



ASDE

Federación de Asociaciones
de Scouts de España

C/ Embajadores, 106-108 casa 1 bajo dcha.
28012 Madrid
Telf.: 91.517.54.42
Fax: 91.517.53.82
E-mail: asdeof@asde.es
www.asde.es

EUROPEAN SCOUT
CENTENARY FUND



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES
Por solidaridad
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

UNA GUÍA DE CAPTACIÓN

PREPARADOS, LISTOS ¡A CRECER!

ASDE-SCOUTS DE ESPAÑA



PREPARADOS,



LISTOS...



¡A CRECER!

UNA GUÍA DE CAPTACIÓN



ASDE
Federación de Asociaciones
de Scouts de España

EDITA:

ASDE – Federación de Asociaciones de Scouts de España. 2005

COLABORA:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Otros fines de Interés Social.
EUROPEAN SCOUT CENTENARY FUND, Fondo Centenario Europeo Scout.

AUTORES:

Isabel Tornero Moreno. *Responsable E. F. Crecimiento - Equipo Federal de Crecimiento*

Ángel Ramón García Prieto. *Coordinador Federal RRHHAA y Crecimiento*

M^a del Mar Madrid Montesinos. *ASDE– Exploradores de Murcia - Equipo Federal de Crecimiento*

Patricia Villanueva Illanese. *ASDE– Exploradores de Asturias - Equipo Federal de Crecimiento*

Juan García García. *ASDE– Exploradores de Murcia - Equipo Federal de Crecimiento*

Fermín Bruna Núñez. *ASDE– Scouts Valencians – Equipo Federal de Crecimiento*

Equipo Técnico de Programas de ASDE:

Alicia Rojas Madrideojos. *Téc. de RR.HH. AA y Crecimiento*

Noemí Ordás García. *Téc. de RR.HH. AA y Crecimiento*

Ángela Caballero González. *Directora Técnica*

Área de Comunicación e Imagen de ASDE

Isabel Díaz. *Técnico de Comunicación e Imagen*

Laura Bermejo. *Técnico de Comunicación e Imagen*

Diseño y Maquetación: DINARTE, S.L.



SERVICIO FEDERAL DE RRHH Y CRECIMIENTO

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE SCOUTS DE ESPAÑA

ASDE

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE SCOUTS DE ESPAÑA. ASDE 2005.

ISBN: 84-934270-4-7

DEPÓSITO LEGAL: M-46484-2005

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.

- 1.1 Presentación de la Guía. De dónde surge y porqué (Conclusiones IV Conferencia)
- 1.2 A quién va dirigida.
- 1.3 Cómo utilizar esta Guía.

2. ¿QUÉ NECESITA TU GRUPO?

- 2.2 El análisis de la realidad del Grupo (plantilla de análisis de la realidad)
- 2.3 La detección de las necesidades (¿Qué necesita un Grupo Scout para funcionar correctamente)

3. NOS PONEMOS MANOS A LA OBRA:

- 3.1 Qué queremos lograr.
- 3.2 Cuando empezamos.
- 3.3 Quiénes intervienen.
- 3.4 Quiénes son los beneficiarios de este proceso.

4. LA CAPTACIÓN COMO PROCESO:

- 4.1 Detección de necesidades.
- 4.2 Captación.
- 4.3 Integración.

5. CAPTEMOS UN ADULTO RESPONSABLE Y COMPROMETIDO.

- 5.1 Qué adulto buscamos.
- 5.2 Qué queremos de él.
- 5.3 Qué le ofrecemos nosotros.

6. CAPTEMOS UN ROVER-COMPAÑERO.

7. CAPTEMOS UN ESCULTA-PIONERO.

8. CAPTEMOS UN SCOUT.

9. CAPTEMOS UN LOBATO.

10. CAPTEMOS UN CASTOR.

11. LA PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS A LARGO PLAZO.

12. EJEMPLO

13. PÁGINAS DE INTERÉS

14. BIBLIOGRAFÍA

15. VALORACIÓN DE LA GUÍA.

16. ANEXOS: *(en función de su disponibilidad se irán enviando a las Organizaciones Federadas ya que estos documentos están en proceso de elaboración)*

- 16.1 Cómo hacer un tríptico personalizado de captación (Equipo de Comunicación)
- 16.2 Métodos de difusión de nuestra campaña de captación (Equipo de Comunicación)
- 16.3 Dinámicas de motivación de Scouters (Publicación de la Red de RRHHAA)
- 16.4 Catálogo de Cargos y perfiles (Publicación de la Red de RRHHAA)

Estimad@ amig@

Tienes en tus manos la Guía de Captación de niños, niñas, jóvenes y scouts.

Dentro de apenas dos años, nuestro Movimiento celebrará su Centenario. Cien años trabajando de manera desinteresada al servicio de los niños, niñas y jóvenes de nuestro planeta. Cien años de intenso trabajo en el que cada uno de vosotros y vosotras habéis aportado de manera fundamental vuestro grano de arena.

Cien años no tienen más sentido que el empujón para cien más. "Queremos dejar el mundo en mejores condiciones que lo encontramos" y no dudes que en estos cien años el Movimiento Scout ha contribuido de manera importante en su mejora y progreso. El crecimiento de nuestra organización es una de las líneas estratégicas fundamentales para conseguirlo. Tenemos una aspiración legítima en conseguir que un mayor número de niños y niñas se beneficien de la educación integral que les ofrece el Escultismo, y más aún, la educación en libertad que les ofrece ASDE a través de sus Organizaciones y Grupos Scouts a lo largo de todo el territorio.

Hace ahora dos años, la IV Conferencia Scout Federal estableció con urgencia una serie de medidas reflejadas en las Políticas y Directrices de Crecimiento que fueron respaldadas unánimemente por todas nuestras organizaciones federadas. Entre ellas, la puesta en marcha del Equipo Federal de Crecimiento. El trabajo que tienes ahora en tus manos es fruto del esfuerzo de las personas que han formado esta red. En ella encontraréis acciones, metodologías, pistas y cuadros útiles, para que podáis fortalecer los mecanismos de participación e incorporación de cada vez más niños, niñas y jóvenes, así como de los voluntarios adultos en vuestros Grupos.

Hay incluida una plantilla para que, de una manera fácil y práctica, podáis realizar un análisis de la realidad de vuestro Grupo y, de esta forma, contéis con una planificación adecuada sobre la captación de nuevos miembros, que os permita establecer procesos de captación.

Queda más trabajo que realizar y es por ello que te invito personalmente a aportar tu experiencia y conocimientos en los distintos foros que la Federación crea con objeto de desarrollar la Política Federal de Crecimiento. En tu Organización Federada te podrán informar de ellos. Finalmente quiero agradecer a todas las personas que han participado con su tiempo y conocimiento, en la elaboración de esta Guía de Captación. Han sido dos años duros pero el fruto ha sido magnífico. GRACIAS en nombre de toda la Federación.

Por último, te doy las gracias a ti también por tu trabajo y compromiso. Nada de lo que hacemos tendría sentido si tú ahora no lo estuvieras leyendo. Ahora la pelota está en tu tejado. Ya sabes que hacer... **Preparados, Listos... ¡A crecer!**

7

INTRODUCCIÓN

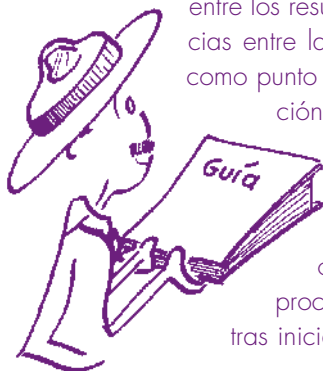
7.1 PRESENTACIÓN DE LA GUÍA.

La presente Guía de Captación surge de una necesidad detectada a lo largo del desarrollo de la IV Conferencia de ASDE, consistente en llevar a cabo un Plan de estabilización, crecimiento y expansión. A raíz de este encuentro y de las conclusiones aprobadas en el documento elaborado "Crecimiento: una estrategia", se forma el Equipo Federal de Crecimiento, que ha sido el encargado de realizar este laborioso trabajo, apoyado por el Equipo Técnico de la Oficina Federal, del que esperamos os sea de gran utilidad.

Esta Guía es tan sólo el paso inicial en el proceso de estabilización, crecimiento y expansión de ASDE previsto para los próximos años.

El objetivo primordial de esta Guía es ser una herramienta útil, de fácil uso, y adaptable a todas las realidades de los Grupos Scouts que componen la Federación de Asociaciones de Scouts de España-ASDE. Para lograrlo, se ha partido de un trabajo previo de análisis de la realidad de nuestros Grupos scouts, mediante la toma de datos a través de encuestas, a las que, a pesar de nuestros esfuerzos, tan sólo contestaron 76 de los 309 Grupos existentes en ASDE en el momento de su realización, en el año 2004.

Incluso con esta relativa escasa respuesta inicial (bajo nuestro entender), y tras tabular las respuestas de los Grupos que participaron en esta fase del análisis de la realidad, el Equipo Federal de Crecimiento consideró que entre los resultados se detectaron gran cantidad de coincidencias entre las respuestas de los Grupos como para tomarlas como punto de partida y continuar con el trabajo de elaboración de la presente Guía de Captación.



Por último, nos gustaría ponernos a vuestra disposición desde el Equipo Federal de Crecimiento para aclarar cualquier duda que os surja, y así, ayudaros a poner en marcha este proceso dentro de vuestro Grupo Scout y apoyar vuestras iniciativas en este sentido.

1.2 A QUIÉN VA DIRIGIDA

Esta Guía va dirigida a todos aquellos responsables adultos dentro de los Grupos Scouts que tengan entre sus objetivos practicar un Escultismo de calidad.

Aunque lo ideal sería que fuera el Responsable de Recursos Humanos Adultos del Grupo quien se encargara de la puesta en marcha y seguimiento de los Planes de Captación de adultos y los Coordinadores de cada una de las Secciones de los Planes de Captación de educandos, somos realistas y conscientes de las diferentes realidades, y gracias a los Grupos que han colaborado con nuestro trabajo respondiendo al final a nuestra encuesta, de la falta de efectivos dentro de los Grupos y de la duplicidad de cargos de los mismos.

Por eso, humildemente os recomendamos que, el Plan de Captación dentro del Grupo sea un trabajo conjunto de todos los Scouters y Responsables Adultos, en el que cada uno asuma tareas concretas, buscando en caso de necesidad ayuda externa de vuestra Organización Federada y de la Federación, y motivando de esta forma un objetivo común.

1.3 CÓMO UTILIZAR ESTA GUÍA

Esta Guía de Captación ha sido diseñada como una herramienta adaptable para ser usada en función de las necesidades del Grupo. Es decir, no es necesario leerla de principio a fin y aplicar todas las estrategias que en ella se recogen si no es eso lo que nuestro Grupo necesita.

El secreto está en "Elegir vuestra propia aventura", analizar vuestra realidad de forma objetiva y sin tapujos, y buscar las soluciones concretas que resuelvan esos problemas concretos. Algunas de estas soluciones figurarán en esta guía y otras, seguro que saldrán de vosotros.

Además, hemos querido dar un paso más, invitándoos a integrar en vuestro trabajo diario la realización de una previsión de necesidades de Recursos Humanos Adultos a medio y largo plazo.

La dinámica o procedimiento que se debe de seguir para utilizar esta Guía es la siguiente:

- 1º. REALIZAR UN ANÁLISIS DE LA REALIDAD OBJETIVO DEL GRUPO (apartado 2.1)
- 2º. DETECTAR LAS NECESIDADES INMEDIATAS DEL GRUPO (apartado 2.2)
- 3º. APLICAR LAS PROPUESTAS QUE AQUÍ SE SUGIEREN PARA SOLUCIONARLOS (apartados del 3 al 10)
- 4º. PROPONER OTRAS SOLUCIONES.
- 5º. REALIZAR UNA PREVISIÓN A MEDIO Y LARGO PLAZO DE LAS NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS DEL GRUPO (apartado 11)

2 ¿QUÉ NECESITA TU GRUPO?

Antes de saber qué necesitamos es conveniente que conozcamos y analicemos nuestro entorno más cercano.

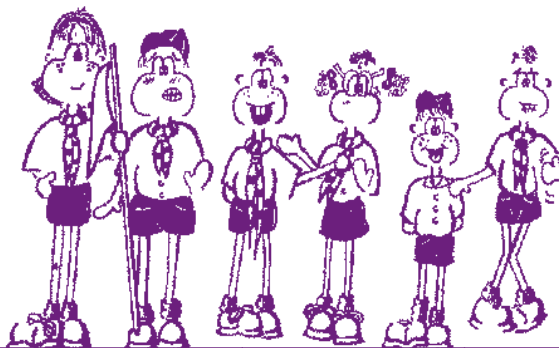
Algunas variables a considerar para el análisis del contexto y sus necesidades son:

- Ubicación del Grupo Scout
- Estructura de la población
- Situación socioeconómica
- Valores culturales (tradiciones, cultura...)
- Características de los jóvenes (principales problemas y necesidades educativas)

2.1 EL ANÁLISIS DE LA REALIDAD DEL GRUPO

A continuación vamos a ayudaros a realizar un sencillo análisis de la realidad, para que detectéis las necesidades concretas de captación que tenéis en el Grupo.

Lo más sencillo para hacer este análisis es coger un listado de socios /miembros del Grupo e ir contando. Además, para que la previsión de captación tenga efecto a medio plazo habrá que tener en cuenta también la salida inminente de efectivos por cambios de unidad (en cuanto a educandos se refiere), por cambio de cargos o por cese en sus funciones (en caso de adultos)



		SECCIÓN CARGO	Nº EFECTIVOS (A)	Nº EFECTIVOS QUE CAMBIAN DE SECCIÓN O CARGO A FINAL DE RONDA SOLAR (B)	Nº IDEAL EFECTIVOS (C) ¹	NECESIDADES CAPTACIÓN C(A-B)
ANÁLISIS DE LA REALIDAD	EDUCANDOS	Castores			15	
		Lobatos			24	
		Scouts			25-30	
		Escultas/Pioneros			15-25	
		Rovers/Compañeros			15-20	
		Extensión ²				
CONSEJO DEL GRUPO	Coordinador de Grupo				1	
	Scouters Castores				3	
	Scouters Lobatos				4	
	Scouters Scouts				4	
	Scouters Escultas/Pioneros				3	
	Scouters Rovers/Compañeros				2	
	Scouters Extensión ³				4	
	Responsable de RRHH y Formación				1	
COMITÉ DE GRUPO	Presidente				1	
	Secretario				1	
	Tesorero				1	
	Vocales de Sección ²				5	

¹ Tomamos como "grupo ideal" el número de efectivos marcados en la Parrilla Metodológica del Sistema de Programas ASDE. Para los que tengáis más efectivos por Sección de los que se recogen aquí, aumentar proporcionalmente el número ideal de Scouters en esa Sección.

