



# Guía de Acompañamiento y Evaluación del Adulto





®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)



# Guía de Acompañamiento y Evaluación del Adulto



**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>Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Análisis del contexto actual .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Finalidad del Proceso de Acompañamiento y Evaluación del Adulto .....</b>	<b>7</b>
2.1 Objetivo .....	7
2.2 Alcance .....	7
3. Definiciones de los términos .....	9
<b>4. Proceso de Acompañamiento y Evaluación del Adulto.....</b>	<b>11</b>
4.1 Momentos Clave de AyE del Adulto .....	11
4.2 Sujetos y actores que intervienen en el proceso de AyE .....	13
4.3 Herramientas que apoyan al proceso de AyE .....	15
4.4 Evaluación 360°.....	17
4.5 Flujo del Proceso de Acompañamiento y Evaluación.....	18
4.5.1 Gráfico explicativo del Flujo del proceso .....	19
<b>5. Orientaciones para la mejor comprensión del proceso.....</b>	<b>22</b>
5.1 Alcance del Proceso.....	22
5.2 Articulación con la Política de Adultos en el Movimiento.....	23
5.3 Articulación y coherencia con otras políticas .....	23
<b>6. Anexos .....</b>	<b>24</b>





# Introducción

La Asociación Scouts de Colombia definió su nueva Política Nacional de Adultos en el Movimiento (PNAM), la cual requirió elaboración de procedimientos, manuales, anexos y otros instrumentos y herramientas de apoyo para la implementación adecuada de la misma. Atendiendo a ello, la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento conformó fuerzas de tarea para el desarrollo de los procesos principales del ciclo de vida del adulto: Atracción y vinculación, desempeño y decisiones para el futuro. Así mismo para los procesos transversales a estos, es decir acompañamiento/evaluación y gestión de la motivación.

Este documento es el resultado de las discusiones y revisiones a diferentes iniciativas de varios adultos que han trabajado por el fortalecimiento del acompañamiento y evaluación del adulto.

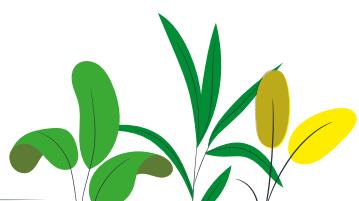
Aquí se resumen las bases para la formulación del acompañamiento en planes de desarrollo y formación personal, así como el modelo para la valoración, evaluación de desempeño y la evaluación final del ciclo de vida del adulto en un cargo. Se plantean aquí los tiempos y necesidades para la implementación de este proceso, los cuales están como todo el modelo, en fortalecimiento durante su implementación.

Este documento orienta sobre el proceso de acompañamiento y evaluación del adulto, permitiendo conocer una de las herramientas que apoyan la implementación de la PNAM, así como los requerimientos de obligatoriedad que la ASC determina para dar cumplimiento a lo establecido en la herramienta GSAT y en el sistema de gestión establecido.

Es importante resaltar que este documento y los que se deriven de mismo, se enlazan no solo a la PNAM sino también a la PNPJ y PNDI, los cuales fueron desarrollados por un grupo de profesionales multidisciplinarios que además participan en la actualidad de todos los niveles de la ASC, Grupo, Región y Nación.

Nuestros agradecimientos a todos los dirigentes que aportaron su conocimiento y opiniones al desarrollo de este modelo, especialmente a los que trabajaron en esta línea trasversal del ciclo de vida del adulto.

**Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento**





# 1. Análisis del contexto actual

La ASC, aprobó en el 2017 una política actualizada que requiere establecer, documentar e implementar un modelo para la gestión del desempeño y desarrollo de los adultos que pertenecen a la organización. Este modelo parte de la comprensión y entendimiento de las competencias que los adultos traen de sus experiencias personales y profesionales dentro y fuera de la organización, y fortalecerse con el diseño de procesos que permitan el desarrollo de estas y otras competencias a través del ciclo de vida del adulto en el movimiento. El modelo así establecido, debe permitir el propósito de lograr el desempeño e impacto esperado para cada adulto dentro del proyecto educativo en la organización. La política nos direcciona en esa vía y por esta razón se hizo necesario definir procesos, herramientas e indicadores que conformen el modelo y permitan a la asociación y a los adultos que hacen parte de esta definir, medir y alcanzar los resultados personales y organizacionales establecidos.

Como soporte al GSAT (Global Support Assement Tool), y como se menciona en la dimensión 6 de Adultos en el movimiento de esta herramienta, todos los procesos de adultos desde su atracción, desarrollo y la toma de decisiones para el futuro, logrando efectividad en sus cargos, son críticos para el éxito de las buenas prácticas en la organización, así como dentro de ellas el proceso de evaluación y el acompañamiento del adulto, permite el monitoreo y evaluación permanente de los adultos en sus cargos a través de herramientas que son administrativamente necesarias, para el sostenimiento de la Asociación Scouts de Colombia. En 2016, la Dirección de Adultos creó equipos de trabajo que lideren el desarrollo, documentación e implementación del modelo de gestión en las distintas fases del ciclo de vida. El equipo de Acompañamiento y Evaluación del Adulto se creó para establecer, documentar e implementar un modelo que permita definir el proceso, las herramientas, indicadores y demás elementos requeridos para atender las necesidades de evaluación y acompañamiento actuales de los Adultos de la asociación.

Para la formulación del modelo, se utilizaron entre otros: el diagnóstico y trabajo previo que se ha hecho desde el 2016 con los Adultos de la Asociación durante seminarios y encuentros nacionales, así como toda la información recopilada por la fuerza de trabajo, "Establecimiento del perfil de adulto", caracterización que realizó la DNAM en 2017 y que permitió identificar cuántos y cuáles son los adultos que pertenecen.

Finalmente, durante el 2018 se establece un proceso y se diseñan y prueban herramientas que permitan soportarlo, y se inicia con un pilotaje para el fortalecimiento del mismo, y en el 2020 se dará inicio a la implementación del modelo permitiendo su retroalimentación y ajustes.





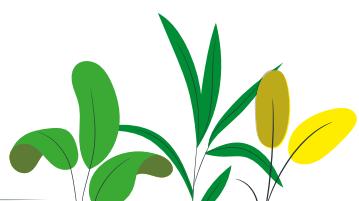
## 2. Finalidad del Proceso de Acompañamiento y Evaluación del Adulto

### 2.1 Objetivo

Definir, documentar e implementar un proceso de acompañamiento y evaluación del adulto que fortalezca el ciclo de vida del mismo en el movimiento, asegurando el logro de los objetivos propuestos dentro del modelo de gestión por competencias, en el plan estratégico de la Asociación Scouts de Colombia (ASC) y el propósito del Movimiento Scout.

### 2.2 Alcance

1. Definir un proceso de acompañamiento y evaluación del adulto, que permita identificar tiempos, actores y herramientas que soporte su gestión; diseñado bajo las necesidades de los adultos, grupos, regiones y planes estratégicos de la Asociación, y a partir del análisis de referentes organizacionales y entidades similares a la ASC, u otras propuestas de países que han desarrollado estrategias en esta línea en el Movimiento Scout.
2. Brindar herramientas y estrategias que soporten el proceso y que se acomoden a las necesidades de los planes y los adultos que desempeñan distintos roles y funciones en las instancias scout de la Asociación.
3. Motivar y generar una conciencia del uso de procesos y herramientas relevantes en un sistema de gestión de calidad, como el que se está implementando en la Asociación a través del GSAT.
4. Dar a conocer los actores y momentos requeridos para responder a dicho proceso de acompañamiento y evaluación del adulto en el movimiento scout.
5. Permitir que sea evaluado y retroalimentado dicho plan después de su uso, para fortalecer el mismo.
6. Posterior a la implementación, medir el impacto de este plan dentro del plan estratégico de la ASC.





### 3. Definiciones de los términos

**Acompañamiento.** Apoyo y seguimiento al desarrollo de un plan personal de desarrollo, que le permita al adulto el fortalecimiento de sus competencias para lograr con éxito su cargo o función actual dentro de la Asociación Scouts de Colombia.

**Evaluación.** Medición de las competencias del adulto durante unos tiempos determinados a través de herramientas establecidas por la Asociación Scouts de Colombia, que permiten dar cuenta de las competencias que se requieren fortalecer durante su desempeño en el cargo actual.

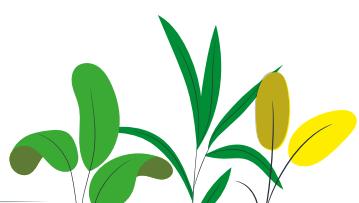
**Actores.** Los adultos son los actores en este proceso, no solo por ser los protagonistas principales, sino también por conformar redes de trabajo colaborativo entre sí, con el fin de apoyar, acompañar, fortalecer y evaluar el desempeño de otros adultos, ya sea de manera funcional o natural en el marco de las funciones que cada quien ocupe.

**Herramientas.** Insumos que soportan el proceso de acompañamiento y evaluación del adulto y que permiten evidenciar las competencias que deben trabajarse para fortalecer el desempeño en su cargo actual y que son administradas por el adulto evaluado y los actores que acompañan su proceso de fortalecimiento.

**Momentos clave.** Sugerencias a los tiempos en lo que se requiere evaluar al adulto para que sus competencias se fortalezcan en el tiempo esperado para desempeñar su cargo actual. Plan personal de desarrollo (PPD). Guía que permite al adulto escribir su plan de trabajo de acuerdo al diagnóstico o evaluación de sus competencias y que define acciones y estrategias para el fortalecimiento de las mismas.

**Plan personal de desarrollo (PPD).** Guía que permite al adulto escribir su plan de trabajo de acuerdo al diagnóstico o evaluación de sus competencias y que define acciones y estrategias para el fortalecimiento de las mismas.

**Adulto.** Toda persona mayor de edad que ejerza un rol, cargo o función dentro de la ASC y que vele por el cumplimiento del proyecto educativo del Movimiento Scout en Colombia, así como el cumplimiento del plan estratégico de la Asociación Scouts de Colombia (ASC). En el documento se puede hacer referencia a otros adultos, expertos, instituciones o entidades que no hagan parte de la ASC, pero que puedan ser estrategias que apoyen el fortalecimiento de algunas competencias que el adulto requiere para ejercer su función en el movimiento Scout.



