando mejorar los resultados consolidando la información básica de los adultos sobre el desarrollo de competencias y/o actividades puntuales en las funciones del cargo, promoviendo el seguimiento y retroalimentación entre los jefes, asesores personales y adultos que desempeñan los cargos.

Esta valoración del desempeño está al servicio del sistema de gestión de adultos, permitiendo el desarrollo de los miembros adultos hacia la mejora continua.



## 2.11 Decisiones para el futuro



Es el proceso final del ciclo de vida del adulto en un cargo o función y corresponde básicamente, como su nombre lo indica a la decisión que toma el adulto con respecto al cargo que ocupa cuyas opciones son:

1. Retirarse del cargo de manera definitiva.
2. Renovarse en un nuevo cargo o función por un periodo similar.
3. Reubicarse en otro cargo o función.

En cualquier caso, la evaluación es un elemento que brinda información importante que orienta la decisión del adulto, en donde el ingreso y el retiro debe darse también de manera acordada, manteniendo vigentes los principios y valores del Movimiento Scout, y reconociendo el esfuerzo, tiempo y trabajo del adulto durante su permanencia en el cargo, es decir partiendo siempre desde el agradecimiento por el trabajo realizado y por su valioso aporte.



### 3. Recomendaciones y conclusiones

Después de un recorrido general por el camino y la gran aventura de ser un adulto en el Movimiento Scout que se encuentre motivado, competente, permanente e idóneo para su cargo o función, queremos invitarlos a que exploren cada elemento de nuestro morral, que seguro los llevará por ese derrotero que están buscando, donde se sientan acompañado y guiado a ser cada vez mejor en el cargo o función.

¡Anímense a reservar un espacio individual, deleitándose a descubrir lo que hay en su interior y empezar a recorrer este camino hacia el desarrollo personal y de competencias diseñado para Adultos Scout!

El contenido aquí planteado nace de la unión de experiencias, necesidades e ideas de adultos de las distintas Regiones Scout en Colombia y las buenas prácticas de algunas regiones de la interamericana, permitiendo enriquecer el paso de los adultos en nuestra Asociación, y dando como resultado el material aquí planteado, que ayuda a que nuestros roles sean más enfocados en un desarrollo individual, entendiendo que todos somos distintos y tenemos conocimientos y experiencias propias que pueden aportar a nuestros cargos y funciones.

La implementación del modelo de gestión de adultos por competencias es responsabilidad de todos. Desde las regiones y a nivel nacional siempre se debe animar y motivar a su puesta en marcha, pero solo cada uno de nosotros podemos reconocer el verdadero desarrollo cuando nos apropiamos del mismo, y el tiempo empleado depende de nuestro compromiso.

La posibilidad de un crecimiento es para todos, adultos nuevos en el Movimiento Scout, adultos scout con varios años de experiencia, profesionales, consejeros y todos aquellos que hacen parte de la Asociación Scout de Colombia y tienen un cargo o función.

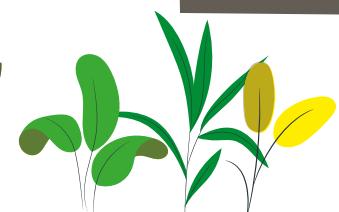
La transición a este nuevo modelo es un reto, que estamos seguros, que con el apoyo de todos durante su ejecución, vamos a seguir fortaleciendo, siempre evaluando y retroalimentando cada paso, proceso y estrategia.