² Para los Grupos que tengan en funcionamiento esta Sección. ³ Para los Grupos que tengan en funcionamiento esta Sección. El número ideal es uno por sección en funcionamiento

Necesidades	OTROS ASPECTOS	TENEMOS...	NECESITAMOS...
	Local del grupo		
	Secciones		
	Tiempo medio de permanencia de los Scouters		
	Scouters de apoyo		
	Competencia de tiempo libre en el barrio		
	Formación de los Scouters		
	Preoyecto educativo		
	Programa educativo		
	Plan anual de grupo		
	Planes anuales de secciones		
	Campañas de captación de educandos		
	Campañas de captación de adultos		

Nuestra Realidad es...	Coordinador de grupo	
	Nº de educandos	
	Nº de scouters de seccion	
	Resp. De RRHH y Formación	
	Nº de scouters de apoyo	
	Nº de miembros del Comité	
	Otros socios del grupo	
	Nº total de Socios del grupo	

"POR SI TE SIRVE DE AYUDA... La realidad de los Grupos de ASDE es³":



- El número medio de socios por Grupo es de 83 miembros.
- El 50% de los Grupos realizan sus actividades en locales cedidos por Colegios, Parroquias u otras entidades patrocinadoras.
- El 68% de nuestros Grupos se encuentran ubicados en ciudades relativamente grandes, y casi el 15% en Barrios rurales (periféricos a las grandes ciudades). Sólo un 8% de los Grupos se ubican en pueblos.
- La media de Secciones en funcionamiento dentro de un Grupo es de 4.
- El 50% de los Grupos tienen Scouters en tareas no educativas realizando otras funciones de apoyo a la gestión y funcionamiento del Grupo.
- El 67% de los Grupos tienen Comité de Grupo, formados en su mayoría por padres y madres de los educandos, el Coordinador de Grupo y otros Scouters en activo.
- El 26% de los Coordinadores de Grupo son a la vez Scouters de Sección en activo y el 45% de los Coordinadores de Grupo se dedican en exclusiva al desempeño de su cargo.
- El tiempo de permanencia medio de los Scouters en los Grupos es de 4 años y la media de permanencia de los Scouters en una misma Sección es de 2 a 3 años.
- La formación de los Scouters de Sección es: Etapa Básica 45,5%; Etapa Avanzada 17%; Otras Etapas (ADF, DF...) 6,5%; Sin formación 31%
- En el 79% de los Grupos existe duplicidad de cargos entre sus Scouters.
- El 68,4% de los Grupos tienen Programa Educativo de Grupo.
- El 82,9% de los Grupos tienen Proyecto Educativo de Grupo.
- El 92,1% de los Grupos tienen Plan Anual de Grupo.
- El 78,9% de los Grupos tiene Planes Anual de Sección.
- El 42% de los Grupos realizan campañas de Captación de adultos.
- El 88% de los Grupos realizan campañas de Captación de educandos.

³ Los datos que se mencionan son los obtenidos de las encuestas realizadas a los Grupos Scouts de ASDE por el Equipo Federal de Crecimiento.

2.2 LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES. ¿QUÉ NECESITA UN GRUPO SCOUT PARA FUNCIONAR CORRECTAMENTE?

Para que el trabajo que vamos a realizar sea efectivo, los encargados de planificar el proceso de Captación tienen que determinar, además del número de efectivos que se requieren, qué características deben de cumplir éstos.

En cuanto a la captación de educandos, habrá que tener en cuenta, siempre que sea posible, la edad de los mismos, en función de los ya existentes para que no exista un desequilibrio en la Sección (por ejemplo, que todos los Lobatos tengan 8 años y no haya ninguno mayor)

El ciclo natural de vida de todas las Secciones, las cuales teóricamente son abandonadas por los educandos cuando completan su progresión dentro de la misma, nos llevaría a captar anualmente, sólo educandos que inicien su progresión (castores de 6 años, lobatos de 8 años, scouts de 11 años, etc.) Pero la realidad de nuestros Grupos es algo más compleja, produciéndose bajas dentro de las Secciones en cualquier momento de la Ronda y de la progresión del educando. Es, por eso, un factor que debemos tener en cuenta.

En cuanto a la captación de adultos, hay que partir de dos factores primordiales:

- El número de adultos que necesitamos
- El perfil del adulto que necesitamos, en función del cargo que tiene que desempeñar.

En cuanto al número de adultos necesario, es el que es y no tiene más misterio. Sin embargo, en lo que se refiere a los perfiles de los adultos, deberíamos guiarnos por:

- El Catálogo de Cargos, Funciones y Perfiles de los Responsables Adultos de ASDE.
- Los requerimientos especiales en función del tipo de Grupo, las características del entorno en el que se ubica y las características de los educandos que lo integran.

Tanto los encargados del Proceso de captación como todo el Consejo de Grupo deberá prestar especial atención a este aspecto, ya que incluso la persona con mejores referencias en "teoría" puede fracasar en el cargo Scout que asuma si se ignoran las características especiales del Grupo Scout o de los educandos de una determinada Sección.

Por último, y como circunstancia especial, hay que tener en cuenta, además de las necesidades para el funcionamiento diario del Grupo Scout, las necesidades particulares motivadas por la realización, durante un periodo determinado de tiempo, de un proyecto o evento especial que requiera de recursos humanos adultos.



		SECCIÓN CARGO	NECESIDADES DE CAPTACIÓN (6)	CARACTERÍSTICAS ESPECIALES QUE DEBE REUNIR EL CANDIDATO	FECHA DE INCORPORACIÓN	CONSEGUIDO	
Necesidades	EDUCANDOS	Castores	Edad/Etapa		15		
		Lobatos	Edad/Etapa		24		
		Scouts	Edad/Etapa		25-30		
		Escultas/Pioneros	Edad/Etapa		15-25		
		Rovers/Compañeros	Edad/Etapa		15-20		
	CONSEJO DEL GRUPO	Extensión ²	Etapas				
		Coordinador de Grupo	Formación		1		
		Scouters Castores	Formación		3		
		Scouters Lobatos	Formación		4		
		Scouters Scouts	Formación		4		
		Scouters Escultas/Pioneros	Formación		3		
		Scouters Rovers/Compañeros	Formación		2		
		Scouters Extensión ²	Formación		4		
		Responsable de RRHH y Formación			1		
		COMITÉ DE GRUPO	Presidente			1	
	Secretario				1		
	Tesorero				1		
	Vocales de Sección ²				5		

Necesidades	OTROS ASPECTOS	NECESIDADES	ACCIONES A REALIZAR	CONSEGUIDO
	Local del grupo			
	Secciones			
	Tiempo medio de permanencia de los Scouters			
	Scouters de apoyo			
	Competencia de tiempo libre en el barrio			
	Formación de los Scouters			
	Preoyecto educativo			
	Programa educativo			
	Plan anual de grupo			
	Planes anuales de secciones			
	Campañas de captación de educandos			
Campañas de captación de adultos				

3 NOS PONEMOS MANOS A LA OBRA:



3.1 QUÉ QUEREMOS LOGRAR

Nuestro objetivo final es poner en marcha un proceso sistemático y de calidad para dotar a los Grupos Scouts de responsables Adultos y educandos suficientes, o conseguir Grupos Scouts en plena capacidad de funcionamiento y gestión.

Los objetivos de nuestro proceso de captación, que debemos de tener presentes en todo momento, deben ser:

- Mantener al Grupo Scout en plena capacidad de funcionamiento.
- Procurar tener siempre más de un candidato para cada cargo.
- Prever el relevo adulto antes de que se produzca la vacante.
- Seleccionar al adulto que reúna los requisitos y características que se expresan en el Catálogo de Cargos y Perfiles de ASDE.
- Lograr que todos los adultos del Grupo tengan clara su función, labores y tareas dentro del Grupo.

3.2 CUÁNDO EMPEZAMOS

Según todo lo que hemos hablado hasta ahora, el proceso de captación de adultos y educandos dentro de los Grupos Scouts deberá darse:

- De forma planificada ante la detección de una necesidad y su satisfacción (para cubrir una vacante, por finalización del tiempo de compromiso de una persona, o para una tarea específica para un tiempo definido)
- Cuando se creen nuevas Secciones o se considere necesario aumentar el número de efectivos de las ya existentes.

- Cuando, por circunstancias impredecibles y fortuitas, queden vacantes sobre todo entre los adultos del Grupo.

Hay que tender a que los procesos de captación se den sobre todo en las dos primeras situaciones, efectuándose sin prisas pero sin pausas y contando con todas las facilidades para que la labor sea de alta calidad.

3.3 QUIÉNES INTERVIENEN

Ya se ha dicho que, en la captación de adultos para las diferentes responsabilidades de un Grupo en funcionamiento, deberán trabajar las personas directamente responsables del proceso, quienes requerirán del apoyo y asesoría de los otros Adultos del Grupo, de su Organización Federada de pertenencia y de la Federación.

En cualquier caso, el Coordinador de Grupo, como máximo responsable del Grupo, deberá estar al tanto de todo lo que se haga y deberá vigilar que se cumplan las normas de la Organización Federada y las que se fijen internamente.

Los demás responsables adultos del Grupo Scout podrán estar involucrados de diferentes formas, y en todo caso serán fuente de posibles candidatos. Al ser conocedores de la labor Scout y de

las particularidades del Grupo Scout, sabrán quiénes en su entorno presentan las características deseables.

Esta participación deberá ser efectuada de tal forma que, la persona o el equipo de captación de adultos, sientan plena independencia en la decisión que tome, a fin de poder asegurar que se cumpla con una selección acorde con los perfiles definidos.

Siempre que sea posible, es conveniente vincular en el proceso a una persona con experiencia en procesos de captación y selección de Recursos Humanos, persona que podrá ser la cabeza del equipo de captación o ejercer como asesor. Esta persona, que deberá ser de reconocidos logros en el tema, deberá aportar su pericia profesional y personal en la ejecución del proceso, tomando en cuenta los perfiles, descripciones de cargo, la inducción y el compromiso que son propios de la Organización Federada.

Al inicio, cuando decíamos a quién iba dirigida esta guía, se señalaron las personas que pueden estar involucradas en el proceso de captación, según las circunstancias que dan origen a la búsqueda. Esta, variará dependiendo de las circunstancias particulares:

- En la captación de un Adulto para un Grupo ya existente:
 - Coordinador de Grupo.
 - Responsables de la Sección o Equipo que requiere la captación.
 - Responsable de Recursos Humanos Adultos del Grupo.
- En la captación de un Adulto para un Grupo que se está creando:
 - Responsable de RRHHAA de la Organización Federada.
 - Responsables Adultos del Grupo que se está formando.

3.4 QUIÉNES SON Y QUÉ ESPERAN LOS BENEFICIARIOS DE ESTE PROCESO

La persona (o el equipo) encargado de captar a los adultos que requiere el Grupo Scout debe tener muy claro para quién trabaja, pues esa claridad le permitirá hacer la selección en la forma más ajustada a las necesidades.

Los beneficiarios del proceso de captación son:

- **Los niños y jóvenes scouts:** los miembros actuales de los Grupos y los jóvenes que habrán de integrarlos.
- **Los padres y representantes de esos niños y jóvenes:** las personas que están confiando en el Escultismo para que sus hijos crezcan y se desarrollen.
- **El Escultismo:** el Movimiento en términos de sus Propósitos, Principios, Método y Programa.
- **La Sociedad:** el entorno al cual sirve el Escultismo o sea toda la sociedad/comunidad.

Cada vez que se proceda a buscar, seleccionar y ubicar un adulto, debe-

rá reflexionarse si el candidato es el adecuado tanto a la luz de los parámetros fijados en el Catálogo de Cargos y Perfiles como del Perfil Personal para el cargo (habilidades, actitudes y aptitudes del adulto), y si es la persona que se requiere para que forme parte del Movimiento Scout, en términos de ser el adecuado para los beneficiarios antes descritos.

Ésta, debe atender a las expectativas de los beneficiarios y asegurar que sean correctamente comprendidas. Entre ellas están:

- **Que las vacantes que se vayan a producir sean cubiertas antes de que ello suceda:** Si el cargo está ocupado, se vincule al sustituto con anterioridad a que se vaya quien lo está ocupado en ese momento. Si es un cargo nuevo, no se proceda a trabajar en sus acciones y área de influencia hasta que no se haya vinculado al nuevo adulto. (Aquí apuntaremos a la situación especial de no crear nuevos Grupos antes de contar con adultos que conduzcan la labor del mismo o, no atraer a los niños y jóvenes antes de contar con adultos suficientes ubicados en las Secciones)
- **Adultos que reúnan las características descritas en los perfiles y las que sean indispensables para la situación que deberán atender:** Que además de ser honesto, responsable, etc., según lo descrito en los perfiles, adicionalmente cumpla con lo que demandan circunstancias (como puede ser del barrio donde opera el Grupo, tener la destreza para trabajar con el equipo que existe para la labor, tener disponibilidad de tiempo en el horario de actividades, etc..)
- **Adultos ubicados según sus capacidades y posibilidades:** Asegurar que la persona puede hacer aportes de calidad, que mejoren, que produzcan según las metas o por encima de ellas.
- **Poder escoger al más adecuado de varios candidatos:** Asegurando no tan sólo que tienen las cualidades requeridas, sino que además se ha escogido al más adecuado de ellos, a quien mejor encaja dentro del equipo de trabajo.
- **Contar con personas que ya han sido identificadas como potencialmente adecuadas:** Tener identificado un grupo de personas cercanas al Grupo Scout, que fácilmente puedan ser contactados y motivarlos a su vinculación para una labor específica, o sea, no

salir a buscar a las personas cuando se ha manifestado la necesidad. Acudir a quienes ya han hecho algún aporte o han manifestado algún interés, y se conocen sus antecedentes personales y su trayectoria en otros campos.