## SIGLAS

Para identificar términos se definen las siguientes siglas dentro del documento:

- DNAM: Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento
- AyE: Acompañamiento y Evaluación
- ASC: Asociación Scouts de Colombia
- PPD: Plan Personal de Desarrollo.
- AP: Asesor Personal.
- PNDI: Política Nacional de Desarrollo Institucional
- PNPJ: Política Nacional de Programa de Jóvenes
- PNAM: Política Nacional de Adultos en el Movimiento
- GSAT: (Global Support Assement Tool) Estándar de certificación del servicio, dirigido a evaluar la responsabilidad de las Organizaciones Scouts Nacionales.



## 4. Proceso de Acompañamiento y Evaluación del Adulto

Este permite lograr que el adulto pueda ejercer su cargo o función en compañía de actores, tiempos y herramientas para lograr la calidad de su desempeño en su cargo actual. Es importante aclarar que un adulto puede ejercer más de un cargo en paralelo, y para cada uno de ellos el proceso debe ser completo, con herramientas y actores que apoyen el fortalecimiento de competencias según su cargo o función.

A continuación, se describe el proceso de acompañamiento y evaluación dentro del sistema de gestión de adultos, teniendo en cuenta las fases del ciclo de vida. Se describen actores que hacen parte del proceso y su momento de implementación.

Es importante que de cada uno de los momentos y actividades que se realicen dentro del proceso de acompañamiento y evaluación del adulto dentro de cargo o función, se mantengan evidencias y resultados que pueden ser de muchos tipos. Sin embargo se requieren unos mínimos que se establecen en este documento y serán objeto de revisión para asegurar el cumplimiento de los indicadores de la dimensión número seis (6) denominada Adultos en el movimiento del estándar GSAT. Estos registros mínimos se establecen en la sección salidas o resultados del Gráfico de flujo de proceso de acompañamiento y evaluación.

### 4.1 Momentos Clave de AyE del Adulto

Se establece un mínimo de tres momentos para las revisiones formales durante el año de vigencia Scout o el tiempo de desempeño del cargo establecido en la estrategia o las regulaciones de la Asociación Scouts de Colombia.

#### **Momento 1. Vinculación, reubicación o renovación del cargo o función del adulto**

Este momento que sucede después de la vinculación, inducción o renovación del cargo del adulto, y que se empalma al proceso de elaboración del plan del estamento de Grupo, Región y Nación, debe realizarse al inicio del año Scout y una vez que el



Grupo, Región y Nación, haya definido sus metas durante el mismo. Si un adulto se vincula o se renueva después del inicio del año, igual se implementa la evaluación por competencias y el plan personal de desarrollo (PPD) en línea a las metas establecidas por las distintas instancias y luego continua con el proceso de acompañamiento y evaluación que se evidencian en los demás momentos clave del proceso.

Para esta fase se debe contar con la implementación del plan personal de desarrollo (PPD) con el resultado de las competencias que cumplió en su último periodo y la evaluación final del desempeño anterior para el caso de adultos que renuevan su cargo; y para el caso de adultos que se vinculen como nuevos en el cargo, se requiere la valoración por competencias inicial y establecer su primer plan personal de desarrollo, alineado a la formulación de planes y establecimiento de metas de Grupo, Región y Nación.

### **Momento 2. Seguimiento a mitad de año o periodo del cargo o función del adulto**

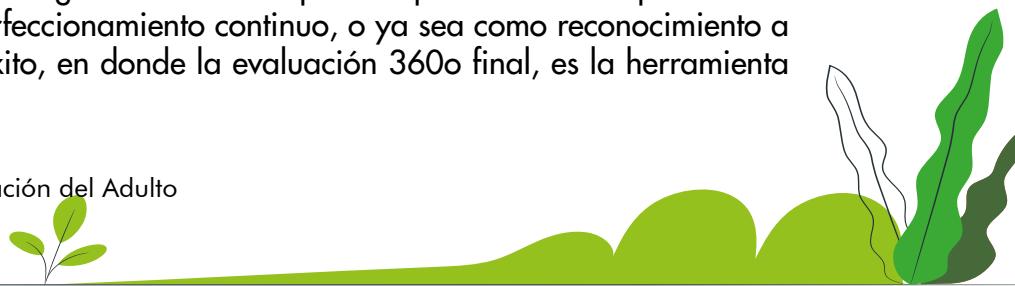
Momento para evaluar el logro de los hitos o acciones establecidas en el plan personal de desarrollo (PPD) de inicio del periodo, ajustar los tiempos de ser necesario, revisar las desviaciones de las metas en el crecimiento de competencias alineadas a los objetivos de planes de grupo/regexpión/nación y formular planes de acciones o estrategias para encaminarlas en caso de requerirse.

Para esta fase se debe contar con los planes personales de desarrollo (PPD) con el cumplimiento de estrategias y sus evidencias de acuerdo a las fechas establecidas, y la revisión de la evaluación por competencias con avances en la plataforma Talento360°.

Se recomienda que este momento sea mínimo a los seis (6) meses de la primera evaluación y después de haber ejecutado acciones del plan personal de desarrollo.

### **Momento 3. Revisión anual o de fin de periodo del Cargo o función del adulto**

En este momento se revisa del PPD por competencias con evidencias de cierre, va más enfocado a la persona que al cumplimiento de las metas (gestión de la motivación) y a la toma de decisiones para el futuro de acuerdo a su desempeño. A partir de esta y después de la evaluación 360° final, se formula un nuevo plan cada año o periodo y da inicio de nuevo al proceso de acompañamiento y evaluación. Aquí se podrán hacer los reconocimientos según el desarrollo por competencias en su proceso de formación básica, de perfeccionamiento continuo, o ya sea como reconocimiento a la labor cumplida con éxito, en donde la evaluación 360° final, es la herramienta



que permite evidenciar este reconocimiento que será solicitado por su asesor personal en común acuerdo con su jefe inmediato.

Es de suma importancia que se realicen reuniones informales y charlas permanentes de acompañamiento al adulto entre el momento 2 y 3, de tal manera que se pueda guiar para que su plan personal de desarrollo sea claro, efectivo y cumpla con los establecido. Estas charlas se desarrollan entre el adulto evaluado, jefe inmediato, asesor personal y deben registrarse en las bitácoras de reuniones o encuentros.

Se recomienda utilizar los tiempos de nuestro año scout, que va de marzo a marzo para evitar acumulación de actividades con el cierre y comienzo del año.

## 4.2 Sujetos y actores que intervienen en el proceso de AyE

A continuación, se enumeran los distintos actores que acompañan y participan en la evaluación por competencias del adulto protagonista durante su desempeño en el cargo o función, actores como jefe inmediato, asesor personal, expertos, beneficiarios del programa y miembros de equipo de trabajo quienes puedan apoyar su retroalimentación.

En primer lugar se hace evidente la necesidad del acompañamiento del adulto por parte de quienes lideran el equipo de trabajo al que pertenece y que tengan las competencias desarrolladas para guiar positivamente el desarrollo personal en su rol actual. **Líderes del proceso** como el **Jefe de Rama y de Grupo** en instancias base de programa, el **Jefe Regional** en instancias de equipos de trabajo que soportan la región y el **Jefe Nacional** la línea al liderazgo de equipos nacionales. Se espera que este actor sea un asesor natural durante el proceso.

Es de aclarar que para cargos profesionales, los jefes inmediatos son aquellos a los que reportan sus labores directamente, y en el caso de los consejeros de grupo, regionales o nacionales, si bien no existe una figura de jefe inmediato como individuo, el presidente de los consejos y los jefes mencionados anteriormente en los distintos niveles de la organización, son la figura de líderes que pueden apoyar el proceso de estos cargos.

En igual importancia en el acompañamiento y evaluación interviene el **Asesor personal** quien es necesario que sea cercano a su grupo o equipo de trabajo, preferiblemente si es el jefe inmediato, quien es un asesor natural en el proceso, y con presencia continua para poder acompañar y guiar su proceso o momentos de aprendizaje durante su desarrollo, desde que es nombrado en un cargo hasta que toma una decisión para el futuro. Este asesor debe contar con las competencias esenciales desarrolladas que permitan guiar al adulto evaluado dentro de la filosofía del Movimiento Scout y que brinden la posibilidad de diseñar estrategias para lograr el plan de acción trazado en el plan de desarrollo personal.

Es importante aclarar que el asesor no es un cargo, es un rol o tarea que esperamos en algún momento todos los adultos puedan desarrollar al servicio de otros. Se aconseja que los asesores



personales para cargos profesionales sean sus jefes inmediatos, quienes están a cargo del cumplimiento de función, así como para los consejeros sean los jefes de los distintos niveles de la organización según donde se encuentren o el presidente del consejo, quienes pueden tener el conocimiento y experiencia de la importancia y lo que se espera de dichos cargos.

En el desarrollo de competencias el adulto es el protagonista, pero en su camino aportan diferentes actores:

El **asesor personal** será como el entrenador y guía en el camino para desarrollar las competencias, puede no tener todos los conocimientos para soportar el desarrollo de competencias específicas, pero se apoyará de otros asesores o mentores quienes pueden contribuir con este desarrollo técnico. El asesor personal motivará, apoyará y brindará herramientas o estrategias que acompañen al adulto en su desarrollo de manera personalizada y oportuna, a su vez solicitará el reconocimiento final en acuerdo con el jefe inmediato y guiará su decisión para el futuro a través de la evaluación 360°.

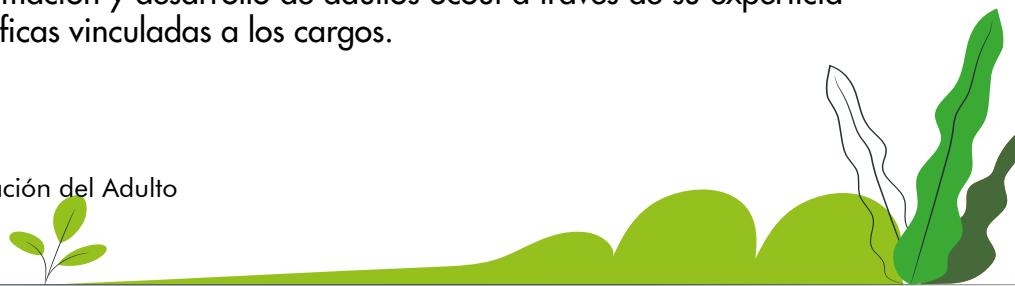
Un asesor personal puede ser aquel que preferiblemente sea jefe inmediato como se menciona anteriormente, o acompañante cercano y constante que conozca el proceso de acompañamiento y evaluación, que ya haya desarrollado y preferiblemente finalizado su plan personal de desarrollo en su cargo y se encuentre en perfeccionamiento continuo. Adicional si desea fortalecer competencias de asesoría podrá sin ser obligatorio tomar módulos de formación por competencias para obtener herramientas de asesoría.