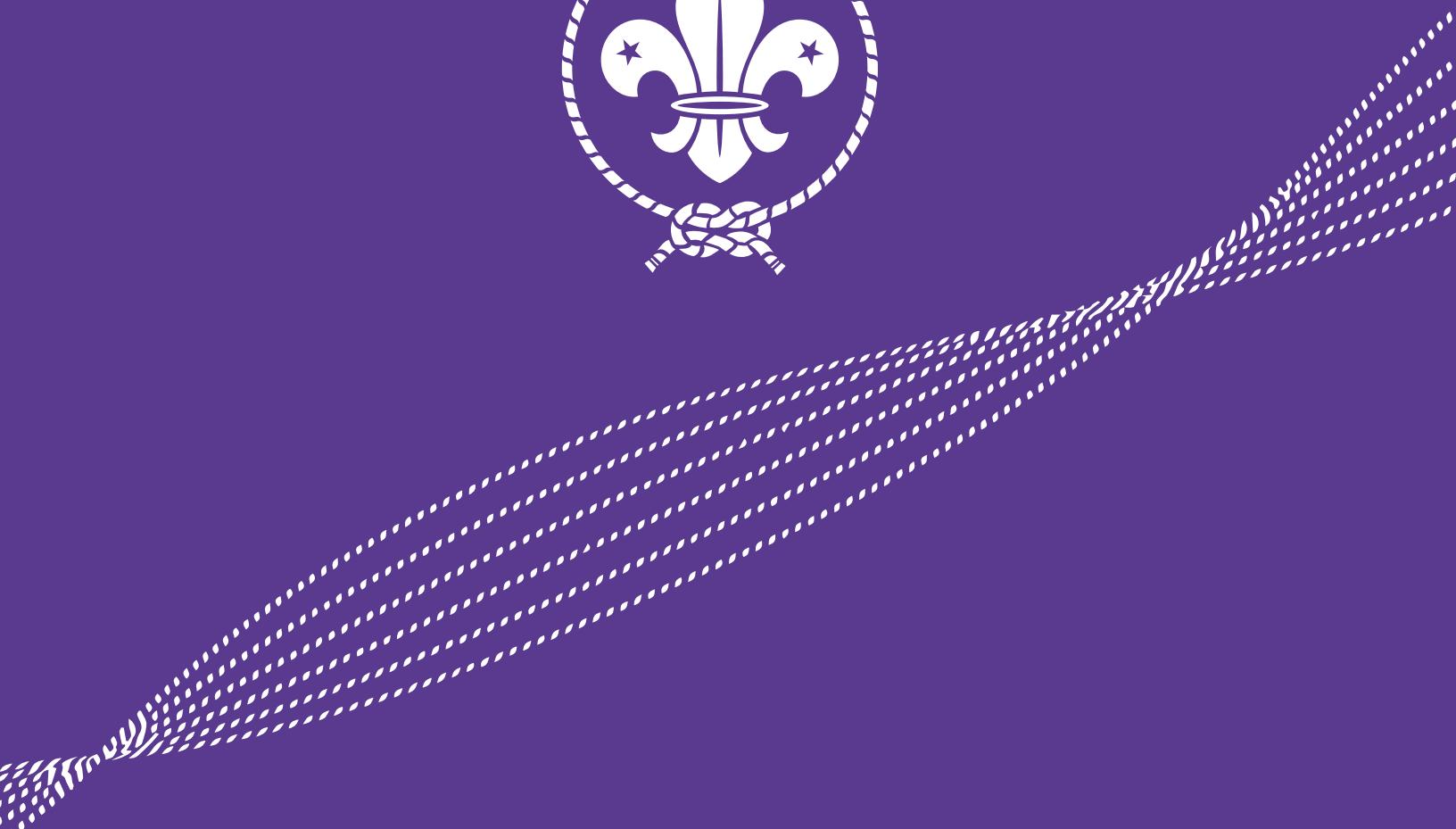
Adicional, mencionamos algunas recomendaciones para que inicien o continúen su camino o apoyen el desarrollo de otros adultos:



1. Reserven el mejor espacio para la lectura de los documentos y herramientas, y aprovechenlas al máximo.
2. Antes de leer cada herramienta o documento, recorran con atención esta cartilla que les permitirá entender el alcance, la utilidad y las herramientas que van a requerir en su proceso de desarrollo como adulto el Movimiento Scout desempeñando un cargo o función.
3. Después de entender el trayecto a través de la cartilla, pueden profundizar en cada uno de los documentos, y empezar a trabajar en las estrategias y herramientas planteadas permitiendo que puedan tener un ciclo de vida como adulto exitoso en un cargo o función.
4. Acudan al jefe inmediato, asesor personal, líderes de procesos, comisionado de adultos de la región y la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento durante en cualquier momento del ciclo de vida del adulto que lo requieran. Como adulto scout, siempre existirá acompañamiento y soporte, mientras se encuentren conectados con la red de apoyo más cercana.

CONTAMOS CONTIGO,  
EN EQUIPO LLEGAMOS MÁS LEJOS.





**SCOUTS<sup>®</sup>**  
Colombia