En cuanto a la captación de educandos, y al encontrarnos en una Federación abierta, plural y diversa, nos remitiremos a las necesidades de las Secciones reflejadas en la parrilla metodológica, como números mínimos a cumplir, el análisis de la realidad propio así como a las solicitudes de ingreso que podamos recibir.

4

LA CAPTACIÓN DEL ADULTO COMO PROCESO

Tal como se ha indicado al inicio de esta guía, la captación vista como proceso se refiere a los pasos que se cumplen para buscar los candidatos para llenar una vacante, seleccionar al más apropiado y lograr de él un compromiso de trabajo voluntario. Desde este punto de vista el proceso se puede clasificar o resumir en nueve pasos, agrupados en tres etapas:

- **Detección de necesidades.**
 - Revisión de las tareas que corresponden a los responsables.
 - Determinación de los cargos, funciones y perfiles de acuerdo a esas tareas.
 - Análisis del estado actual y detección de las necesidades.
- **Captación.**
 - Identificación de fuentes de recursos humanos.
 - Promoción del Movimiento Scout en los espacios /contextos identificados.
 - Acciones individuales de captación y selección acorde al perfil.
- **Integración.**
 - Acuerdo y compromiso mutuo.
 - Nombramiento.
 - Inicio del desempeño y acceso al sistema de formación.



4.1 DETECCIÓN DE NECESIDADES. PRIMERA ETAPA

Esta primera etapa es la que más se combina con las acciones que incluye la estrategia de captación, es decir, la que forma parte de las responsabilidades del Equipo Federal de Recursos Humanos Adultos, pero tiene también un nivel de acción que corresponde a quien aplica el proceso para llenar una vacante en particular. En términos generales, esta primera etapa es la de prepararse para la captación, y se desarrolla en tres pasos:

Revisión de las tareas que corresponden a cada responsable:

Se trata de hacer periódicamente un estudio de las tareas que cumplen los responsables actualmente, identificando de manera sencilla las acciones generales que desarrollan las personas en un mismo cargo. Esta recolección de datos de lo que está ocurriendo en la realidad sirve de base para determinar las necesidades de captación que pueda tener la estructura del Grupo Scout. Esas necesidades se expresan a través de las nuevas exigencias que tengan las personas en el cargo a raíz del cumplimiento de sus funciones habituales, y de los cambios que se van mostrando necesarios a la luz de la experiencia que da el desempeño.

Esta tarea tiene una dimensión estratégica que se realiza respecto de todos los cargos que forman la estructura y corresponde a ciclos de medio o largo plazo (3 a 5 años). Sin embargo, tiene también una dimensión de proceso, que se da cada vez que se necesita ocupar un cargo y se manifiesta incluso antes que se produzca la vacante. Tiene que ver con el **seguimiento del responsable** en el desempeño de su cargo. Las observaciones y evaluaciones que se hacen de un cargo en particular permiten conocer las tareas centrales que lo ocupan, de manera que cuando el resultado del seguimiento apunte a la reubicación de la persona en otro cargo o simplemente el retiro, ya se tiene un conocimiento suficiente de las tareas que el cargo incluye. Generalmente, este paso se da de forma natural pero igual requiere un cierto grado de conciencia de parte de quien supervisa.

En otros casos la revisión de tareas pasa por



una labor de diseño del cargo. Por ejemplo, cuando se organiza un evento o un proyecto especial, una de las primeras acciones es listar las tareas que se necesitan cumplir, para determinar luego cuáles serán los cargos que se deben ocupar. En este caso no hay un proceso de seguimiento previo que permita conocer las tareas propias del cargo, pero se pueden tomar en consideración las experiencias similares que puedan haber tenido eventos o proyectos anteriores.

Determinación de cargos, funciones y perfiles:

Con la lista de tareas establecida, se agrupan de tal manera que se determine **cuáles son los cargos requeridos**. Desde la perspectiva estratégica, la determinación de cargos corresponde a una revisión de la estructura que hace el Equipo Federal de Recursos Humanos Adultos, procurando evitar que se repitan funciones en cargos distintos o que se recargue a un mismo cargo con muchas tareas. También se debe evitar definir las funciones y cargos de acuerdo a las características de las personas que en ese momento están incorporadas a la estructura, pues esto pudiera significar una limitación para encontrar luego a personas más idóneas.

Esta revisión de los cargos y sus funciones se complementa con la **descripción del perfil** necesario para ocupar el cargo. Teniendo claro qué responsabilidades tendrá el responsable se pueden establecer parámetros que definan el tipo de persona que se quiere captar. Tal descripción del perfil debe apuntar esencialmente a la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener la persona al incorporarse y que será después desarrollado a través del sistema de formación. Idealmente, la descripción del perfil requerido debiera hacerse en base a las competencias personales que se buscan para el cargo, lo que se podrá medir usando indicadores previamente definidos que ayuden a determinar en qué grado el candidato tiene mayor o menor cercanía con el perfil.

Toda esta descripción de funciones y perfiles se expresa en el **Catálogo de Cargos y Perfiles** que debe tener el Grupo Scout disponible para toda la estructura, de manera que cuando se tenga que captar un nuevo responsable adulto, lo haga en base a los parámetros establecidos por la Federación y la Organización Federada de pertenencia. Este catálogo se revisa tam-

bién cada cierto tiempo para mantener su vigencia.

Cuando se trata de un cargo que no corresponde a la estructura regular sino a un evento o proyecto específico, es recomendable que se diseñe una ficha con la descripción del cargo, sus funciones y el perfil requerido, que sea revisado por alguno de los responsables de Recursos Humanos Adultos de la Organización Federada, y que se utilice como parámetro para la captación.

Es importante recordar que las personas se incorporan a trabajos voluntarios cuando tienen una idea clara de lo que serán sus responsabilidades, por tanto un catálogo de cargos ayudará a ofrecer esa claridad de información a quien se está incorporando.

Análisis del estado actual y detección de necesidades:

Por una parte este paso se relaciona con lo explicado a nivel del análisis de la realidad, debido a que se deben determinar cuáles son las vacantes actuales por vacíos en cargos que ya existen y cuáles son las vacantes proyectadas en aquellos cargos que por efecto de la reubicación o el retiro quedarán a la espera de un nuevo responsable.

Cuando se trata de aplicar el proceso de captación para comprometer algún voluntario en un cargo específico, este paso se convierte en una tarea de precisar lo que realmente se necesita. Ya no es solamente una tarea de definiciones generales para un catálogo de cargos o una descripción global, sino de especificar con más precisión cuáles son las características y el contexto en el cual se ubica el cargo vacante, cómo debe ser la persona ideal para ocuparlo y qué posibilidades se abren para ubicar a esa persona. No basta entonces con decir, por ejemplo, "necesitamos un responsable para el / la Clan /Comunidad Rover", hay que especificar detalles que lo ubiquen en el contexto y la realidad concreta, como por ejemplo qué rango de edad es más apropiado para esta Sección, qué tipo de intereses personales le pueden ayudar a ser aceptado más fácilmente por los jóvenes de el/ la Clan /Comunidad, qué nivel académico puede ser más apropiado para desenvolverse entre los jóvenes y sus padres y familiares, entre muchas otras.

En la medida que el responsable de captación al nuevo adulto tenga clari-

dad en la definición de lo que necesita, mucho más posibilidades tiene de seleccionar al más adecuado entre los candidatos que pueda ubicar durante el proceso.

4.2 CAPTACIÓN

En la segunda etapa del proceso se entra de lleno en las acciones que van directamente a la ubicación del candidato más idóneo para ocupar el cargo. Es cuando se requieren las habilidades de relación y de comunicación de parte de quien realiza la captación. Esta etapa exige que el responsable de la captación tenga una profunda convicción de los argumentos por los cuales se explica el por qué conviene ser Responsable Scout y es casi un proceso de "venta", en este caso no como un hecho comercial sino como el testimonio de una buena idea. Esta etapa tiene también tres pasos a cumplir:

Identificación de las fuentes de recursos humanos:

Si el Grupo Scout mantiene una estrategia permanente de captación en la que se preocupe de facilitar las condiciones más favorables para la ubicación de nuevos responsables, entonces tendrá una lista de fuentes de recursos humanos previamente identificadas, y la información de contacto con esas fuentes estará disponible en todos los niveles de la estructura. La actualización y facilidad de contacto con cada fuente corresponde a una sana política de relaciones públicas que puede desarrollar no solamente el Equipo de Recursos Humanos Adultos de la Organización Federada sino también cada Grupo Scout, dentro de su respectivo ámbito de acción. Un grupo que permanece cerrado a la comunidad en la que vive, difícilmente tendrá acceso a las fuentes de esa comunidad cuando requiera conseguir nuevos voluntarios.

La selección de la fuente más apropiada dependerá de la descripción del cargo que se quiere ocupar. Si se está en la búsqueda de un nuevo Scouter de Sección, habría que buscar entre los estudiantes universitarios que tengan mayor sensibilidad social, espíritu de aventura y competencias para educar; pero si se quiere nombrar al nuevo Tesorero de Grupo, la búsqueda sería mejor entre los padres más participativos y que tengan ocupacio-

nes o profesiones relacionadas con la materia.

Obviamente, los cargos que tienen mayor grado de complejidad en sus funciones o que exigen perfiles más detallados, tendrán más dificultad para encontrar fuentes de personas entre las que se pueda seleccionar, mientras que los cargos más generales tienden a tener fuentes disponibles más masivas. Sin embargo, ninguna de estas situaciones es para confiarse pues en cualquier caso hay que tener cuidado de conocer bien las fuentes y mantener una buena relación con ellas.

Las variadas fuentes de recursos humanos que se pueden identificar se pueden agrupar de manera sencilla en fuentes **internas y externas**.

Son **fuentes internas** aquellas que están dentro del mismo Grupo Scout, como por ejemplo:

- Los **actuales responsables**, que están ubicados en otros cargos en los que no se aprovecha todo su potencial de acuerdo a su perfil. Un adecuado proceso de seguimiento permite tener información clara de estos casos y anticipar las razones para una conveniente reubicación. Puede ser también el caso de captar a los responsables de organizar un evento para jóvenes, para lo que generalmente se busca entre los responsables de programa que ya están trabajando en la estructura.
- **Familiares y amigos de los Scouters y responsables del Grupo**. Cada adulto ya comprometido con el Movimiento Scout es un testimonio de lo que significa ser scout y las posibilidades que éste brinda para crecer, educar y comprometerse con la comunidad, por lo que el entorno más directo de cada adulto ya tiene un cierto grado de información y sensibilidad que lo predispone a ser más receptivo a cualquier invitación que se le haga para incorporarse como nuevo responsable.
- **Padres y familiares de los niños y jóvenes scouts**, quienes se ven muchas veces contagiados por el entusiasmo que los niños y jóvenes reflejan después de cada actividad. El acercamiento de los padres y familiares a los momentos relevantes de la vida scout de cada joven, así como la relación que los responsables actuales del grupo Scout se preocupen en construir desde su rol de educadores, son parte de la sensibilidad que los hace una fuente potencial de responsables.

- **Los representantes de las entidades colaboradoras (colegios, parroquias, Asociaciones de Vecinos, etc.)** Grupos Scouts, que por su relación de apoyo al Movimiento Scout tienen ya una puerta abierta para acercarse a trabajar en una responsabilidad directa dentro de la estructura.
- **Los jóvenes que han completado su vivencia del programa scout**, y quienes entran en una etapa adulta con el interés de mantenerse en la organización con alguna responsabilidad como Scouter o responsable. Esta fuente es una de las más cercanas a los cargos de programa pues el interés de mantenerse conectado con las actividades y el mundo de aventuras del Escultismo se proyecta más allá de la edad en la que se deja de recibir el programa como participante.

Por su parte, algunas de las **fuentes externas** de recursos humanos que se pueden mencionar de fuera de la organización scout son:

- **Antiguos responsables scouts**, quienes ya han vivido la experiencia de haber sido voluntarios dentro de un Grupo Scout y tienen mayor facilidad para ser cautivados de nuevo. Sin embargo, esta fuente debe siempre trabajarse con cuidado para evitar que los Scouters de tiempos pasados quieran recomponer las cosas “como se hacían en su tiempo” y no perciban los cambios o estilos que representan al Movimiento en la actualidad, por tanto, un responsable captado de esta fuente debe tener un proceso de actualización desde el inicio.
- **Profesionales relacionados con la educación, y/o la interacción social, la animación socio-cultural, la educación en el tiempo libre.** Estos profesionales ya tienen un interés expreso por transmitir conocimientos y valores a los demás. Los educadores y otros profesionales de los anteriores perfiles tienden a analizar en profundidad nuestro método y programa y, en términos generales, terminan siendo grandes convencidos de las bondades y beneficios del Movimiento Scout. Aún así, se debe tener cuidado en que algunos paradigmas de la educación formal no traicionen las buenas intenciones del nuevo responsable para desarrollar su labor como educador scout, que corresponde al campo de la educación no formal.

- **Estudiantes universitarios o de enseñanza técnica superior**, quienes por estar en una etapa de preparación y completo aprendizaje sumado a la energía de una juventud ya madura, tienen muchas condiciones favorables para cumplir labores como Scouters. Es común encontrar entre los jóvenes universitarios una necesidad de trabajar en los distintos campos del voluntariado, por lo que se convierten en una muy apropiada fuente de nuevos adultos.
- **Personas pertenecientes a organizaciones sin fines de lucro**, dado el alto grado de identificación que tienen con las causas sociales y las necesidades del ser humano. Las personas captadas de esta fuente sólo deben cuidar que sus compromisos con el Escultismo y con la ONG de donde proviene no entren en conflicto de disponibilidad, por lo que la persona debe ser muy ordenada en cómo administra su tiempo. En este colectivo podemos incluir también a representantes religiosos de distintas confesiones, pues hay en ellos un perfil de vocación al servicio y de liderazgo marcado por el interés en lo moral, de manera que son altamente propensos a aceptar la invitación a trabajar como responsables scouts, pero hay que recordar que este tipo de personas tienden también a estar muy ocupados en distintas labores de acción social, así que debe medirse con más detalle la disponibilidad de tiempo acorde al cargo que está vacante.
- **Muchas otras agrupaciones sociales**, como asociaciones/juntas vecinales, clubes comunitarios y/o deportivos, etc., que pueden tener un grado de identificación suficiente con los valores y principios del Movimiento Scout, convirtiéndose así en una fuente de potenciales responsables scouts.