**Los miembros del equipo de trabajo o pares**, permiten que esta evaluación del adulto se aterrice a la realidad en el cargo que el adulto desempeñe mostrando aquellas competencias que se deben fortalecer, participando en la evaluación 360° de adulto, lo que permite una percepción en campo del desempeño del adulto.

**Comisionados Regionales de Adultos en el Movimiento**, importantes dentro del proceso de acompañamiento en la evaluación de los adultos en los distintos grupos ya sean dirigentes, asesores o consejeros. Estos actores permiten dinamizar que en las regiones y grupos se esté realizando el proceso y se utilicen las herramientas de forma adecuada, son asesores a la labor de los líderes o jefes inmediatos y revisan avances en evidencias y resultados de herramientas en el proceso para que se logre con éxito.

**Los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y padres** son actores beneficiarios del proyecto educativo, los cuales participan de la evaluación del adulto, especialmente los que tienen cargos en programa, en proceso de fortalecimiento de competencias, respondiendo a la evaluación 360°, evidenciando falencias como receptores del proyecto educativo del Movimiento Scout.

**Expertos**, son adultos mentores o asesores externos que no necesariamente pertenecen a la ASC pero que apoyan a la formación y desarrollo de adultos Scout a través de su experticia en ciertas competencias específicas vinculadas a los cargos.



**Director Nacional de Adultos en el Movimiento y su equipo**, se encargan de velar que el modelo de gestión y su plan operativo cumplan con su objetivo; motivando, capacitando y revisándolo constantemente para su fortalecimiento. Así como la guianza de los procesos de desarrollo de los adultos a nivel nacional en sus distintos cargos, ya sean voluntarios o profesionales.

### 4.3 Herramientas que apoyan al proceso de AyE

El proceso de acompañamiento y evaluación del adulto en sus distintos momentos clave establece las siguientes herramientas como soporte del plan:

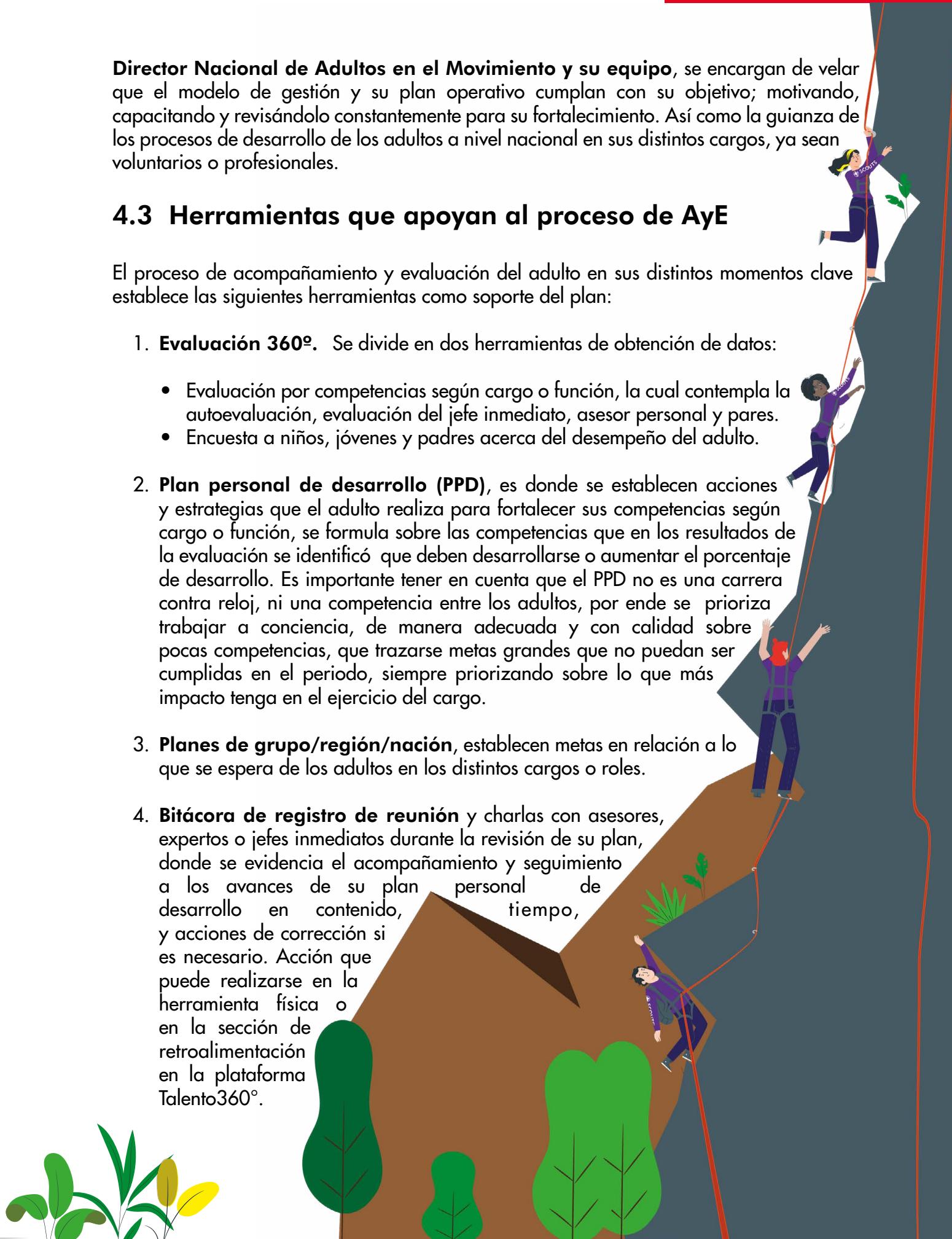
**1. Evaluación 360°.** Se divide en dos herramientas de obtención de datos:

- Evaluación por competencias según cargo o función, la cual contempla la autoevaluación, evaluación del jefe inmediato, asesor personal y pares.
- Encuesta a niños, jóvenes y padres acerca del desempeño del adulto.

**2. Plan personal de desarrollo (PPD)**, es donde se establecen acciones y estrategias que el adulto realiza para fortalecer sus competencias según cargo o función, se formula sobre las competencias que en los resultados de la evaluación se identificó que deben desarrollarse o aumentar el porcentaje de desarrollo. Es importante tener en cuenta que el PPD no es una carrera contra reloj, ni una competencia entre los adultos, por ende se prioriza trabajar a conciencia, de manera adecuada y con calidad sobre pocas competencias, que trazarse metas grandes que no puedan ser cumplidas en el periodo, siempre priorizando sobre lo que más impacto tenga en el ejercicio del cargo.

**3. Planes de grupo/región/nación**, establecen metas en relación a lo que se espera de los adultos en los distintos cargos o roles.

**4. Bitácora de registro de reunión** y charlas con asesores, expertos o jefes inmediatos durante la revisión de su plan, donde se evidencia el acompañamiento y seguimiento a los avances de su plan personal de desarrollo en contenido, y acciones de corrección si es necesario. Acción que puede realizarse en la herramienta física o en la sección de retroalimentación en la plataforma Talento360°.





## 4.4 Evaluación 360º

La evaluación 360° grados para la ASC es una herramienta trasversal dentro del proceso de crecimiento de los adultos de la organización, que contribuye a la formación del adulto desde el desarrollo de las competencias y no como un documento que cuestiona o genera prejuicios sobre su trabajo.

Esta herramienta mide a través de la valoración inicial (diagnóstico) o evaluación de un estado actual en el segundo o tercer momento de evaluación y a través de conductas observables, así como el cumplimiento de las funciones si el adulto tiene o no las competencias para desempeñar el cargo, o identificar falencias en competencias específicas permitiendo cualificar al adulto y minimizar brechas en ese crecimiento y fortalecimiento de las mismas. Dicha cualificación la vemos reflejada cuando cada adulto ejecuta acciones estratégicas que le permiten fortalecer sus competencias en el plan personal de desarrollo.

Las conductas observables son evidencias cualitativas de la competencia que se está evaluando, es decir actividades, acciones, resultados, actuaciones, respuestas o reacciones que los adultos tenemos frente a lo que se debe realizar en el cargo o función que pueden ser visibles y recordadas ante los demás actores que hacen parte del proceso de acompañamiento y evaluación del adulto. Es importante que estas sean descritas de una forma clara y a conciencia en la evaluación 360°.

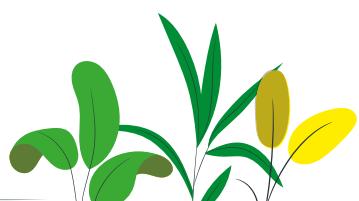
Es importante sistematizar dichos resultados para que sean medibles y comparables en los distintos momentos planteados dentro del proceso.

