



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

¿Qué son?



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.

¿Para qué implementarlas?



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.

¿A quiénes se evalúa?



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.

¿Quiénes evalúan?



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.

¿Cómo implementamos las encuestas?



FORMULARIO



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.



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

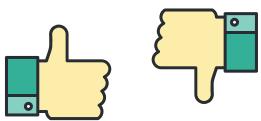
RETROALIMENTACIÓN 	<p>2. El Jefe de Grupo velará porque los resultados sean utilizados en el proceso de retroalimentación del adulto y decidirá si el instrumento se aplicará en su versión virtual o física, según las necesidades del grupo.</p>
AUTORIZACIÓN DE PADRES 	<p>3. Al ser todas las personas susceptibles 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.</p>
DAR INSTRUCCIONES Y RESPONDER DUDAS (No sesgar) 	<p>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.</p>
LETRA CLARA 	<p>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.</p>
HACERLA A CONCIENCIA Y SIN PRISA 	<p>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.</p>





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

RETROALIMENTACIÓN



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.

ANÁLISIS DE INFORMACIÓN



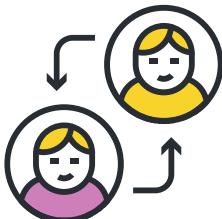
8. El Jefe de Grupo debe garantizar que vuelvan a sus manos los cuestionarios diligenciados, y velar por su análisis oportuno o entrega de la información al asesor personal, jefe inmediato y el adulto que se encuentra en desarrollo.

¿Cuándo implementarlas?



- 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.

IMPORTANTE



- ✓ 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