La identificación de las fuentes disponibles en cada comunidad depende en gran medida de la capacidad de cada Grupo Scout para interactuar con su entorno y no quedarse encerrado en la actividad de sus miembros.

Después de tratar todo el proceso de la captación también podemos decir que la captación **es un ejercicio de COMUNICACIÓN** ya que no podemos atraer a las personas a nuestra organización si no conocen qué se hace desde ella, qué labor desarrolla, cómo es, cual es su misión, etc. Este darnos a conocer lo conseguiremos especialmente participando en la vida

pública de nuestra Comunidad, que se nos vea en los acontecimientos importantes del barrio/ pueblo, es decir, participando en eventos donde tenga cabida nuestra organización u organizándolos tales como el Día de los Derechos, Jornadas de participación, Ferias de asociaciones, etc. O colaborando en acontecimientos festivos y lúdicos como desarrollando por ejemplo alguna actividad en las fiestas del barrio/pueblo, montando alguna caseta o stand, etc. Y por supuesto, colaborando con otras entidades de nuestro entorno para darnos a conocer y enriquecernos mutuamente. Y a nivel de Organizaciones Federadas los retos son más importantes y mayores debido a su carácter autonómico/provincial participando en Ferias Regionales, Foros de asociaciones, etc.



Por tanto, se trata de tener mayor presencia en la comunidad y hacernos más visibles en el entorno más cercano a los grupos a través de la participación y animaciones comunitarias.

Promoción del Movimiento Scout en los espacios/contextos identificados:

Una efectiva labor de captación requiere que se dé una armoniosa combinación de las acciones estratégicas que realiza el Equipo Federal de Recursos Humanos Adultos, incluyendo a los representantes a nivel de Organización Federal, con las acciones específicas que realice cada responsable del grupo Scout de llenar una vacante. Esta combinación alcanza su mayor expresión en las acciones de promoción del Movimiento, esencialmente cuando se necesita trabajar con las fuentes externas para conseguir voluntarios.

Las acciones de carácter estatal/federales (a nivel federal) para promover el Escultismo deben ser frecuentes y no están sujetas solamente a las necesidades de captación de niños, niñas, jóvenes y responsables, pero sin duda que la imagen que el Grupo Scout logre desarrollar y mantener en la comunidad en la que vive repercute en gran medida en las acciones de captación. Por eso la Federación y las Organizaciones Federadas deben

considerar en sus estrategias promocionales a las principales fuentes de recursos humanos y sectores de la sociedad con los que más relación tenga el Movimiento Scout. Esta forma de mantener una buena imagen de los scouts en la comunidad facilita la tarea de cualquier Grupo Scout cuando necesita llenar alguna vacante.

Pero no basta con que la Federación y las Organizaciones Federadas hagan un esfuerzo de promoción e imagen en forma masiva. Cuando se está en la búsqueda de nuevos responsables adultos, la persona responsable del proceso debe realizar algunas acciones específicas de promoción, que estén enfocadas directamente a la fuente con la que se está trabajando. Por ejemplo, si se trata de conseguir un nuevo responsable de Manada y se quiere buscar en la facultad de Educación de la Universidad cercana al lugar de reunión del Grupo, el responsable de Grupo podrá diseñar un sencillo folleto que resalte las bondades educativas que tiene el programa en los niños de 8 a 11 años y las ventajas que ser Educador Scout puede dar a cualquier estudiante de educación que necesite o quiera acumular experiencias en educación no formal.

Mientras las acciones de promoción masiva que realiza la Federación y las Asociaciones Regionales pueden y deben utilizar medios más complejos con un contenido más abierto o general (espacios en prensa escrita, producción de mensajes grabados para emisoras de radio o televisión, folletos de presentación general del Movimiento Scout, etc.), las acciones de promoción que realiza cada responsable de llenar una vacante específica deben ser más simples en su formato, pero mucho más específicas en su contenido, según a quién están dirigidas. En la situación más idónea, la Federación y las Organizaciones Federadas darán a sus responsables en todo nivel las orientaciones necesarias para que esos materiales y acciones de promoción local estén acordes con la promoción nacional tanto en diseño como en contenido.

En términos generales, toda acción de promoción del Movimiento Scout para efectos de captación debe tomar en cuenta algunas consideraciones básicas:

- Las acciones de promoción deben ser acordes al tipo de fuente de recurso humano que se esté trabajando, pues la cantidad de información de base, la imagen que se tiene del Movimiento Scout, la sensibilidad social hacia el trabajo con jóvenes, entre otros factores, son algunos de los cri-

terios en los que se puede necesitar mayor o menor énfasis, según cuál sea la fuente.

- La promoción en fuentes internas se basa esencialmente en una labor de seguimiento, estimulación y comunicación efectiva dentro de la organización. Todo lo que ayude a consolidar el sentido de pertenencia e identidad de los adultos, los niños y los jóvenes con el Movimiento, facilitará una positiva respuesta cuando sean llamados a cumplir nuevos retos o tareas dentro de la asociación.
- La promoción en fuentes externas tiene una dimensión global representada por las acciones de carácter masivo, sin embargo, se debe tener cuidado de considerar las características de cada segmento de población al que se quiere llegar con la promoción, para determinar el diseño y la forma más apropiada que debe tener el mensaje.
- Las acciones de promoción varían según la imagen que la comunidad en general o la fuente que se está trabajando tenga de la organización scout. Si la imagen es buena y coherente con el carácter juvenil y educativo del Movimiento, la promoción se basará en acciones de refuerzo de imagen. Si la imagen es buena pero no muy clara en lo que el Movimiento Scout es en realidad, entonces se requiere de acciones promocionales que destaquen lo que el Movimiento hace. Si por el contrario la imagen es mala o simplemente nula, la promoción debe estar más cargada de contenidos que destaquen positivamente lo que la organización scout hace por los jóvenes, con mensajes centrados en las ideas más básicas de lo que es el Movimiento Scout.
- Cualquiera sea la acción de promoción que se realice, se debe siempre apuntar a que haya un contacto directo y personal entre quien es responsable de llenar la vacante y la o las personas entre las que se está seleccionando. Es solo en este contacto directo cuando se podrá detectar si el perfil de la persona se acerca satisfactoriamente al perfil requerido y si su respuesta a la promoción tiene el efecto más apropiado para la captación.

Acciones individuales de captación y selección:

Una vez que se ha logrado sensibilizar a un grupo de personas respecto de la idea de ser voluntarios en el Movimiento Scout y después de levantar una

información básica del perfil general que tienen de acuerdo a la fuente de donde provienen, llega el momento de seleccionar a la persona más apropiada para el cargo y lograr de ella una respuesta positiva a la invitación de ser responsable scout. Este paso es esencialmente una tarea persona a persona. Representa un trabajo de acercamiento, conocimiento y motivación hacia cada candidato. No se debe perder de vista que la idea es seleccionar al mejor y no esperar a que alguno de ellos decida ocupar el cargo vacante.

Este paso exige al responsable de la captación toda su habilidad para comunicarse con empatía, generar confianza y transmitir ideas con entusiasmo. Hay que recordar que el perfil genérico de todo responsable scout incluye algunos parámetros de comportamiento y de sintonía con los valores del Movimiento, que se pueden reconocer solo a través de una comunicación cercana y algo de experiencia para observar conductas en otra persona.

Las acciones individuales de captación y selección pasan de una manera gradual de observar a cada candidato para el cargo y recabar toda la información necesaria que describa su perfil, a informarle con más detalle cuál es el interés que se tiene en que él o ella se incorpore como responsable scout. Este paso se va dando en la medida que se va teniendo una idea más precisa de quién es la persona más idónea para el cargo.

Las acciones individuales de captación pueden significar una larga lista, dependiendo de la experiencia de quien está haciendo la selección, y según las características culturales y costumbres de cada comunidad. Algunas de las acciones más comunes son:

- Entrevistas y conversaciones personales para realizar un perfil más detallado de la persona.
- Visitas de los candidatos al Grupo Scout, para facilitar un primer contacto con lo que sería el ambiente de trabajo del voluntario.
- Invitaciones a eventos especiales o reuniones sociales para mostrar a los candidatos el ambiente y el tipo de relaciones humanas que se dan en el Movimiento Scout.
- Acceso a material de lectura que le presente de una manera más formal los valores y principios del Movimiento con el cual se comprometería en caso de integrarse.

- Participación en actividades scouts al aire libre o cualquier otra actividad en la que pueda sentir el tipo de programa que se vive siendo scout.
- Asistencia a charlas o presentaciones especialmente preparadas para motivar a nuevos responsables.
- Visitas a campos escuela o centros de formación donde se le muestre a los candidatos las opciones de apoyo y capacitación que tendrá siendo responsable scout.

En razón de las características del programa y el estilo de trabajo en equipo que caracteriza al Movimiento Scout, conviene siempre que el acercamiento a cada persona tenga una apropiada dosis de **informalidad**, que el solo hecho de ser visto como un potencial "Scouter o responsable scout" ya sea motivo para sentir un ambiente grato, ameno, que despierte en la persona el deseo de incorporarse en una organización importante. En estos casos, una relación muy formal puede ser contraproducente para el proceso de captación. Ahora bien, todo extremo es poco recomendable, por lo que un ambiente demasiado informal pudiera alejar a posibles responsables, dependiendo de qué tipo de fuente provienen. No es lo mismo conversar con un compañero de estudios en la universidad que con el Representante de la Entidad que patrocina el Grupo Scout.

Dependiendo del cargo que se quiere ocupar, se puede incorporar el uso de algunas herramientas de selección más especializadas, como por ejemplo cuestionarios de interés, pautas de evaluación, entrevistas guiadas por especialistas, pruebas psicológicas, entre otras. Sin embargo, este tipo de herramientas no debe tomarse como un parámetro generalizado a todos los cargos de la estructura. Seguramente que para captar a un Ayudante de Sección Scout basta con algunas conversaciones de levantamiento del perfil y algunas oportunidades de acercarse informalmente al grupo y a las actividades, sin necesidad de aplicar pruebas psicológicas.



Este paso culmina en el momento en que el responsable de la captación toma una decisión de cuál es la persona más idónea para el cargo, y que ésta acepta la invitación a incorporarse como Educador o responsable scout.

4.3 INTEGRACIÓN



Finalmente, habiendo completado la labor de selección de la persona más idónea para el cargo, se debe alcanzar un acuerdo con el cual ambas partes adquieren compromisos. Esta etapa es fundamental para lograr una proyección más efectiva del nuevo responsable hacia lo que será el resto de su ciclo de vida en el Movimiento Scout, pasando por el sistema de formación y retroalimentándose del proceso de seguimiento y el perfeccionamiento continuo. Esta etapa agrupa tres pasos muy ligados entre sí:

Acuerdo y compromiso mutuo:

A partir del momento en que la persona seleccionada expresa su aceptación del cargo se inicia la tarea de detallar los contenidos del compromiso que esta incorporación representa para el nuevo responsable y para la estructura que lo recibe a través de quien será su supervisor o tutor directo.

El compromiso que se adquiere es fundamentalmente un acuerdo mutuo, por lo que tanto el nuevo responsable como quien desde ahora lo supervisa o tutora establecen los términos específicos del compromiso, determinando el conjunto de metas y acciones que la estructura necesita y espera del nuevo responsable y que él está en condiciones de dar satisfactoriamente. Este compromiso se expresa en un acuerdo escrito o verbal que sirve de instrumento para el seguimiento y el control de los avances del responsable, así como de las acciones de apoyo que recibe de la estructura en la que se desempeña.

Uno de los criterios a destacar en este acuerdo es que debe determinarse y quedar claramente expresado **el tiempo por el cual el responsable ocu-**

pará el cargo en el que está siendo designado, al final del cual podrá ser renovado por un nuevo período, reubicado en otro cargo o pasar a retiro. Esta definición ayuda al responsable a conocer con anticipación las condiciones de tiempo que dispone para cumplir su responsabilidad y las oportunidades que tendrá de proyectarse por más tiempo dentro del Movimient. Por tanto, la determinación previa del tiempo para desempeñar el cargo no debe entenderse como un criterio de desconfianza en la persona, sino como una manera de expresar la buena fe que se tiene de que la persona crece y se desarrollará en el desempeño de sus funciones y que tendrá periódicamente nuevas opciones de perfeccionamiento en su labor.

Existe un modelo de carta de Compromiso Mutuo, elaborada por el Equipo de Implantación de la Política Federal de Recursos Humanos Adultos, que puede ser de ayuda a la hora de elaborar este acuerdo y que incluimos como anexo a esta guía.

El Grupo Scout puede establecer un modelo de compromiso mutuo que sirva de base para que cualquier responsable pueda usarlo como punto de partida para su incorporación al cargo. Sin embargo, conviene que quienes firman este compromiso en representación del Grupo Scout estén preparados para hacer las adaptaciones necesarias para considerar las particularidades del acuerdo que se haya fijado con el responsable.

Un requisito fundamental del compromiso que asume el responsable es su inmediata incorporación al sistema de formación, para lo cual la persona que lo supervisa o tutora procurará poner a su disposición toda la información y las oportunidades disponibles para facilitar su capacitación.

Nombramiento:

Este paso es muy sencillo pero no menos importante. En términos prácticos, el nombramiento se da en un mismo acto con el acuerdo y el compromiso mutuo. Sin embargo, el nombramiento formal del responsable es el acto por el cual se marca el momento de su incorporación al cargo y el inicio del tiempo para cumplir sus funciones y metas comprometidas.

Se debe tener cuidado de no nombrar a una persona en más de un cargo, más cuando se trata de alguien que se incorpora recientemente al Movimiento Scout. En el caso de responsables más experimentados que han

sido seleccionados para una nueva tarea, es igualmente conveniente evitar el recargo de nombramientos en la estructura. Esto es posible en algunos casos en los que se combina un cargo fijo que ocupa en la estructura regular del Grupo Scout con alguna responsabilidad temporal como puede ser la dirección de algún evento para jóvenes o algún proyecto especial. En cualquier caso, se debe revisar con detenimiento si el volumen de las funciones y responsabilidades asignadas están dentro del rango de tiempo que la persona puede y debe dedicar al Grupo Scout. No se debe olvidar que al propio Movimiento Scout le interesa que todos sus responsables sean testimonio de los valores que lo definen, por lo que no conviene tener responsables que no tienen otra labor o dedicación que los scouts.