Para esto la ASC ha adquirido una plataforma digital de registros de evaluación 360° por parte de los adultos en modalidad de autoevaluación, evaluación por parte de pares, asesor y jefes inmediatos, esta plataforma permite ser alimentada a lo largo del ciclo de vida del adulto en los momentos del proceso de evaluación, adicional podrá ser consultado por los distintos adultos a través de usuarios y claves de registro. Esta herramienta arrojará resultados medibles del proceso que facilitará el análisis del resultado. ([Explorar la herramienta aquí](#))



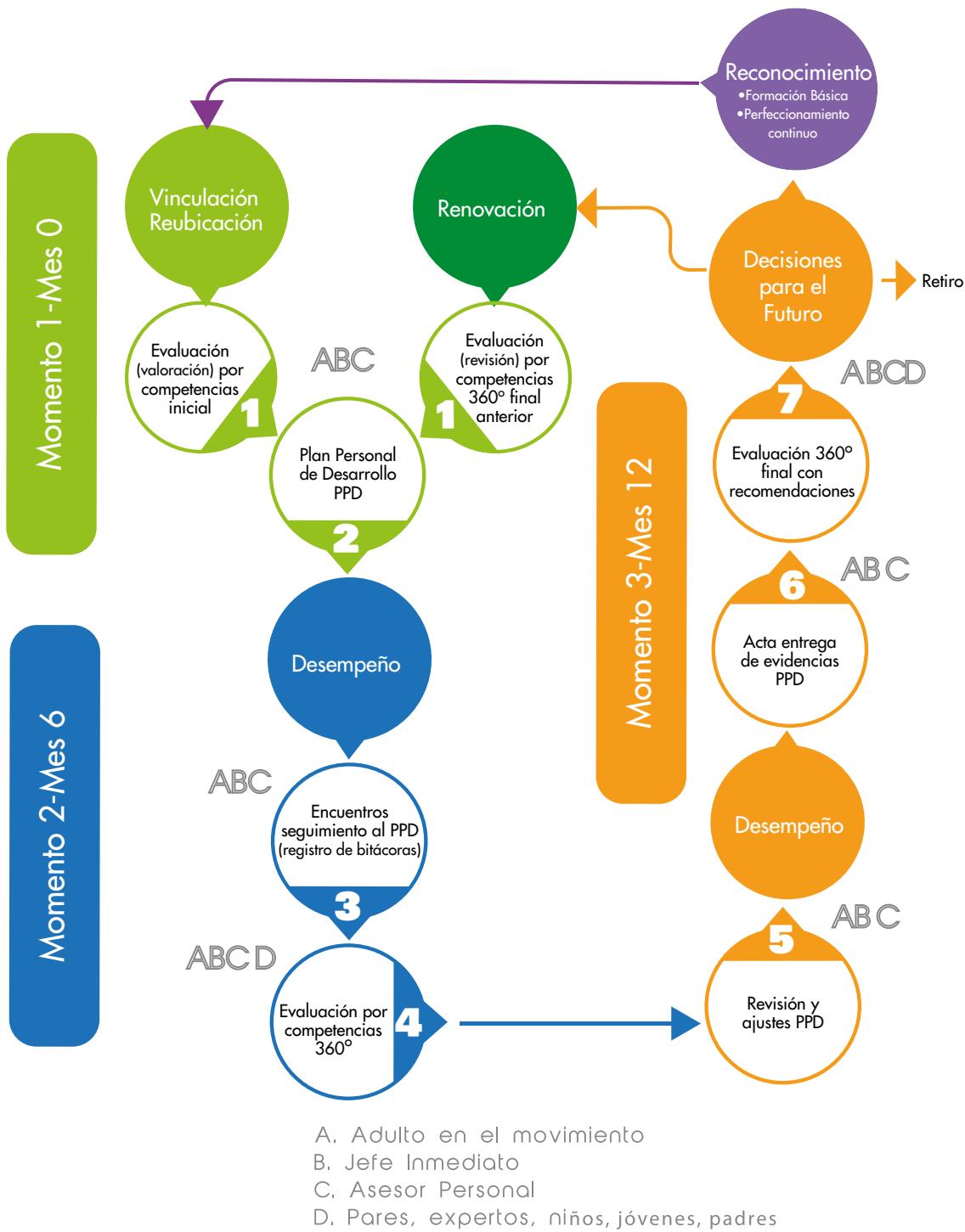
De manera adicional la Dirección Nacional de Adultos cuenta con una herramienta tipo encuesta física o virtual que se puede aplicar de manera presencial diseñada para niños, jóvenes y padres de familia que complementan la evaluación del adulto. Estos registros deben quedar sistematizados y deben ser analizados junto con los resultados que arroja la plataforma de evaluación 360°. Para el buen uso de la plataforma se recomienda tomar el módulo de manejo de la herramienta que será ofertado por la ASC. (ver anexos encuestas).

El adulto evaluado en compañía de su asesor personal y el jefe inmediato, así como el Jefe de Grupo o Regional debe velar por el análisis de información y sistematización de información como bitácoras de seguimientos, evidencias y demás que resulten del proceso de desarrollo.



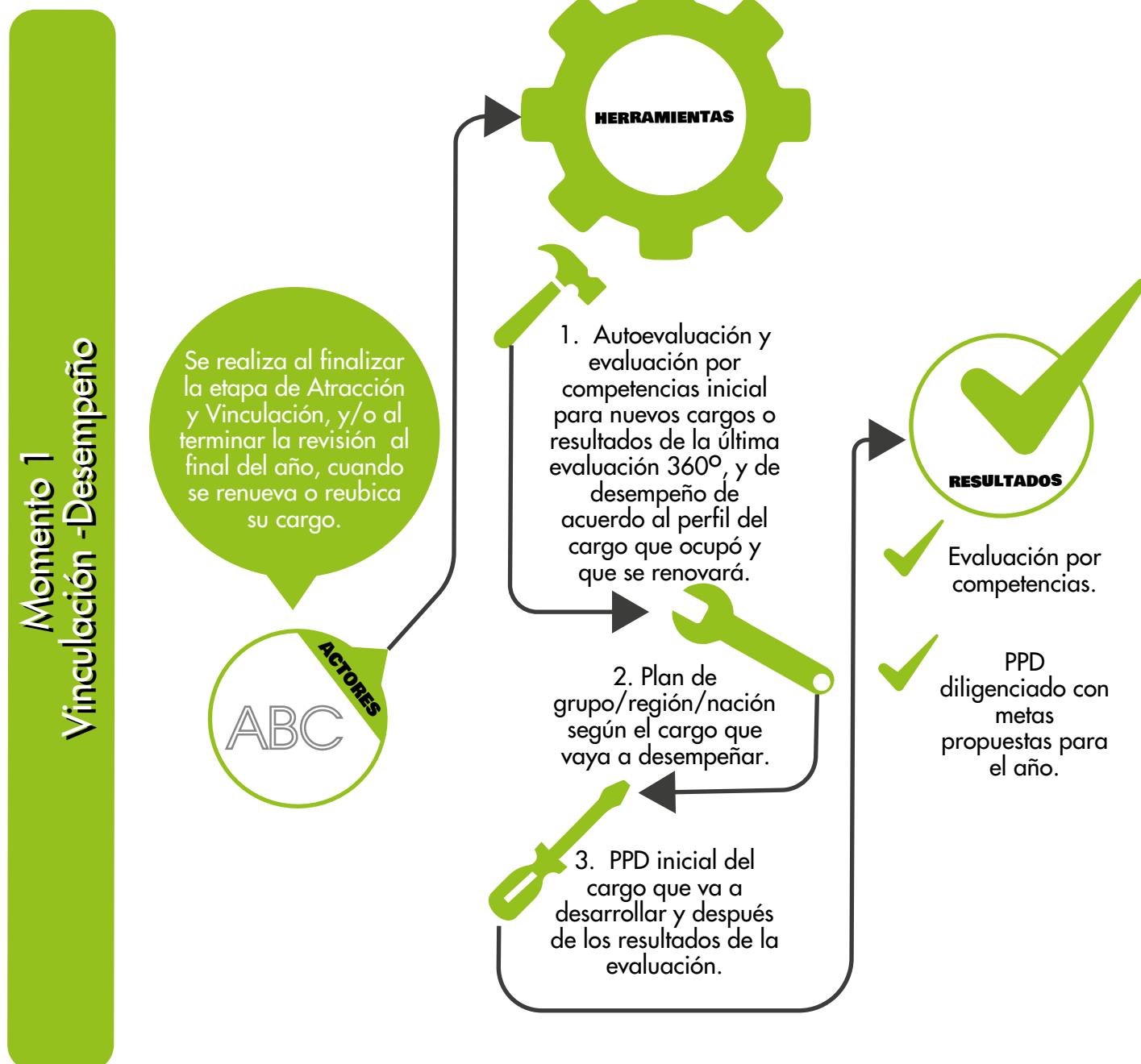
## 4.5 Flujo del Proceso de Acompañamiento y Evaluación

Gráfico 1. Flujo del Proceso de Acompañamiento del Adulto



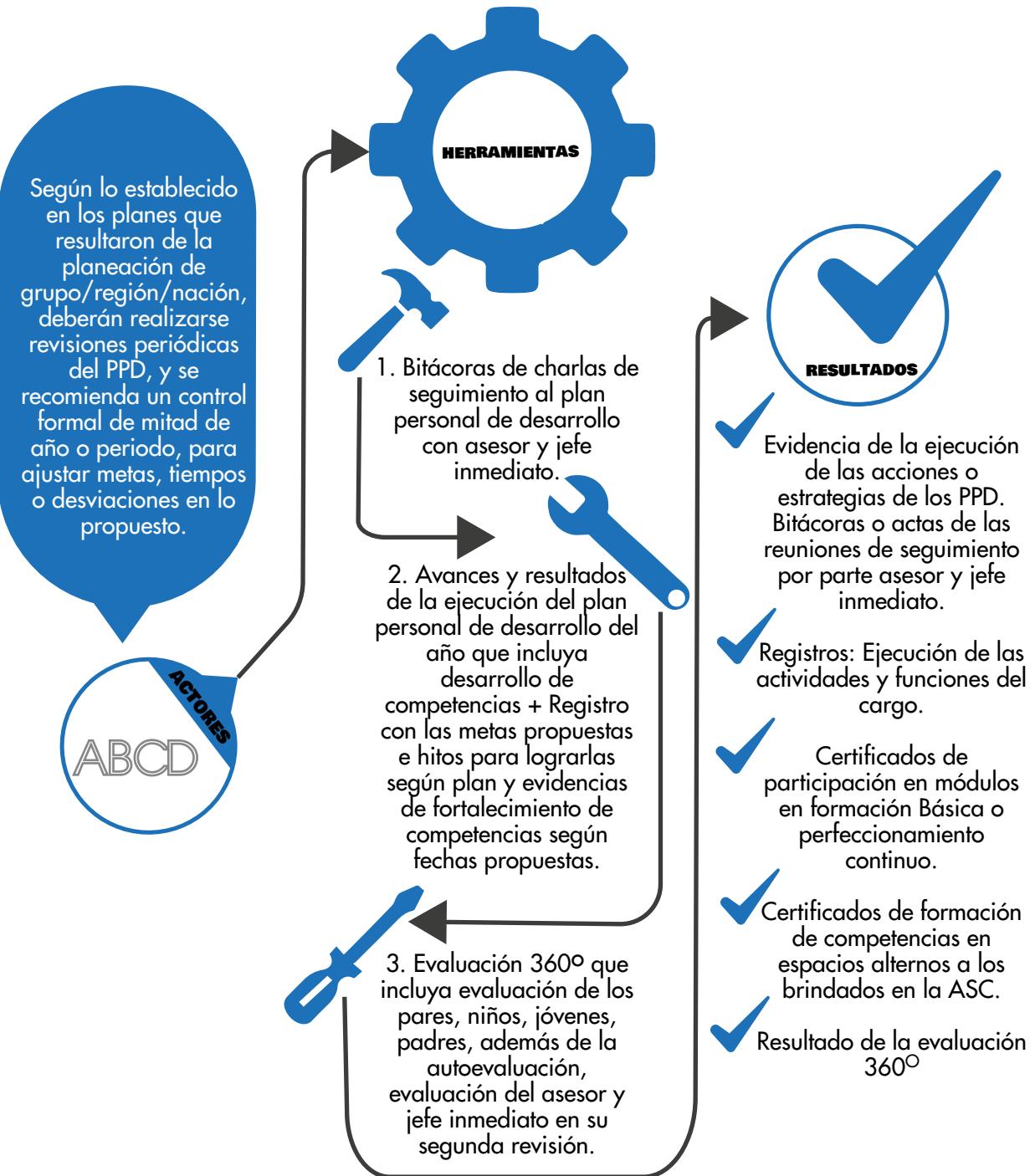
#### 4.5.1 Gráfico explicativo del Flujo del proceso

Para relacionar los actores, herramientas y resultados del flujo del proceso en cada uno de los momentos clave descritos anteriormente y según el ciclo de vida del adulto, se describe en el siguiente gráfico:

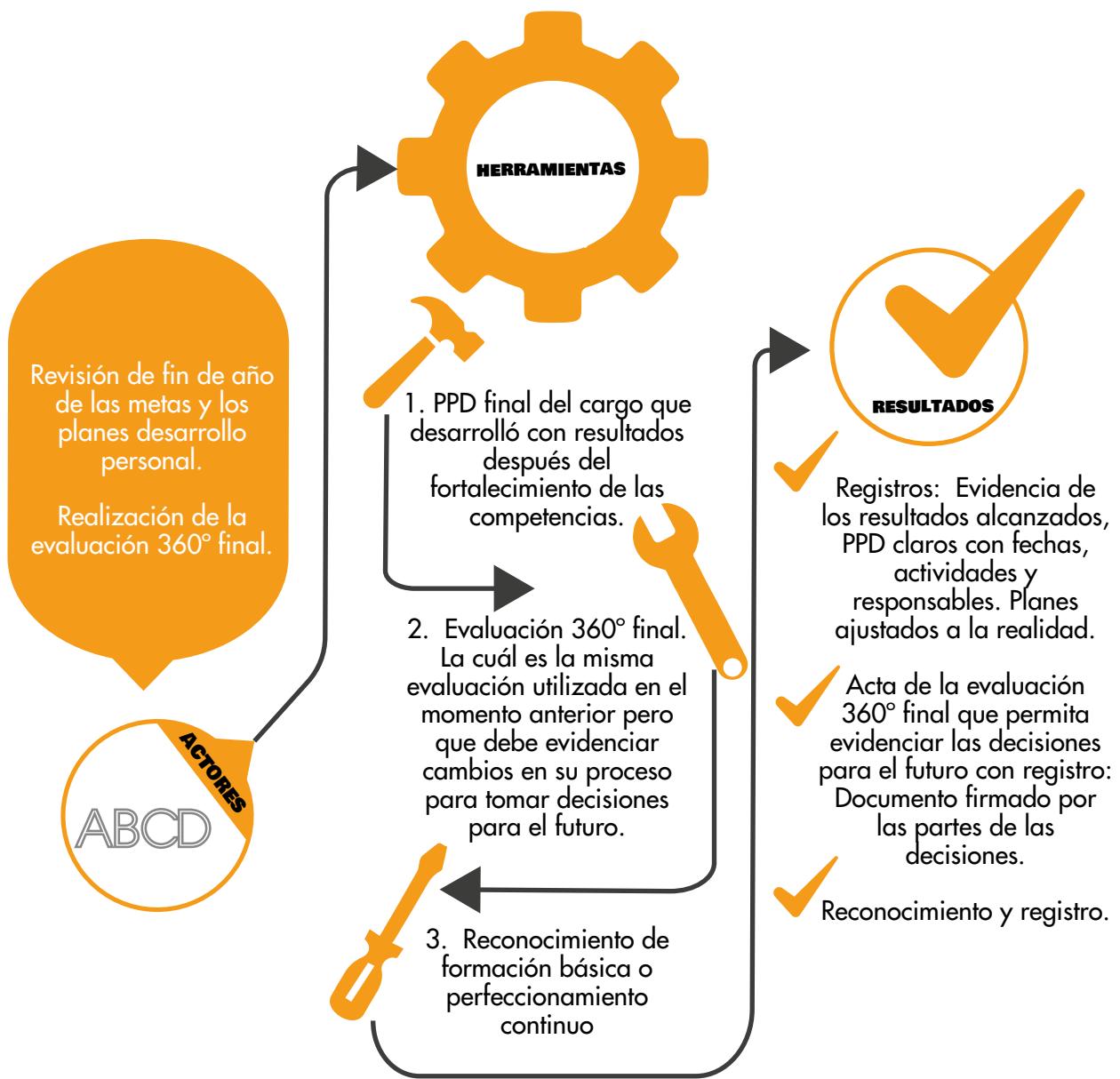


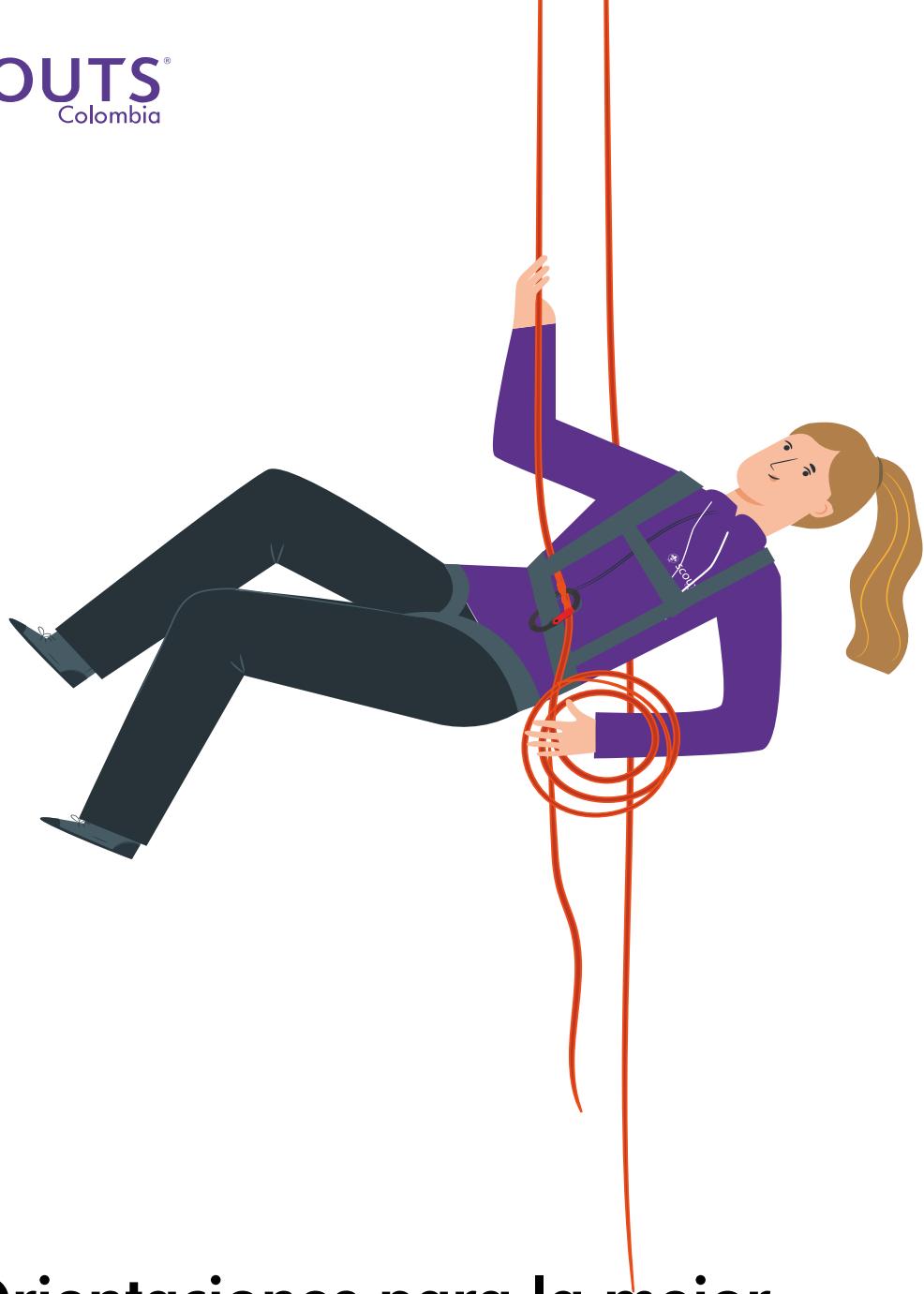


## Momento 2 Desempeño



### Momento 3 Decisiones para el futuro



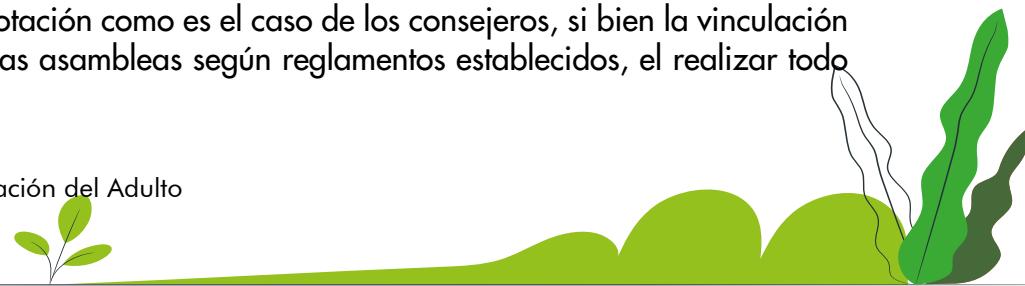


## 5. Orientaciones para la mejor comprensión del proceso

### 5.1 Alcance del Proceso

Como lo establece la gráfica de ciclo de vida del adulto en la Política Nacional de Adultos en el Movimiento (PNAM), el acompañamiento y evaluación del adulto se realiza durante la etapa de desempeño y ayuda a la toma de decisiones para el futuro. En esta última solo se continúa con el proceso cíclico si la decisión no es el retiro.