Al momento del nombramiento se debe tener ya definido quién cumplirá las funciones de Tutor de Formación para el responsable. Conviene recordar que esta figura es fundamental para el sistema de formación en el cual el responsable debe incorporarse lo antes posible.

Finalmente, el nombramiento debiera manifestarse en un acto sencillo en presencia de las personas con las cuales trabajará el responsable, para darle al compromiso adquirido la significación y solemnidad que le corresponde. En todo caso, deben evitarse ceremonias de protocolos muy complicados o recargados de símbolos que le restan importancia a lo único que debe destacarse con el nombramiento: la solemnidad del compromiso adquirido y la importancia que el Movimiento Scout le da a la labor voluntaria que el responsable ha aceptado cumplir.

Inicio del desempeño y acceso a la formación:

El nombramiento del responsable marca el momento de inicio de su desempeño en el cargo y, simultáneamente, su entrada al sistema de formación en el que deberá mantenerse y desarrollarse permanentemente.

Para cualquier responsable que se está incorporando al Movimiento o a un nuevo nivel de la estructura, si es que fue captado de alguna fuente interna, se debe tener cuidado en su adaptación al cargo y al ambiente en el que se desenvuelve, por lo que conviene que quien lo supervise esté muy pendiente de acompañarlo en sus funciones y apoyarlo en cualquier inquietud

o duda que se le vaya manifestando en el desempeño. Esta cercanía marcada en un ambiente de camaradería refuerza la confianza que el responsable va adquiriendo en sí mismo respecto de las tareas que realiza.

Por otra parte, si se trata de un responsable experimentado en el Movimiento y que ha sido reubicado en otro cargo, el inicio de su desempeño estará marcado por el tipo de relación que tenga con quien lo supervisa o tutora y quienes le acompañan en la tarea, pues seguramente que su experiencia previa dentro del Grupo Scout o del Movimiento le permitirá una mayor confianza en lo que hace. Esto también requiere de un cierto cuidado para que no se interprete esa confianza como un sustituto de las necesidades de formación, que seguramente tendrá el responsable al estar en un cargo nuevo para él.

En algunas ocasiones puede darse que el Tutor de Formación asignado al responsable no sea la misma persona que le tutore según la estructura a la que pertenece. En estos casos, ambas personas (Supervisor y Tutor de Formación) deben coordinar muy bien sus acciones para que el responsable no sienta contradicciones en las orientaciones que recibe o que se vea en la tentación de identificarse más con una persona que con la otra, lo que pudiera generar algunas dificultades de relación.

Dependiendo de si se trata de un nuevo responsable o si es una persona reubicada dentro del Grupo Scout, el acceso a la formación estará marcado por los requisitos del Sistema Federal de Formación y del Sistema de Formación de la Organizaciones Federadas, que incluye la definición del Plan Personal de Formación. Si se trata de un responsable que ha sido reubicado y que ya ha iniciado su formación, dependerá de las características del cambio de cargo que ha tenido para determinar con qué acciones dará continuidad a su capacitación.

Normalmente cuando se trata el tema de la captación de voluntarios no se considera una tarea fundamental ni prioritaria, por tanto, y que puede ser realizada en cualquier momento y por cualquier persona. Y aquí es donde está el error ya que debe desarrollarse y planificarse como un programa más de nuestra organización.

Es imprescindible organizar y programar la captación y que esta esté incluida y en línea con nuestras políticas y actuaciones.

5

VEAMOS UN EJEMPLO. CAPTEMOS UN ADULTO RESPONSABLE Y COMPROMETIDO

5.1 QUÉ ADULTO BUSCAMOS

Por adulto en el Escultismo entendemos a todas aquellas personas necesarias para el funcionamiento óptimo de los Grupos Scouts y su desarrollo, pudiendo desempeñar dos tipos de diferentes de tareas, pero igualmente importantes:

- Tareas educativas en contacto directo con los niños y jóvenes en las diferentes Secciones (Scouters de Sección)
- Tareas relacionadas con el apoyo, coordinación, animación, administración y formación de otros adultos (Coordinadores de Grupo, Secretarios, Tesoreros, etc.)

Como punto de referencia, debemos establecer un perfil general del adulto que buscamos para formar parte de un Grupo Scout. Aquí os ofrecemos uno muy general, que debería ser cumplimentado con las características especiales que la realidad vuestro Grupo Scout requiera.

Debe ser una persona:

- Que por su forma de ser, su espiritualidad y sus relaciones socio-afectivas demuestre asumir un compromiso personal en la línea marcada por los valores del Movimiento Scout, actuando de forma madura y sea ejemplo constante, tanto para los educandos como para el resto de responsables.
- Que tenga una disposición y tiempo necesarios para trabajar al servicio del Grupo Scout, cuyo objetivo fundamental es el desarrollo y crecimiento integral de niños y jóvenes.
- Que posea la competencia y cualificación necesaria para comprender el alcance de su



función, desarrollar correctamente su tarea y desempeñar de forma responsable procesos de planificación, coordinación, delegación, ejecución, evaluación, consejo y trabajo en equipo.

- Que esté dispuesto a actualizar asiduamente sus principios, conocimientos y formación, tanto de cara a la tarea que desempeña como a su propio crecimiento personal.

5.2 QUÉ QUEREMOS DE ÉL

El Escultismo es un movimiento educativo para los jóvenes. Los adultos que se comprometen con él están ahí para ofrecer a los niños y jóvenes un ambiente favorable para su desarrollo, acompañarles en su crecimiento y darles apoyo cuando lo necesiten. Estos adultos tienen por tarea la de concebir y realizar programas adaptados a las diferentes edades y características especiales de los niños y jóvenes con los que trabajan. Les incumbe también hacer funcionar la infraestructura y medios administrativos y financieros indispensables para el cumplimiento de los Programas de los Grupos Scouts, las Organizaciones Federadas y la Federación.

Por ello, nuestras expectativas sobre el nuevo responsable deben ser tan ambiciosas como pretender que cumpla el compromiso que asume en el momento en el que se incorpora a su nuevo cargo o tarea de responsable Scout.

Hay que evitar por todos los medios imponer funciones “extra” a todos los responsables adultos de los Grupos Scouts, y en especial a los que se han incorporado recientemente, ya que la sobrecarga de trabajo es una de las causas principales de desmotivación entre los Scouters y Responsables Adultos de nuestra Federación.

5.3 QUÉ LE OFRECEMOS NOSOTROS

Según las respuestas a las encuestas de los Grupos Scouts de ASDE, las principales motivaciones de los Scouters para la permanencia continuada dentro de los Grupos Scouts son:

- El compromiso adquirido.

- La motivación y satisfacción personal.
- La ideología y convencimiento del Método Scout.
- La amistad buen ambiente entre Scouters.
- Las necesidades para la continuidad del Grupo.
- Los niños y niñas para los que se trabaja.

Todas estas premisas deben estar presentes a la hora de captar un nuevo responsable para nuestro Grupo, así como la oportunidad que ofrece el Movimiento Scout a sus voluntarios de:

- Contribuir al desarrollo integral de niños y jóvenes en el marco de la educación no formal.
- integrarse en un equipo de trabajo y de personas comprometidas con la tarea que realizan.
- Participar en el diseño de programas educativos y actividades.

"POR SI TE SIRVE DE AYUDA... La realidad de los Grupos de ASDE es³":



- La media de Scouters por Sección dentro de un Grupo es de: 3 en la sección castores, 4 en la sección lobatos, 3 en la sección scouts, 2 en la sección escultas/pioneros, 2 en la sección rovers/compañeros, 4 en otras funciones.
- El 50% de los Grupos tienen Scouters en tareas no educativas realizando otras funciones de apoyo a la gestión y funcionamiento del Grupo. Las más comunes son: Apoyo a las Secciones (33,1%); Coordinación de grupo (9,2%); Tesorería (9,2%); Intendencia (8,6%); Secretaría (7,9%); Tutor de Formación (5
- Otras funciones que realizan los Scouters de Apoyo en los Grupos son: Ayudante del Coordinador, relaciones públicas, cocina de campamentos, realización de proyectos, responsable de programas educativos, responsable de Intervención Social, responsable de Medio Ambiente, responsable del botiquín, representante de padres, responsable del archivo histórico, etc.

³ Los datos que se mencionan son los obtenidos de las encuestas realizadas a los Grupos Scouts de ASDE por el Equipo Federal de Crecimiento.

- Las principales funciones de los Comités de Grupo son de gestión: secretaría, tesorería y mantenimiento e infraestructuras.
- El perfil medio de edad de los Coordinadores de Grupo es de 29 años, con 15 de experiencia en el Escultismo y 4 años de permanencia en el cargo.
- El 50% de los Coordinadores de Grupo poseen formación Scout (Etapas Básica, Avanzada, IF, ADF o DF), más del 23% poseen titulación oficial de tiempo libre y casi el 27% no poseen ninguna formación Scout ni de tiempo libre.
- El 71% de los Scouters de los Grupos proceden del propio Grupo, el 11,5% de otro Grupo Scout y el 17,5% de fuera del ámbito Scout.
- En el 79% de los Grupos existe duplicidad de cargos entre sus Scouters

ANTES DE EMPEZAR...

Las principales causas de ingreso de educandos en los Grupos Scouts son:

- Tienen amigos o compañeros de clase (32,61%)
- Interés de los padres (21,74%)
- Campañas de captación (15,94%)
- Boca a boca (9,42%)
- Reconocimiento del Grupo en el barrio (8,70%)
- Atracción por las actividades, campamentos, naturaleza (5,07%)
- Búsqueda de relaciones y ocio fuera de la escuela (3,62%)
- Derivación de los servicios asistenciales (2,90%)

Las principales causas de abandono de educandos de los Grupos Scouts son:

- Competencia de actividades de ocio y tiempo libre (17,21%)
- Falta de motivación (16,39%)
- Preferencia otros centros de interés (13,93%)
- Estudios (13,11%)
- Por los padres (10,66%)

- Circulo de amigos en otras opciones (6,56%)
- Incompatibilidad con otras actividades (6,56%)
- Falta de adaptación (5,74%)
- Aburrimiento, monotonía (5,74%)
- Otras(cambio de residencia, falta de compromiso, dinero...) (4,10%)

6

EL PROCESO DE CAPTACIÓN DE UN NIÑO, NIÑA O JOVEN EN UN GRUPO SCOUT

El Escultismo ofrece una Educación en valores y de alta intensidad, se produce una implicación del educador de carácter continuado durante toda la ronda solar, los años de permanencia en una sección concreta e incluso a lo largo de nuestra vida. Así como la permanencia estable de los chavales frente a lo intermitente de otras acciones y propuestas educativas en el tiempo libre.

Es un proyecto educativo adaptado al desarrollo evolutivo de los niños y niñas teniendo en cuenta así los conocimientos y valores que se pueden inculcar en cada etapa.

Es sabido por todos pero también es la peculiaridad y la seña de identidad de nuestra organización, lo que nos diferencia y podemos aportar como atractivo.

Esta diferenciación o valor del Escultismo no "serviría" si no tenemos en cuenta los cambios sociales que se producen, en la actualidad vemos como la infancia tiende a acortarse, viven antes su preadolescencia ya que entra en contacto con chicos y chicas de edades mayores, se adelantan los ritmos, se vive más rápido en general, esto produce que ciertos hábitos y /o comportamientos aparezcan en edades más tempranas. Existen nuevas realidades, hay una mayor diversidad cultural, nuevas formas de ocupar o disfrutar del tiempo libre, nuevas realidades familia-



El Método Scout es un sistema de auto-educación progresiva, basado en:

- La educación por la acción y la propia experiencia,
- La vida en los pequeños grupos,
- La autogestión y la participación en el proceso de toma de decisiones a través de Consejo y Asambleas,
- La asunción paulatina de responsabilidades en el propio desarrollo,
- El contacto directo y continuado con la Naturaleza.

Todo ello, puesto en práctica a través de: Programas de actividades atrayentes y progresivas según la edad e interés de los protagonistas. Y con ayuda personal de Scouts adultos voluntarios, cuya función como educadores es coordinar y animar el desarrollo.

res, nuevas problemáticas sociales, a las que de alguna manera debe responder el Escultismo abordando las nuevas necesidades dentro de cada sección educativa.

A continuación se trata de forma diferenciada el proceso de captación de educandos adaptado a cada sección educativa. Para abordar el tema en primer lugar se tratan las características de cada edad/sección educativa, a continuación se recogen distintos lugares donde podemos captar educandos de esa edad (no son los únicos pero sí los más accesibles y habituales); después se esbozan algunas particularidades que ofrece el movimiento scout a cada sección educativa. Y para finalizar se orienta sobre los motivos para que el educando permanezca en dicha sección.



6.1 CARACTERÍSTICAS DEL ROVER-COMPAÑERO

A estas edades los y las jóvenes poseen una personalidad definida, unida a una cierta incertidumbre ante el futuro asociada a la formación y/o orientación de cara a los estudios, o en la elección de su profesión.

El desarrollo psíquico-afectivo se caracteriza por:

- descubrimiento de la intimidad, abandonan el interés por lo externo y se produce un interés por lo interno (su yo), intereses por lo humano, psicológico, histórico, social y lo cultural y pierden el interés por lo material como las marcas que en etapas anteriores era fundamental para algunos.
- tienen una gran necesidad de comprensividad por parte de los demás, su humor es inestable pasan de la euforia al decaimiento, se entusiasman rápidamente con algo e igual de rápido caen en la dejadez; tienen continuos cambios de afectos personales que oscilan entre la aceptación total y el rechazo en cortos espacios de tiempo.
- Comienzan a predominar los intereses altruistas por esa necesidad de los demás que tienen. Y un sentimiento de lealtad con el grupo de iguales.

En esta etapa debemos poner especial atención a la problemática de la violencia juvenil, estamos observando a través de los medios de comunicación que cada vez son más frecuentes la creación de bandas juveniles y muy presentes en la etapa adolescente debido a la importancia que adquiere el grupo de iguales en esta edad.