Para cargos de elección por votación como es el caso de los consejeros, si bien la vinculación o continuación dependen de las asambleas según reglamentos establecidos, el realizar todo



el proceso de desempeño promoviendo el desarrollo de competencias en sus cargos, a través del plan de desarrollo personal, la asesoría y la evaluación 360°, permitirá que la decisión para el futuro de la persona o futuras personas, fortalezca la dinámica de postulación y elección de estos cargos evidenciados en resultados más exitosos.

## 5.2 Articulación con la Política de Adultos en el Movimiento

Es importante aclarar que el presente documento es una herramienta complementaria de la PNAM, los términos, procesos, momentos y recomendaciones planteadas se desdoblan aquí. En todo momento este proceso debe responder al uno por uno siendo coherentes en su implementación y garantizar la individualidad en el proceso.

La accesibilidad y en especial la flexibilidad como principios de la política son vitales para un acompañamiento y evaluación del adulto dentro de su ciclo de vida, tomar en cuenta sus opiniones en los planes de desarrollo serán factores de éxito para un ciclo de vida satisfactorio y que permita apoyar la misión de la ASC.

El principio de calidad establecido en la PNAM hace referencia a la necesidad de asegurar el mejoramiento de procesos que sean sistemáticos, por esta razón se requiere medir los procesos y dejar registro de esas mediciones, así como el alineamiento con el sistema de gestión establecido por la ASC en su implementación de GSAT.

Este documento prevé entre otros, un mecanismo para la gestión de la motivación (tal como lo establece y solicita la PNAM), este mecanismo es el desarrollo de competencias, mediante un plan individual que busca que el adulto enriquezca el dominio de las competencias esenciales y/o específicas que permitan aumentar la calidad en el desempeño de su cargo, el crecimiento personal y profesional no solo dentro sino fuera de la Asociación.

## 5.3 Articulación y coherencia con otras políticas

La PNAM tiene clara la necesidad de acercar la formación y el seguimiento al nivel de los grupos y por eso recomienda de manera reiterada que el jefe directo del adulto o alguien de su círculo más cercano sea su asesor personal, esto permitirá al adulto lograr una comunión entre sus actividades dentro del nivel /niveles a los que opera dentro de la ASC y las metas y acciones que establezca en sus planes de desarrollo personal y en sus metas de desempeño.

No podemos olvidar que el desarrollo del programa de jóvenes y el fortalecimiento y crecimiento institucional son ejecutados en gran medida por los adultos en el movimiento, integrar todos los roles, conocer todas las políticas y articularlas buscando siempre el cumplimiento de nuestra misión, es la manera en que la estrategia de la ASC recogerá sus frutos.





## 6. Anexos

A continuación se relacionan los formatos de evaluación al Dirigente que a su vez , podrán descargarse de forma individual a través de la biblioteca en la página oficial de la Asociación Scouts de Colombia.

- Evaluación del Lobato al Dirigente
- Evaluación del Scout/Caminante/Rover al Dirigente
- Evaluación del Padre/Acadiente al Dirigente
- Bitácora de Acompañamiento al Adulto
- Tips para encontrar a tu asesor personal y lograr una asesoría con éxito
- Recomendaciones para aplicar las encuestas de percepción y evaluación del dirigente por parte de los niños, niñas, adolescentes jóvenes y padres de familia.
- Consentimiento informado para la aplicación de encuestas de percepción para los dirigentes de rama.

## Anexo 1. Evaluación del Lobato al Dirigente



Adultos en el Movimiento



## Evaluación del Lobato al Dirigente



Hola Lobato y lobezna,



En la Asociación Scouts de Colombia queremos que tus dirigentes sean siempre mejores, por ello queremos que hagas parte de la valoración para ayudarlo a mejorar o felicitarlo por su esfuerzo, actitud y conocimiento. A continuación, presentaremos unas preguntas que deberás responder diciendo como siempre la verdad. Si tienes dudas o no conoces el dirigente no respondas las preguntas.

Vas a pensar en cada pregunta y responder con una X en la casilla de Si o NO.



## DATOS DEL ADULTO

Nombre del Dirigente Evaluado:			
Cargo y rol que desempeña:			
Fecha de evaluación:	Día	Mes	Año
Nombre del Lobato que realiza la evaluación:			

1. Marca si tu dirigente SI lo hace, o, NO lo hace:

Tu Jefe es:		
Es creativo	Si	No
Tiene conocimientos scout	Si	No
Es amigo de todos	Si	No
Se entiende con sus otros compañeros dirigentes	Si	No
Te pregunta sobre lo que te gusta hacer	Si	No
Te invita a eventos scout fuera del grupo	Si	No
Te ha entregado alguna insignia	Si	No
Ha participado contigo en un servicio social	Si	No
Realiza juegos para seleccionar las actividades antes de empezar el ciclo de actividades	Si	No
Te sientes seguro con tu dirigente	Si	No
Ha llevado a la Manada a actividades al aire libre y campamentos	Si	No
Conoce a tus papás y habla con ellos en las reuniones de grupo	Si	No





## Evaluación del Lobato al Bambino

2. ¿Recuerdas cómo se llamó el último ciclo de actividades que hicieron en la Manada?

3. ¿Cuál fue el último evento o actividad Scout en el que participaste y que te invitó o llevó tu Dirigente?

  
¿Cuándo fue?

4. ¿Qué es lo que más le gusta de tu Dirigente?

5. ¿Qué te gustaría que cambiara o que hiciera tu Dirigente para que sea mejor?

¡Déjale un Mensaje especial a tu Dirigente!


## Anexo 2. Evaluación del Scout/Caminante/Rover al Dirigente



**SCOUTS**  
Colombia

Adultos en el Movimiento



Evaluación del Scout, Caminante y/o  
Rover al Dirigente

Hola,  
Scout, Caminante, Rover

En la Asociación Scouts de Colombia estamos comprometidos en aumentar la calidad de nuestros adultos y dirigentes, por ello queremos que hagas parte de la valoración de su desempeño para ayudarlo a mejorar o felicitarlo por su esfuerzo, actitud y conocimiento. A continuación, presentaremos unas preguntas que deberás responder con la mayor objetividad posible. Si tienes dudas o no conoces el dirigente puedes optar por no responder las preguntas. Te recomendamos escribir con letra legible.



DATOS DEL ADULTO			
Nombre del Dirigente Evaluado:			
Cargo y rol que desempeña:			
Fecha de evaluación:	Día	Mes	Año
Nombre del Scout, Caminante o Rover que realiza la evaluación:			
Rama a la que pertenes:	Tropa	Comunidad	Clan



### 1. Califica de 1 a 4, siendo 1 nunca y 4 siempre, a tu dirigente Scout:



Tu dirigente es:	1	2	3	4
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Es creativo	1	2	3	4
Tiene conocimientos scouts	1	2	3	4
Es amigo de todos	1	2	3	4
Se entiende con sus compañeros dirigentes	1	2	3	4
Sabe qué hacer cuando hay un conflicto	1	2	3	4
Te pregunta sobre lo que te interesa	1	2	3	4
Te invita a eventos scout locales, regionales, nacionales o internacionales	1	2	3	4
Ha reconocido tu progresión personal	1	2	3	4
Te ha entregado alguna especialidad	1	2	3	4
Te ha invitado a pertenecer a proyectos o programas de la Asociación Scouts de Colombia	1	2	3	4




 Evaluación del Scout, Caminante y/o  
Rover al Dirigente

Tu dirigente es:	1	2	3	4
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Ha participado contigo en un servicio social con tu comunidad	1	2	3	4
Realiza juegos democráticos antes de empezar el ciclo de actividades	1	2	3	4
Te entiende fácilmente con él	1	2	3	4
Es claro cuando se comunica o habla contigo y tu grupo	1	2	3	4
Se prepara para las actividades	1	2	3	4
Los ha llevado a actividades al aire libre y campamentos	1	2	3	4
Celebra con tu Rama acontecimientos, fechas especiales, reconocimientos o eventos especiales scout	1	2	3	4
Conoce a tus papás y habla con ellos frecuentemente	1	2	3	4

**2. ¿Cómo se llamó el último ciclo de actividades que realizó tu dirigente de Rama?**



**3. ¿Cuál fue el último evento o Programa Scout en el que participaste y que te invitó o llevó tu dirigente Scout?**

¿Cuándo fue?



**4. ¿Participas en un proyecto o Programa Scout que realiza la Asociación Scouts de Colombia?**

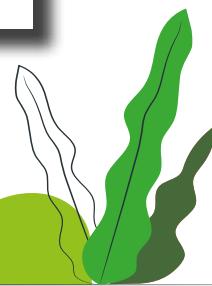


¿Cuál?



¿Cuándo participaste?

**5. ¿Qué es lo que más te gusta o agrada de tu dirigente Scout?**





6. ¿Qué te gustaría que cambiara o hiciera tu dirigente Scout para que sea cada vez mejor?



¡Déjale un Mensaje especial a tu dirigente Scout!



## Anexo 3. Evaluación del Padre/Acadiente al Dirigente



Estimado padre de familia o acudiente, en la Asociación Scouts de Colombia estamos comprometidos en aumentar la calidad de nuestros adultos y dirigentes, por ello queremos que hagas parte de la valoración de su desempeño para ayudarlo a mejorar o felicitarlo por su esfuerzo, actitud y conocimiento. A continuación, presentaremos unas preguntas que deberás responder con la mayor objetividad posible. Si tienes dudas o no conoces el dirigente puedes optar por no responder las preguntas.

### DATOS DEL ADULTO

<b>Nombre del Dirigente Evaluado:</b>					
<b>Cargo y rol que desempeña:</b>					
<b>Fecha de evaluación:</b>	Día	Mes	Año		
<b>Nombre del Padre o Acudiente que realiza la evaluación:</b>					
<b>Rama a la que pertenece tu hij@:</b>	Manada	Tropa	Comunidad	Clan	

### 1. Califica de 1 a 4, siendo 1 nunca y 4 siempre, al Dirigente Scout:

El dirigente es:	1	2	3	4
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Es líder	1	2	3	4
Tiene buena relación con los niñ@s o jóvenes	1	2	3	4
Es amigo de todos	1	2	3	4
Se entiende con sus compañeros dirigentes	1	2	3	4
Sabe qué hacer cuando hay un conflicto	1	2	3	4
Te pregunta sobre tu hij@, sus intereses, como es en casa o en el colegio	1	2	3	4
Te brinda información sobre eventos scout locales, regionales, nacionales o internacionales	1	2	3	4
Ha reconocido el crecimiento personal de tu hij@ en espacios o ceremonias scout	1	2	3	4
Le ha entregado alguna especialidad a tu hij@ de acuerdo a sus habilidades	1	2	3	4

Evaluación del Padre o Acudiente  
al Dirigente

El dirigente es:	1	2	3	4
	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Has participado con tu hij@ en un servicio social con el grupo scout	1	2	3	4
Su comunicación es clara, útil y empática con los padres	1	2	3	4
Crees que el dirigente se prepara para las actividades	1	2	3	4
El dirigente ha llevado a tu hij@ a actividades al aire libre y campamentos	1	2	3	4
Los invita a celebrar acontecimientos, fechas especiales, reconocimientos o eventos especiales scout	1	2	3	4
Conoce a tu hij@ y habla frecuentemente con él(ella)	1	2	3	4



2. ¿Cuál fue el último evento o programa scout en el que participó tu hij@ y que lo invitó el dirigente scout?



¿Cuándo fue?



3. ¿Conoces un proyecto o programa scout que realiza la Asociación Scouts de Colombia?

¿Cuál? \_\_\_\_\_  
¿Tu hij@ ha participado? \_\_\_\_\_



4. ¿Qué es lo que más te gusta o agrada del dirigente Scout?





5. ¿Qué te gustaría que cambiara o hiciera el dirigente Scout para que sea cada vez mejor?



6. Te ha invitado el dirigente a los cursos que realiza la Asociación Scouts de Colombia para padres de familia?



¡Déjale un Mensaje especial al dirigente Scout!



## Anexo 4. Bitácora de Acompañamiento al Adulto



**SCOUTS**  
Colombia

Adultos en el Movimiento



Bitácora de  
Acompañamiento al Adulto

La presente herramienta facilita tener evidencias del proceso de acompañamiento y seguimiento al adulto que desarrolla el plan personal de desarrollo, puede desarrollarse desde la plataforma Talento360° o de manera física mediante este formato.

### DATOS DEL ADULTO EN SEGUIMIENTO

Nombre Completo:			
Cargo que desempeña:			
Fecha de seguimiento:	Día	Mes	Año
Nombre del Adulto que acompaña el seguimiento:			
Lugar	Hora de Inicio		Hora de Finalización

**1. Objetivo del encuentro:** Siempre basado en el seguimiento al plan personal de desarrollo y el seguimiento al fortalecimiento de las competencias en su cargo o función evidenciados en la evaluación.

**2. Temas acordados de la retroalimentación y seguimiento con sus hallazgos y conclusiones.**

Temas	Hallazgos, retroalimentación, conclusiones





### 3. Tareas y acuerdos:

**4. Fecha próximo encuentro**

Fecha sugerida:	Día	Mes	Año
-----------------	-----	-----	-----

**5. Firmas de asistentes al seguimiento**

Firma:	Cargo:

**¡Déjale un mensaje positivo de la reunión de hoy!**A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the participant to write a positive message to the adult.

## Anexo 5. Tips para encontrar a tu asesor personal y lograr una asesoría con éxito



**Tips para encontrar a tu asesor personal y lograr una asesoría de éxito**

**¿Cómo encontrar a mi asesor personal y no morir en el intento?**

Post 1 de 4



### Tips para encontrar a tu asesor personal y lograr una asesoría de éxito



SABEMOS LO IMPORTANTE QUE ES EL ACOMPAÑAMIENTO MORAL Y TÉCNICO QUE NOS PUEDA OFRECER UNA PERSONA EN NUESTRO CAMINO AL DESARROLLO POR COMPETENCIAS. PERO MÁS IMPORTANTE ES ENCONTRAR ESE **ALIADO ESTRÁTÉGICO** QUE NOS AYUDARÁ A LOGRAR ESE PLAN PERSONAL DE DESARROLLO (PPD) ASESORADO.

¡AQUÍ TE COMPARTIMOS ALGUNAS CLAVES ANTES DE SELECCIONAR TU ASESOR!

**¿Cómo encontrar a mi asesor personal y no morir en el intento?**

Post 2 de 4





## Tips para encontrar a tu asesor personal y lograr una asesoría de éxito



**01** DEBEMOS RECONOCER SI ESTA PERSONA NOS GENERA CONFIANZA Y EMPATÍA.

**02** DEBEMOS IDENTIFICAR QUE LA PERSONA CUENTA CON EXPERIENCIAS POSITIVAS EN EL CARGO QUE ESTAMOS DESARROLLANDO, EN EL MOVIMIENTO SCOUT O EN ÁMBITOS PROFESIONALES O LABORALES.

**03** CONSULTA SI SE ENCUENTRA ACTUALIZADO Y CONOCE EL MODELO DE GESTIÓN DEL ADULTOS POR COMPETENCIAS DE LA ASOCIACIÓN SCOUT DE COLOMBIA.

**04** TU ASESOR NO SE QUEDA QUIETO... SE ENCUENTRA DESARROLLANDO UN PLAN PERSONAL DE DESARROLLO Y DENTRO DE SU PLAN TIENE INCLUIDO ACCIONES PARA FORTALECER SU COMPETENCIA DE ASERORÍA PERSONAL COMO PLANTEA EL MODELO.

## Si estas buscando asesor



**05** ESTARÍA DISPUESTO A ASESORARNOS Y BUSCAR APOYO DE LOS DEMÁS SI LO REQUIERE EN EL CAMINO.

**06** TIENE BIEN RELACIONAMIENTO CON LOS DEMÁS, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y TRABAJA EN EQUIPO.

**07** CUENTA CON EL TIEMPO PARA APOYARTE EN ESTE RECORRIDO.



NO VAYAS MUY LEJOS, BÚSCALO EN TU GRUPO, O CÍRCULO CERCANO,

**¡Que te vea en acción!**



Post 3 de 4



### Tips para encontrar a tu asesor personal y lograr una asesoría de éxito



**01**

TENGAMOS DISPOSICIÓN DE SERVICIO A LOS DEMÁS. MOTIVEMOS SU CRECIMIENTO Y LOGREMOS RESULTADOS POSITIVOS PARA BENEFICIO DEL DESARROLLO PERSONAL.

**02**

SEAMOS ORGANIZADOS Y RESPONSABLES EN EL SEGUIMIENTO DEL AVANCE DE NUESTRO ASESORADO.

**03**

CONTEMOS CON EL TIEMPO PARA APORTAR CON CALIDAD AL DESARROLLO DE OTRO ADULTO EN EL MOVIMIENTO SCOUT.

**04**

NOS ENCONTREMOS EJECUTANDO UN CICLO DE VIDA, EN PERFECCIONAMIENTO CONTINUO Y ESTEMOS EN LA BÚSQUEDA DE ESTRATEGIAS QUE NOS PERMITA DESARROLLAR LA COMPETENCIA DE ASESORÍA PERSONAL.

**05**

ESTEMOS ACTUALIZADOS Y CONOZCAMSOS CON DETALLE LA POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS, EL MODELO DE GESTIÓN Y TODAS LAS HERRAMIENTAS COMPLEMENTARIAS.

**Si vamos a asesorar a alguien es importante que...**

**09**

APOYARNOS DE LA COMISIÓN REGIONAL Y DIRECCIÓN NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO PARA ENCONTRAR IDEAS O ESTRATEGIAS QUE APORTEN AL PLAN PERSONAL DE DESARROLLO DE LOS ADULTOS.

**06**

TENGAMOS LA CAPACIDAD DE DECIDIR SI ACEPTAMOS O NO UNA ASESORÍA, ASÍ COMO DE REALIZAR DE MANERA AMABLE, CALIDA Y OPORTUNA LA RETROALIMENTACIÓN QUE SEA NECESARIA.

**07**

RECONOZCAMSOS NUESTRAS LIMITACIONES Y BUSQUEMOS A OTROS ASESORES O EXPERTOS QUE PUEGAN APOYARNOS EN EL DISEÑO DE ESTRATEGIAS QUE COMPLEMENTEN EL PLAN PERSONAL DE DESARROLLO DEL ASESORADO.

**08**

HACER USO DE LAS HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN CON EL ASESORADO ASESORADO.

Post 4 de 4 |



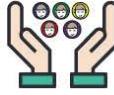
## Anexo 6. Recomendaciones para aplicar las encuestas de percepción y evaluación del dirigente por parte de los niños, niñas, adolescentes jóvenes y padres de familia.


**SCOUTS®**  
Colombia

Adultos en el Movimiento


Tips para aplicación de encuestas

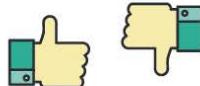
**Recomendaciones para aplicar las encuestas de percepción y evaluación del dirigente por parte de los niños, jóvenes y padres de familia**

<b>¿Qué son?</b> 	Encuestas de percepción, que complementan la evaluación de la gestión del adulto por competencias logrando tener una retroalimentación 360°, es decir, la opinión y valoración por parte de varios actores que conocen el desarrollo como adulto sujeto de evaluación en un cargo o función.
<b>¿Para qué implementarlas?</b> 	El objetivo es recibir la retroalimentación de los beneficiarios del Movimiento Scout: niños, niñas y jóvenes de las distintas ramas, así como sus padres de familia, en relación al desempeño del adulto evaluado quien tiene un cargo dirigente de rama a nivel de grupo.
<b>¿A quiénes se evalúa?</b> 	A todos los adultos que tengan un cargo en la línea de programa de jóvenes, deberán recibir esta retroalimentación por parte de los beneficiarios durante el desarrollo de su cargo o función.
<b>¿Quiénes evalúan?</b> 	Todo niño, joven y parente de familia o acudiente que sea parte del Movimiento Scout y que tengan un trato directo con el dirigente evaluado.
<b>¿Cómo implementamos las encuestas?</b>	
<b>FORMULARIO</b> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El Jefe de Grupo debe proveer el instrumento de percepción anexo en la guía de acompañamiento, seleccionando el que se ajuste al perfil del adulto a evaluar.</li> </ol>



**Recomendaciones para aplicar las encuestas de percepción y evaluación del dirigente por parte d los niños, jóvenes y padres de familia**

**RETROALIMENTACIÓN**



2. El Jefe de Grupo velará porque los resultados sean utilizados en el proceso de retroalimentación del adulto y decidirá si el instrumento se aplicará en su versión virtual o física, según las necesidades del grupo.