6.2 ¿DÓNDE LO CAPTO?

A esta edad por una parte, puede ser más difícil atraer a un /a Rover/Compañero que no haya estado vinculado al Escultismo ya que es una edad en la que los hobbies y aficiones están desarrolladas y normalmente se tiene una vida muy estructurada. Pero por esta misma razón chavales/as con especial sensibilidad e interés hacia el compromiso y lo social pueden ser Rovers/compañeros en potencia. Algunos lugares donde podemos encontrar a chicos y



chicas para esta sección son: Centros culturales, bibliotecas, institutos, centros de formación profesional u ocupacional, universidades, colegios o asociaciones profesionales, asociaciones juveniles, agrupaciones o clubs deportivos, centros polideportivos, instalaciones deportivas (canchas de baloncesto, fútbol...)

6.3 ¿QUÉ LE OFREZCO QUE NO LE OFREZCAN "OTROS"?

La posibilidad de mantener el contacto con gente de su edad, se mantiene el ideal de buena ciudadanía que se les ha inculcado en el Grupo Scouts. La sección Rover/Compañero pretende que al finalizar los chicos y chicas sean personas maduras, críticas y responsables, dispuestos a integrarse en el mundo y la sociedad.

Se trata de un desarrollo armónico e integral de tu persona.

Los pilares del Roverismo recogen los intereses propios del joven de esa edad:

- el servicio en su fin último
- la comunidad su medio de acción
- la ruta: el estilo que va a dominar, y se traduce en reto, lucha, camino.

El programa de esta sección pretende favorecer de desarrollo integral del Rover/ Compañero mediante:

- la superación constante de retos personales
- la fidelidad y vivencia de los valores scouts
- la autoexigencia de ayudar a los demás
- la asunción de un claro compromiso personal
- desarrollo de sus intereses altruistas y de servicio a la comunidad
- vivencia enriquecedora del tiempo libre

Se acompaña al Rover/Compañero a reflexionar y planificar los objetivos personales que pretenden cada uno y aquellos que se marquen respecto a las personas destinatarias del Servicio.

6.4 ¿CÓMO LO MOTIVO A PERMANECER EN EL GRUPO SCOUT?

- Ofreciendo apoyo en sus proyectos personales, hacerle ver que cuenta con ayuda de otros para conseguirlo.
- Posibilitando los medios para poder llevar a realizar las acciones o servicios de voluntariado que desarrollen.
- Ayudándole a tomar decisiones especialmente en las encrucijadas de su edad: qué estudiar, incorporación al mercado laboral, sexualidad..

6.5 CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CAUSAS DE ABANDONO DE LOS ROVERS/COMPAÑEROS

Según los resultados de las encuestas que pasó el Equipo Federal de Crecimiento, los Rovers/Compañeros abandonan el Grupo Scout por:

- Estudios (28,07%)
- Falta de motivación (14,91%)
- Otras aficiones de tiempo libre los fines de semana (13,16%)
- Salir de marcha (9,65%)
- No están dispuestos a comprometerse (8,77%)
- Problemas propios de la adolescencia (7,89%)
- Trabajo (5,26%)
- Cambio de amistades (4,39%)
- Primeras relaciones (3,51%)
- Aburrimiento, monotonía (3,51%)

Hay que tener en cuenta también que muchos Rovers/compañeros abandonan su etapa antes de tiempo y pasan a desempeñar tareas educativas por la necesidad de Scouters del Grupo.

"POR SI TE SIRVE DE AYUDA... La realidad de los Grupos de ASDE es⁵":

Los Grupos de ASDE tienen una media de 9 rovers/compañeros por Sección

⁵ Los datos que se mencionan son los obtenidos de las encuestas realizadas a los Grupos Scouts de ASDE por el Equipo Federal de Crecimiento.

7

CAPTEMOS UN ESCULTA-PIONERO

7.1 CARACTERÍSTICAS DEL ESCULTA-PIONERO

El Esculta /Pionero es un adolescente, esta etapa marca el final de la niñez y sienta las bases de la madurez. Se producen los cambios físicos que transforman el cuerpo infantil en otro cuerpo con capacidad reproductora, este proceso se denomina pubertad, y es un fenómeno universal. Y desde el punto de vista psicológico y social se produce el tránsito del mundo del niño al del adulto, denominado como adolescencia, ésta es más social y por tanto, variará de una cultura a otra.

En esta etapa están muy atentos a los cambios corporales, las transformaciones sexuales y el crecimiento se produce de forma irregular, esto les provoca cierta "inseguridad", pretenden ajustarse a patrones idealizados (modelos, ídolos...), de ahí, que puedan surgir complejos y comportamientos perjudiciales para su salud. Es un periodo muy complejo debido a todos estos cambios.

La identidad personal y el concepto de sí mismo, es el hecho más importante dentro de la adolescencia ya que están buscando su identidad, dicha búsqueda se presenta: desarrollando los propios valores, desarrollando un orgullo por las realizaciones personales, y en las relaciones con gente de su edad.

El grupo de amigos tiene un gran peso, lo importante ahora no es tanto la diversión sino el grupo de iguales. Buscan comunicación, apoyo, liberación, comprensión. Son relaciones muy intensas pero no siempre se prolongan. La unidad Esculta es el lugar de encuentro de chicos/as y scouters

donde comparten momentos y experiencias que les ayudan a ser mejor.

La acción de la Unidad se desarrolla a través del Proyecto, que aglutina los intereses, inquietudes, expectativas de quienes lo forman. Se utiliza la técnica del proyecto, cualquier actividad que hace la unidad con un objetivo concreto, elegido por todos de entre las propuestas de los diferentes equipos y responde a unas necesidades e intereses comunes.

La unidad Esculta-pionero cuenta con un órgano de decisión, la Asamblea donde se reúnen para decidir lo que afecta a la unidad y donde todos forman parte de ella en igualdad de condiciones.

Dentro de esta unidad se crean Equipos para responder a las necesidades de la Unidad, de ahí que no tengan una composición fija ni una duración determinada.

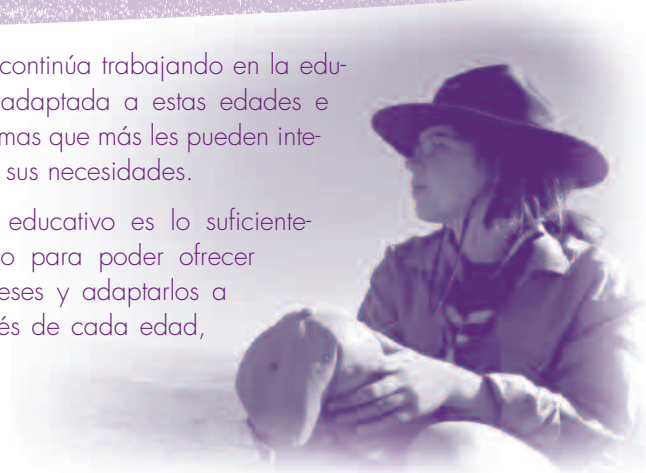
7.2 ¿DÓNDE LO CAPTO?

Lugares a los que podemos recurrir para encontrar chicos/as de esta edad: Centros culturales, bibliotecas, institutos, centros de formación profesional u ocupacional, asociaciones juveniles, agrupaciones o clubs deportivos, cibercafés, a través de actividades o jornadas realizadas en la Comunidad.. Aunque lo más efectivo en esta sección es a través de su grupo de iguales.

7.3 ¿QUÉ LE OFREZCO QUE NO LE OFREZCAN "OTROS"?

En esta sección se continúa trabajando en la educación en valores adaptada a estas edades e incidiendo en los temas que más les pueden interesar en función de sus necesidades.

Nuestro programa educativo es lo suficientemente amplio como para poder ofrecer diversidad de intereses y adaptarlos a los centros de interés de cada edad, grupo y sección.



Los temas de interés para los escultas/pioneros surgen de los ámbitos educativos que recoge nuestro programa educativo, pueden también ser:

- Educación para la Igualdad de Oportunidades
- Integración e inserción laboral de los jóvenes: orientación vocacional y de cara a estudios superiores. Apoyo en la búsqueda de primeros empleos.
- Educación para la Paz y el Desarrollo (educar en la diversidad y el pluralismo): planteamiento de algunas acciones de cooperación.
- Educación para la Salud: educación afectivo-sexual, orientación sexual, prevención de embarazos y ETS, trastornos de la conducta alimentaria, prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias.
- Educación en el consumo responsable y en el uso adecuado de las nuevas tecnologías.
- Educación Ambiental: programas de voluntariado ambiental.
- Educación Vial: prevención de accidentes, uso del casco en ciclomotor

7.4 ¿CÓMO LO MOTIVO A PERMANECER EN EL GRUPO SCOUT?

Con la integración en grupos de su edad y ofreciendo la posibilidad de desarrollar y participar en proyectos que les resulten de interés y poder hacerlo con autonomía; y contando con su participación pero a su vez con el apoyo necesario.

7.5 CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CAUSAS DE ABANDONO DE LOS ESCULTAS/PIONEROS

Según los resultados de las encuestas que pasó el Equipo Federal de Crecimiento, los Escultas/Pioneros abandonan el Grupo Scout por:

- Estudios (28,07%)
- Falta de motivación (14,91%)
- Otras aficiones de tiempo libre los fines de semana (13,16%)
- Salir de marcha (9,65%)
- No están dispuestos a comprometerse (8,77%)
- Problemas propios de la adolescencia (7,89%)
- Trabajo (5,26%)
- Cambio de amistades (4,39%)
- Primeras relaciones (3,51%)
- Aburrimiento, monotonía (3,51%)

"POR SI TE SIRVE DE AYUDA...
La realidad de los Grupos de ASDE es⁶":

Los Grupos de ASDE tienen una media de 13 escultas/pioneros por Sección.

⁶ Los datos que se mencionan son los obtenidos de las encuestas realizadas a los Grupos Scouts de ASDE por el Equipo Federal de Crecimiento.

8

CAPTEMOS UN SCOUT.

8.1 CARACTERÍSTICAS DEL SCOUT

Esta sección abarca la etapa de la primera adolescencia y por ello, es la más complicada. Es cuando se producen los cambios físicos más importantes y esto conlleva una alteración a la que hay que adaptarse.

Psicológicamente es un momento de desestructuración, dudas, soledades pero también de mayor capacidad de análisis y pensamiento, de sensaciones, emociones y experiencias nuevas, tanto en los afectos como en las relaciones con el otro /mismo sexo con más contenido afectivo sexual y sus amigos.

Se vuelven más reservados con los adultos, comenzando un proceso de descubrimiento y conocimiento de sí mismo. Muestran una actitud de oposición y negativismo, especialmente frente a normas, valores, costumbres y tradiciones de los adultos.



Les preocupa mucho su imagen corporal están más apáticos y cambian de intereses con bastante rapidez. Pasan largas horas preocupados de sí mismos y de sus intereses. Se da prioridad a las necesidades personales. Tienen un mayor interés por conocerse a sí mismo. Busca su identidad y autonomía, quieren tener sus propias opiniones y pensar por sí mismos.

Algunas circunstancias que antes correspondían o se producían en edades mayores como el consumo de alcohol, violencia, relaciones sexuales, se van produciendo en edades cada vez más tempranas. El Carpe-diem, el vivir deprisa de nuestra sociedad se traslada a los chicos/as que miran con anhelo la etapa joven-adulta. Las novedades del sistema educativo incorporan en muchas ocasiones a los scouts de primer año (11 años) a los institutos donde sus referentes comienza a ser chavales/as de 17 a 18 años.

Institutos, Bibliotecas, cibercafés, asociaciones o clubs deportivos, grupos parroquiales a través de actividades o jornadas realizadas en la Comunidad.

8.3 ¿Qué le ofrezco que no le ofrezcan "otros"?

Esta sección se organiza en patrullas la idea educativa que persigue este sistema es la de dar un marco de responsabilidad a todos los chicos/as que forman parte de ese grupo. Convirtiéndose así la patrulla en una unidad de trabajo compuesta por número de personas entre 6 y 8. Cada patrulla tiene unos elementos propios que las distinguen del resto creando así entre los miembros de este grupo una identidad propia.

Existen cargos dentro de ésta y cada uno es responsable de que se realicen determinadas tareas, por lo que, se les inculca un sentido de responsabilidad y la importancia de cumplir con las tareas asignadas.

Con la patrulla se divierten, aprende técnicas, juegos, canciones, etc; aprenden a trabajar en equipo.

Por tanto, aprenden a trabajar en equipo, desarrollar ciertas habilidades sociales como la escucha activa, expresarse y hablar en público, aprenden a tomar decisiones de manera consensuada, a asumir responsabilidades.

En las patrullas cada miembro tiene un grado concreto de responsabilidad, es una unidad de trabajo por lo que se aprende a trabajar en equipo.

En la Sección Scout se conocen amigos de su edad, se juega, se comprometen, comparten aventuras y experiencias, se disfruta de salidas, acampadas, campamentos, actividades multiaventura, deportes, etc. y aprenden divirtiéndose.

Las características de esta edad hace que los chicos/as se interesen por temas o aspectos tan variados como: reciclaje, orientación, cómo hacer una mochila, comunicarse y expresar sus sentimientos, diferentes realidades sociales, justicia, hábitos saludables, cambios de la adolescencia, aprender a administrar los recursos económicos, conocimientos de la actualidad mundial, qué tener en cuenta a la hora de realizar marchas, primeros auxilios, consumo responsable, introducción nuevas tecnologías, temas de discriminación, conocimiento de realidades sociales diferentes, cuidado de la naturaleza, sensibilización medioambiental, técnicas de socorrismo, educación sexual, influencia de los medios de comunicación, lenguaje sexista...

A través de la ley Scout los chicos/as aprenden a:

- cumplir sus promesas o compromisos
- a ser leales con sus amistades
- ser útiles y serviciales ayudando a las personas que les rodean
- ser sociables y amigables
- ser personas cortés y educadas
- cuidar y respetar la naturaleza
- a ser responsables y terminar con las tareas asignadas
- optimismo en general y especialmente ante dificultades y preocupaciones
- comprar las cosas necesarias y cuidar el material y sus bienes
- cuidar de su cuerpo y a tratar bien a los demás.

8.4 ¿CÓMO LO MOTIVO A PERMANECER EN EL GRUPO SCOUT?

Los chicos y chicas de esta edad tienen una gran necesidad de pertenecer e integrarse en un grupo y esto es algo que se consigue dentro de esta sección del Escultismo. Buscan diversión y realizar actividades variadas: deportes, acampadas, etc.

**"POR SI TE SIRVE DE AYUDA...
La realidad de los Grupos de ASDE es⁷":**



Los Grupos de ASDE tienen una media de 20 scouts por Sección.:

⁷Los datos que se mencionan son los obtenidos de las encuestas realizadas a los Grupos Scouts de ASDE por el Equipo Federal de Crecimiento.

9

CAPTEMOS UN LOBATO.

9.1 CARACTERÍSTICAS DEL LOBATO.



A esta edad de 8 a 11 años se caracterizan por su movilidad, deseo de saber, alegría y su espontaneidad. Y la aprobación continua de los demás.

Le gusta que el adulto participe con él en todas sus actividades, adora al educador, el afecto mutuo es el móvil que potenciará el desarrollo de las cualidades del niño.

En estos años son muy importantes los ambientes o grupos sociales (Colegio, Grupo Scout...) ya que le ayudarán a interiorizar y hacer suyo el mundo que le rodea.



Desarrollan la conciencia crítica y tienen un gran sentido de justicia. En esta etapa comienzan a tener conciencia del valor real de las cosas.

La pandilla se convierte en su grupo de referencia separándose poco a poco de la protección de los padres, esto es fundamental para el proceso de socialización.

El desarrollo moral en esta etapa se centra en la orientación hacia las relaciones interpersonales: la buena conducta es aquella que gusta a los demás y es aprobada por ellos.

La amistad se centra más en la actividad, en lo que hacen con el resto de chicos/as de su edad, que en la interacción.

A esta edad aún hay muchas cosas que los padres, madres, tutores deciden por ellos, pero ya tienen una idea de lo que les gusta hacer, los lugares donde encontramos a niños/as de esta edad son prácticamente los mismos que en la Sección de Castores: Colegios, AMPAS, Bibliotecas, Ludotecas, Grupos parroquiales, entorno o vínculos familiares.

9.3 ¿QUÉ LE OFREZCO QUE NO LE OFREZCAN "OTROS"?

Las máximas de Baloo nos sirven para convivir, organizarnos, hacer más fácil la vida en común y ser cada día mejor.

- El lobato piensa primero en los demás.
- Tiene sus ojos y oídos bien abiertos.
- Es limpio y ordenado.
- Siempre está alegre.
- Dice la verdad aunque le cueste.
- Respeta las cosas y cuida la Naturaleza.



Esta sección le ofrece a los niños/as la integración en un grupo que es fundamental en esta etapa de desarrollo.

Se educa en valores de una manera integral. Con la Manada se tratan temas tan diversos como consumo responsable, convivencia, tolerancia, conocimiento de otras realidades. Se enseña a trabajar en equipo, se trabaja con ellos y se inculca unos hábitos de higiene y salud, alimentación sana, sexualidad, medio ambiente.

Este grupo se convierte en un gran agente de socialización y de ayuda en la integración en la sociedad como ciudadanos ya que se trabajan temas como el conocimiento de organizaciones políticas, educación vial, a respetar el trabajo de los demás, a cumplir normas, etc.

9.4 ¿CÓMO LO MOTIVO A PERMANECER EN EL GRUPO SCOUT?

En esta etapa ya tienen más criterio y saben lo que les gusta y lo que no, por tanto, la motivación se consigue logrando que se diviertan y compartan esta diversión con su grupo de amigos. Esto lo podemos lograr integrándolos en los grupos de lobatos, dejando que participen y otorgando importancia a su participación, y por supuesto planteando actividades que les resulten atractivas.

"POR SI TE SIRVE DE AYUDA... La realidad de los Grupos de ASDE es³":



Los Grupos de ASDE tienen una media de 20 lobatos por Sección.

³ Los datos que se mencionan son los obtenidos de las encuestas realizadas a los Grupos Scouts de ASDE por el Equipo Federal de Crecimiento.

70 CAPTEMOS UN CASTOR

10.1 CARACTERÍSTICAS DEL CASTOR

Los castores son niños y niñas con una edad de 6 a 8 años, esta edad en términos psicopedagógicos o evolutivos se conoce como periodo de latencia. Es una época que puede marcar decisivamente el carácter, las actitudes, la forma de ser del niño/a en el futuro. Las características que veremos son generales a esta etapa de desarrollo que dependerá del ritmo y evolución personal de cada niño/a.

A los 6 años el niño/a se encuentra en un período de inseguridad e incertidumbre, de afirmación de sí mismo y de comparación con los otros compañeros. Pasa de un mundo conocido y seguro (su entorno familiar) a un mundo nuevo e inseguro, pero que le atrae y despierta su reciente curiosidad.

El niño de 7 años posee nuevos medios de comprensión y de expresión. Se empieza a adaptar al universo social que crea el colegio y es capaz de dialogar sobre experiencias concretas. Al cumplir los 8 años están a caballo entre la niñez y la infancia madura.

En cuanto al desarrollo intelectual su razonamiento intuitivo se irá convirtiendo en más estable y lógico, más analítico, capaz de relacionar cosas y formular conceptos. Y necesitará que le demuestren las cosas para creerlas ya no es tan ingenuo.



Es una edad en la que existe un gran deseo de saber, como de descubrir por sí mismo. Posee una gran capacidad de observación. Su noción del espacio es limitada y su conciencia del paso del tiempo no existe. No saben diferenciar aún claramente lo real y la fantasía.



En general, prefiere juegos donde adquieran más protagonismo las reglas o construir algo. Necesita ser comprendido para no estar desorientado. Aumenta su socialización y agudiza su atención a los demás. Pero tiene un estado de ánimo variable. El grupo empieza a influir considerablemente en su conducta, éste le ayudará a definir sus actitudes y valores actuará como elemento socializador en el que aprende a convivir y a respetar a los demás.

- disciplina: límites, autocontrol
- cuidado personal
- escuchar
- respeto a la naturaleza
- y la importancia de su ayuda



10.2 ¿DÓNDE LO CAPTO?

En esta edad, la captación vendrá por parte de los padres, madres o tutores de los niños/as ya que aún no tienen mucha capacidad para decidir y saber qué quieren. Algunos lugares donde podemos contactar con niños/as de esta edad son: Colegios, AMPAS, Clubes deportivos, Centro Cívicos, Comedores escolares, Ludotecas, Concejalías de Infancia, y vínculos familiares.



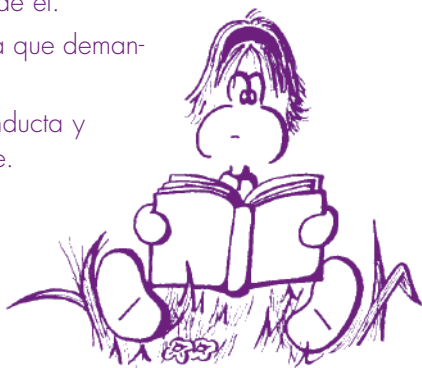
10.3 ¿QUÉ LE OFREZCO QUE NO LE OFREZCAN "OTROS"?

Se enseña a compartir, relacionarse, jugar con los demás. Se inculcan una serie de normas y valores a través de los pilares básicos de esta sección que son:

Por tanto, se le enseña a asumir responsabilidades, aspectos cívicos de ciudadanía como es el respeto y cuidado del medio ambiente. También aprenden a valorar experiencias y así a desarrollar un espíritu crítico. Y muy importante a desarrollar su creatividad a través de los juegos que realizan.

10.4 ¿CÓMO LO MOTIVO A PERMANECER EN EL GRUPO SCOUT?

- Preguntar, detectar sus gustos, inquietudes e intereses.
- Cuidar su integración en el grupo ya que es fundamental, haciendo que el niño/a se sienta parte de él.
- Ofrecer mucho afecto es una etapa en la que demandan bastante atención y cuidado.
- Reforzando sus "buenas" acciones o conducta y ayudándole a mejorar en lo que necesite.
- Satisfacer sus deseos de saber, tienen una gran curiosidad por todo prácticamente.
- Otorgar pequeñas responsabilidades acordes con su edad.



**"POR SI TE SIRVE DE AYUDA...
La realidad de los Grupos de ASDE es³":**

Los Grupos de ASDE tienen una media de 12 castores por Sección

³ Los datos que se mencionan son los obtenidos de las encuestas realizadas a los Grupos Scouts de ASDE por el Equipo Federal de Crecimiento.

77

LA PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS ADULTOS A MEDIO/ LARGO PLAZO.

Para realizar una previsión de los Recursos Humanos a medio/largo plazo, en primer lugar debemos conocer los recursos de los que ya disponemos, algo obvio pero importante; y en segundo lugar, dónde queremos llegar, es decir, cuántos grupos tendremos, cuántos adultos necesitamos, qué actividades queremos desarrollar...

También debemos tener en cuenta que dentro del voluntariado en general existe una mezcla entre altruismo y puro interés, que es aplicable al voluntariado scout, por este motivo debemos prestar atención a los "beneficios" que nuestra organización puede aportar a los voluntarios, algunos de ellos son:

- oportunidad de conocer gente nueva
- socialización y educación integral de niños/as en valores
- desarrollar nuevas habilidades
- adquirir nuevos conocimientos y experiencia
- sentirse útil y necesitados
- divertirse y desarrollarse como personas.

A continuación recogemos algunas estrategias de captación de voluntarios adultos utilizadas en Organizaciones que trabajan con voluntariado y que seguro podemos aplicar a nuestra entidad:

- **Cara a cara**, es decir, a través de otro voluntario, esta es la vía más efectiva. Algunas organizaciones motivan a sus voluntarios y les dan autonomía para que:
 - Dentro de todas las organizaciones existen "líderes de opinión" que dentro de sus comunidades dan a conocer los valores de la Organización

- Jornadas de trabajo hacia la comunidad o charlas informativas en sus barrios o zonas residenciales, haciendo uso del nombre de la ONG.
- Proponer y llevar a cabo iniciativas donde se compatibilicen los valores que promueve la Organización y la motivación de la actividad específica que se realiza.
- Redes de voluntariado, usar como canales de captación a las plataformas de voluntariado y Federaciones que agrupan a organizaciones de voluntariado.
- Jornadas específicas, aprovechar actos como conferencias, coloquios, simposios, charlas en escuelas o centro educativos, ferias de la solidaridad o voluntariado, etc, para la captación de voluntarios.
- Internet, por ejemplo dando a conocer nuestras necesidades de voluntarios y nuestro trabajo y actividades en nuestra página web de Organización Federada y/o Grupo Scout.

Veamos dentro de nuestra organización en sí, la captación de Recursos Humanos Adultos.

Vayamos por partes

Sujetos de la captación: ¿a quién podemos captar?

Todo el mundo puede ser válido para desarrollar una función en el escultismo si somos claros en la información, sinceros en el compromiso, coherentes a la hora de dar apoyo y formación y atentos a la hora de integrar y motivar a una persona.

Al hablar de captación se tiende a pensar en atraer personas que no tengan nada que ver con la organización, que no pertenezcan al ámbito scout, pero realmente esta opción en ocasiones es la más complicada. Pero no olvidemos que en la mayor parte de las ocasiones nuestros scouters proceden del propio seno del Grupo Scout (acceden al Consejo de Grupo desde la sección Rover); por otro lado, la aplicación de la Política de Recursos Humanos Adultos también contempla la integración en los Grupos Scouts de personas que en su momento estuvieron vinculadas al escultismo y regresan (podríamos llamarlos “scouters recuperados”), bien al mismo Grupo Scout

bien a otro distinto. Por esa razón entendemos que es mejor hablar no sólo de captación sino también de integración.

A continuación se da una serie de valoraciones sobre los potenciales scouters que podemos captar según el ámbito del que procedan.

1.- Captación de scouters sin vinculación previa al escultismo.

La situación coyuntural de algunos Grupos Scouts (nueva creación, crisis, etc.) hace que sea una opción barajada en muchos Consejos de Grupo. De hecho no deberíamos contemplarla como una excepción, si no como algo habitual o al menos a tener en cuenta en nuestras planificaciones.

Si tenemos en cuenta el descenso en el número de miembros de los Grupos Scouts podemos intuir que en un periodo de tiempo no muy lejano los Grupos Scouts tendrán que recurrir a captar scouters sin vinculación previa al escultismo si quieren mantener su acción educativa, ya que en algunos casos podría ser casi imposible mantener una estructura y una capacidad potencial de trabajo acordes a lo que requiere un Grupo Scout limitando las fuentes de abastecimiento de scouters al propio Grupo Scout. Recomendamos desde este punto la planificación a medio plazo de las necesidades educativas y la disponibilidad de Recursos Humanos Adultos en los Grupos Scouts de la Federación, cuestión para la que entendemos que también serán necesarias herramientas.

En este apartado incluimos también a padres y madres de nuestros educandos, práctica que en algunas asociaciones federadas está implantada y sobre la que no han llegado muchas referencias a aquellas asociaciones en las que no se tiene en cuenta. Siendo conscientes de que este tema provocaría un profundo debate en cualquier Consejo de Grupo Scout que se planteara asumir tal medida para mantener su actividad al 100 %, entendemos que no por ello debemos dejarlo de lado como posibilidad.

El proceso de captación e integración de este tipo de scouters deberá ser meticulosamente planificado, dándole la importancia que merece y no dejando cabos sueltos al azar; de un correcto proceso de captación e integración dependerá en muchos casos que una persona que llega a nuestro Grupo Scout "desde la calle" se encuentre a gusto y motivado ara responder a lo que se espera de él.

2.- Integración de scouters procedentes de la sección Rover

Como es lógico si en este caso hacemos referencia a un proceso de captación debemos hacerlo en distintos términos al caso anterior. Aún así, de la misma manera, debemos atender de una forma muy especial al proceso de integración de un scouter que accede al Kraal desde el Clan Rover por varios motivos:

1. Aunque su conocimiento del Consejo de Grupo en el ámbito personal facilita mucho la integración de un nuevo scouter no debemos olvidar que normalmente acceden varios scouters de una misma promoción que coinciden con grupos de personas de diferentes promociones anteriores a la suya. Por esta razón, y sobre todo por la diferencia de edad y de experiencia, corremos el riesgo de que en caso de no favorecer una correcta integración se formen subgrupos que en ocasiones pueden desembocar en un funcionamiento anormal del Consejo de Grupo.
2. Si bien es cierto que normalmente un scouter procedente de Rovers lleva consigo una fuerte carga de motivación, no lo es menos que le falta un conocimiento real del compromiso que conlleva ser scouter, del esfuerzo que supone y de las formas de funcionamiento que tiene un Consejo de Grupo.