**AUTORIZACIÓN DE PADRES**



3. Al ser todas las personas susceptibles a la toma de datos con responsabilidad, y en el caso de menores de edad es importante la autorización de los padres de familia para poder hacer su implementación; la invitación es que los jefes de grupo utilicen un formato de autorización de uso de datos para el levantamiento de información de encuestas dentro del Grupo y la Región. Desde el equipo nacional se facilitará el formato de autorización para que pueda ser usado.

**DAR INSTRUCCIONES Y RESPONDER DUDAS  
(No sesgar)**



4. Se recomienda que el jefe de Grupo o Rama, según sea asignado, dirija la encuesta, especialmente en los casos en donde participen los niños de manada, pero sin sesgar respuestas o cambiar la intención de las preguntas, sin embargo, si algún niño, niña o joven desean llenarlo de manera individual, podría permitirse que el encuestado la diligencie, siempre y cuando haya acompañamiento a dudas o inquietudes del instrumento antes de que pueda diligenciarlo.

**LETRA CLARA**



5. No es necesario que el beneficiario deje sus datos personales en la misma en el caso de una encuesta que el evaluador diligencie por sí mismo, pero el jefe de grupo o rama debe recalcar que la letra debe ser clara, leerla al niño, niña, y joven, y si hay dudas sobre las preguntas aclararlas antes de entregar el formulario.

**HACERLA A CONCIENCIA Y SIN PRISA**

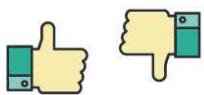
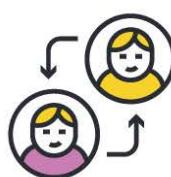


6. Es importante que quien diligencia la encuesta tenga el tiempo requerido para completarla, proporcionar un espacio tranquilo para evitar respuestas que puedan ser sesgadas sin se encuentra en compañía de otros. Las encuestas de percepción son individuales no grupales.





Tips para aplicación de encuestas

**Recomendaciones para aplicar las encuestas de percepción y evaluación del dirigente por parte d los niños, jóvenes y padres de familia**
**RETROALIMENTACIÓN****ANÁLISIS DE INFORMACIÓN****¿Cuándo implementarlas?****IMPORTANTE**

7. Es importante mencionar que la información recolectada de las encuestas, se utiliza con fines de retroalimentación sobre la labor del adulto en pro del desarrollo del mismo, respetando la privacidad acerca de quien la diligencia.

8. El Jefe de Grupo debe garantizar que vuelvan a sus manos los cuestionarios diligenciados, y velar por su análisis oportuno o entrega de la información al asesor personal, jefe inmediato y el adulto que se encuentra en desarrollo.

- Es importante que el momento para diligenciar la encuesta sea en el mismo periodo donde el adulto está realizando la evaluación 360° por parte de los adultos en su etapa de cualificación de las competencias, después de estar implementando su plan personal de desarrollo a través de la plataforma Talento360°, de esta forma tendrá la retroalimentación por parte de los beneficiarios para el análisis de revisión por competencias a fortalecer.
- Se recomienda no dejar pasar más de dos ciclos de programa sin haber implementado esta encuesta, es decir en el momento 2 (mitad de periodo) de la evaluación 360° y revisión del plan personal de desarrollo.

- ✓ Si es Jefe de Grupo: esta herramienta permitirá que el equipo de trabajo pueda tener insumos valiosos para la evaluación y el desarrollo de competencias en su cargo o función, tener adultos cualificados, motivados y que quieran siempre aumentar la calidad en su desempeño.
- ✓ Si es el adulto evaluado, lo invitamos a ver esta herramienta como una aliada estratégica en el desarrollo de su cargo o función, la cual nos motivará a permanecer en el cargo implementando de forma correcta el programa de jóvenes.

**Todos somos mejores cuando nos encontramos en el camino con pares que quieren crecer a nuestro lado.**

Elaborado por

**DIRECCION NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO**

Aprobado por

**Liliana Restrepo Ríos**

## Anexo 7. Consentimiento informado para la aplicación de encuestas de percepción para los dirigentes de rama.



Adultos en el Movimiento



Consentimiento para encuestas

### Consentimiento informado para la aplicación de encuestas de percepción para los dirigentes de rama

Yo, \_\_\_\_\_, quien suscribe el presente documento, identificado (a) con documento de identidad número \_\_\_\_\_, obrando en calidad de:

Padre  Madre  Cuidador

De la niña, niño o adolescente, perteneciente a la Asociación Scout de Colombia \_\_\_\_\_, identificado(a) con el documento de identidad Tipo: NUIP (RC)\_\_\_\_, TI\_\_\_\_, CE\_\_\_\_, número\_\_\_\_\_, manifiesto que:

Sí  No

**AUTORIZO** a la niña, niño, adolescente o joven a diligenciar de manera solitaria o con el acompañamiento del Jefe de Grupo la encuesta de percepción para dirigentes.

Con la suscripción de este permiso manifiesto que me informaron que, durante la encuesta se:

1. Entregará el formulario según la rama a la que pertenece.
2. Recopilará información de las respuestas de manera anónima.
3. Que las respuestas serán usadas para retroalimentar el desempeño del dirigente.

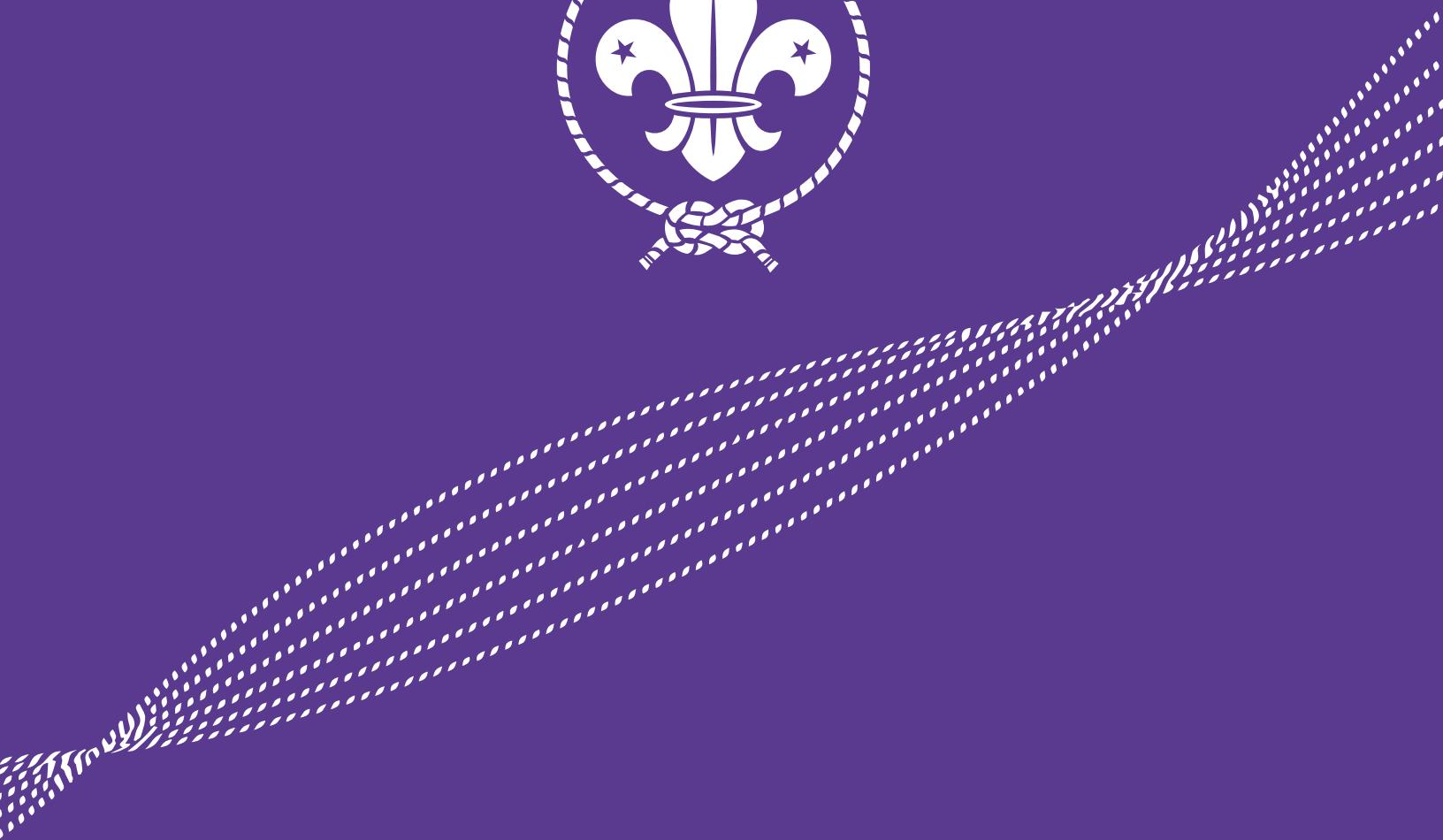
Manifiesto que como representante del menor de edad, titular de la información, conozco que la recolección y tratamiento de los datos se realizará de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes sobre protección de datos personales, en especial la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015, así como que fui informado de los derechos con que cuenta el titular de la información, especialmente a: conocer, actualizar y rectificar la información personal, revocar la autorización y solicitar la supresión del dato, las cuales se podrán ejercer a través de los canales presenciales, o virtuales a la siguiente dirección electrónica:

**Email:** \_\_\_\_\_

#### Suscriben

Firma	_____
Nombre:	_____
Teléfono de contacto:	_____
Fecha:	_____
Ciudad o Municipio:	_____





**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Colombia