En definitiva debemos ser especialmente cuidadosos a la hora de formalizar un compromiso con un Rover que accede al Kraal de cara a no romper sus expectativas y al mismo tiempo que éstas se integren de forma correcta en la dinámica que sigue el Consejo de Grupo.

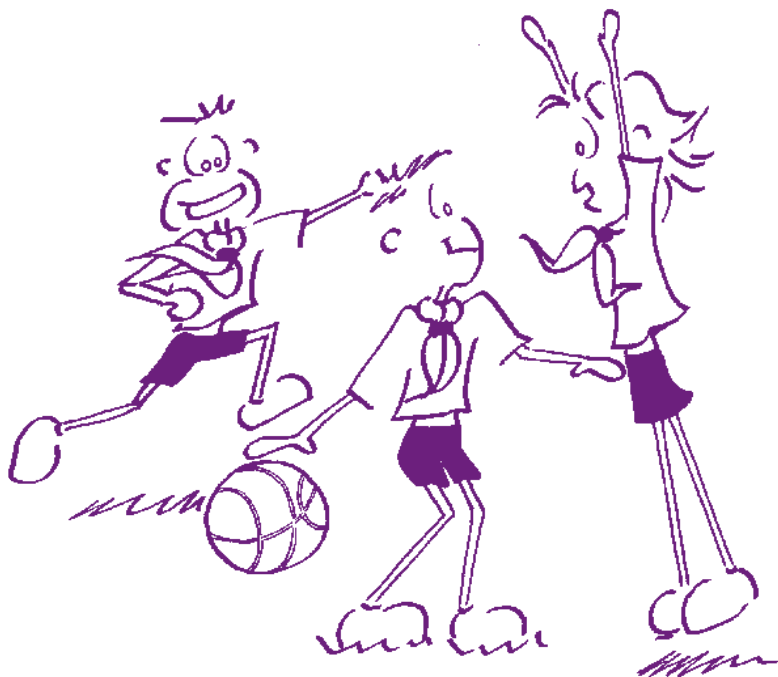
3.- Captación e integración de scouters "recuperados".

Como en el caso anterior no hay necesidad de transmitirles lo que significa el escultismo, incluso tampoco es necesario explicar qué conlleva ser scouter (se supone que ya han tenido la experiencia). Sin embargo debemos ser conscientes de que el grupo humano en el que se integran no es el mismo que ellos dejaron, incluso que la situación, tradiciones, contexto... del Grupo Scout puede ser muy diferente, desconociendo también en ocasiones las Políticas Federales y Asociativas (Programas, Recursos Humanos, Formación...) actuales. Por ello es fundamental atender a su integración, reciclaje y formación permanente desde un principio con objeto de que la

motivación que les ha llevado ha plantearse la vuelta al ámbito del escultismo no se vea frustrada por un contexto radicalmente nuevo.

4.- Captación de profesionales relacionados con el ámbito de la educación y/o la acción social.

A través del interés que puede despertar el proyecto educativo de ASDE en profesionales que trabajen con infancia o juventud, puede ser un modo de acercar a personas que no tengan una relación con el Escultismo. A este colectivo le puede interesar el modelo y valores que se transmite desde el movimiento scout, es decir, la identidad del Escultismo pero probablemente no esté muy interesado en el tema del asociacionismo. Por ello, será necesario transmitirles la importancia de comprometerse con esta labor y a su vez, habrá que llevar a cabo una inmersión en la metodología scout.



12 ANEXOS:

- a. **CÓMO HACER UN TRÍPTICO PERSONALIZADO DE CAPTACIÓN. (*)**
- b. **MÉTODOS DE DIFUSIÓN DE NUESTRA CAMPAÑA DE CAPTACIÓN. (*)**
- c. **CATÁLOGO DE CARGOS, FUNCIONES Y PERFILES**
- d. **DINÁMICAS DE MOTIVACIÓN DE SCOUTERS. (*)**

(*) A la fecha de finalización de la presente publicación, estos materiales están en proceso de elaboración.

VEAMOS UN EJEMPLO

NUESTRO CONSULTORIO:

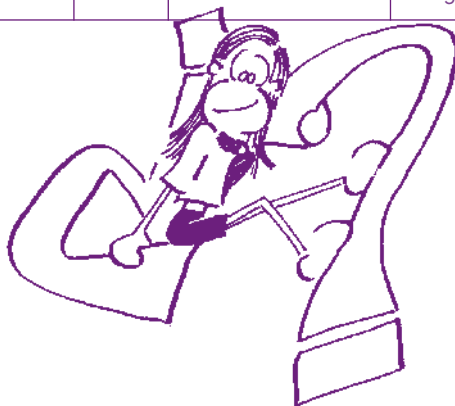
Somos un Grupo de Soria, contamos con 10 castores, 13 lobatos y 10 scouts 5 escultas/pioneros. Tenemos 2 scouters de castores, 3 de lobatos, 2 rovers/compañeros en servicio dentro del Grupo, apoyando las secciones menores. El coordinador de grupo este año se irá a estudiar fuera de la ciudad, y es muy posible que se desvincule del grupo. Nuestro local está en la sede de un colegio que nos presta sus instalaciones. Tenemos dos madres que apoyan en la sección de lobatos. El tesorero del grupo es un scouter recuperado.

¿Qué podemos hacer para crecer y afrontar el futuro con optimismo?

En primer lugar, realizar un análisis de la realidad de una manera sistemática, es decir, utilizando alguna herramienta de recogida de información, puede ser de utilidad el cuadro de ANÁLISIS DE LA REALIDAD, en él incluimos los datos de nuestro grupo y los comparamos con los números ideales.

EJEMPLO

	SECCIÓN CARGO	Nº EFECTIVOS (A)	Nº EFECTIVOS QUE CAMBIAN DE SECCIÓN O CARGO A FINAL DE RONDA SOLAR (B)	Nº IDEAL EFECTIVOS (C) ¹	NECESIDADES CAPTACIÓN C(A-B)
EDUCANDOS	Castores	10		15	5
	Lobatos	13		24	11
	Scouts	10		25-30	15
	Escultas/Pioneros	5		15-25	10
	Rovers/Compañeros	2		15-20	15
	Extensión ²				
CONSEJO DEL GRUPO	Coordinador de Grupo	1		1	
	Scouters Castores	2		3	1
	Scouters Lobatos	3		4	1
	Scouters Scouts			4	4
	Scouters Escultas/Pioneros			3	3
	Scouters Rovers/Compañeros			2	
	Scouters Extensión ²			4	
	Responsable de RRHH y Formación			1	1
COMITÉ DE GRUPO	Presidente			1	
	Secretario			1	
	Tesorero			1	
	Vocales de Sección ²			5	2



OTROS ASPECTOS	TENEMOS...	NECESITAMOS...
Local del grupo	Disponemos de un local dentro de un colegio de la ciudad	
Secciones	Contamos con cinco secciones en funcionamiento, aunque los rovers/com los rovers/ compañeros están en servicio	
Tiempo medio de permanencia de los Scouters	El tiempo medio de permanencia es de dos años	
Scouters de apoyo	Disponemos de dos madres apoyando a Lobatos	
Competencia de tiempo libre en el barrio	La competencia que tenemos en tiempo libre son negocios privados como recreativos y ciber	
Formación de los Scouters	Si tenemos proyecto educativo, pero nos cuesta seguirlo	
Proyecto educativo	Estamos trabajando en la elaboración de nuestro programa educativo	
Programa educativo		
Plan anual de grupo		
Planes anuales de secciones		
Campañas de captación de educandos	No hemos realizado ninguna campaña de este tipo	
Campañas de captación de adultos	Las campañas realizadas hasta el momento para la captación de adultos ha sido a través de nuestras propias actividades	

Nuestra Realidad es...	Coordinador de grupo	1
	Nº de educandos	40
	Nº de scouters de seccion	5
	Resp. De RRHH y Formación	
	Nº de scouters de apoyo	
	Nº de miembros del Comité	1
	Otros socios del grupo	
	Nº total de Socios del grupo	47

¹Tomamos como "grupo ideal" el numero de efectivos marcados en la Parrilla Metodológica del Sistema de Programas ASDE. Para los que tengáis más efectivos por Sección de los que se recogen aquí, aumentar proporcionalmente el número ideal de Scouters en esa Sección.

²Para los Grupos que tengan en funcionamiento esta Sección. ³Para los Grupos que tengan en funcionamiento esta Sección. El número ideal es uno por sección en funcionamiento

Podemos observar que para llegar al número de miembros ideal por sección, necesitamos captar efectivos en todas las secciones desde castores hasta rovers/compañeros, y con los scouts ocurre lo mismo. Pero también debemos ser realistas con nuestros objetivos. Por ello, vamos a centrar nuestra atención en reforzar las secciones de menor edad ya que a priori es más fácil consolidar aquellas secciones de niños/as de edades tempranas. Para ello necesitamos captar scouts no sólo para estas secciones, sino para todas en general. Además si conseguimos más efectivos para dichas secciones y hacemos un buen trabajo poco a poco podremos tener a scouts y scouters en todas las secciones.

Fundamental captar efectivos y scouters de escultas/pioneros y rovers/compañeros, no podemos desatender estas secciones mayores porque también hipotecamos el futuro cercano del grupo y la posibilidad de scouters en corto tiempo. Apoyar a los rovers/compañeros en servicio sin desatender su formación y no forzando que se incorporen como scouters antes de finalizar su etapa como educandos, sino se puede conseguir que se "quemen" antes de tiempo.

Pues bien dónde podremos buscar a niños/as de edades entre 6 y 12 y de qué forma les podemos mostrar el movimiento scout para que les resulte atractivo y quieran pertenecer a él.

Algunas cosas que podemos hacer:

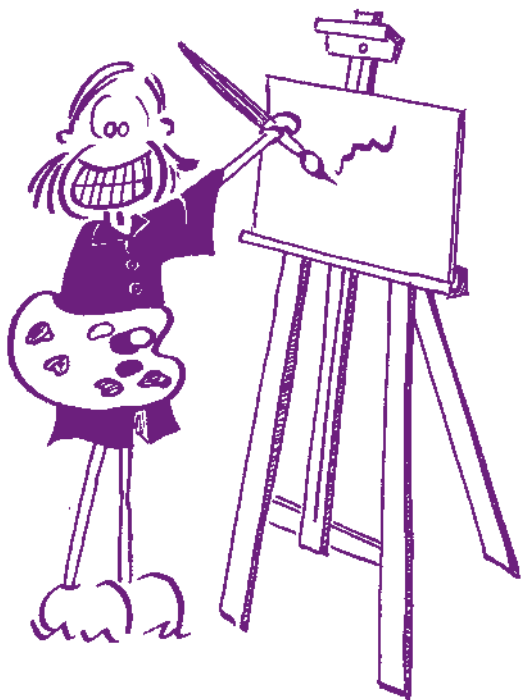
- Repartir folletos para dar a conocer el Grupo en el barrio, mostrando las actividades que se llevan a cabo, estos folletos deben ser interesantes y sobre todo centrarse en los intereses del colectivo al que nos dirigimos. Los podemos entregar en colegias, ludotecas, asociaciones de vecinos, clubs deportivos, salones parroquiales, etc.
- Contactar con las Asociaciones de vecinos, de padres y madres, juveniles, Servicios sociales, ayuntamiento, consejos de juventud, incluso alguna asociación con chavales en dificultad social.
- Podemos realizar una campaña de Puertas Abiertas en nuestro local para dar a conocer las actividades que realizamos, mostrando fotos de nuestras acampadas por ejemplo, dando a conocer el proyecto educativo que desarrollamos, y todo lo que se nos ocurra que pueda ser de interés

para niños/as de las edades a las que nos dirigimos.

- Realizar gymkhanas o ferias en el barrio abiertas, en el parque más grande del barrio.

Algunas acciones que podemos llevar a cabo para intentar solucionar nuestra necesidad de scouters:

- Convocar una cena de antiguos scouters y plantear cómo está el grupo para intentar animar a alguien a que se reincorpore.
- Hacer una salida/excursión invitando a padres y otros familiares, para presentar el trabajo del Grupo y comentando nuestras necesidades.
- Contamos con dos madres como scouters de apoyo en lobatos, ellas pueden ser una vía de captación contando lo que hacen a otros padres y madres para intentar que se anime a colaborar alguien más.
- Dar a conocer nuestras necesidades de scouters y responsables adultos a través de ASDE y la página web., para lograr una mayor difusión de nuestra situación.



PÁGINAS DE INTERÉS.

<http://directorio-guia.congde.org>

web del directorio de Organizaciones dedicadas a la Cooperación al Desarrollo

www.solucionesong.org

web para compartir el conocimiento en el Tercer Sector

www.fundacionluisvives.org

Web de la Fundación Luis Vives

www.canalsolidario.com o www.canalsolidario.org

Web del Canal Solidario, comunicación para el cambio social

www.sector3.net

web del Sector 3, dedicada a servicios en el Tercer Sector

www.hacesfalta.org

Internet y nuevas Tecnologías al servicio de la acción social y el desarrollo

www.risolidaria.org

Web de Solidaridad en Internet

www.fundacionesplai.org

Web de la Fundación Catalana de L' Esplai

www.edex.es

Web de la Organización Edex

www.redasociativa.org

Web de la Red Asociativa de la Bahía de Cádiz

www.voluntariado.net

Web del Voluntariado

BIBLIOGRAFÍA.

— *“IV Conferencia Scout Federal. Diciembre 2003”*

El Escorial (Madrid). ASDE Federación de Asociaciones de Scout de España. 2004.

Podemos conocer en profundidad la estrategia de Crecimiento en ASDE y muestra datos sobre las encuestas de crecimiento entre otros aspectos. También puede ser de utilidad la ponencia que trata sobre Ser Scouter en ASDE. Y muestra el análisis de la realidad de nuestros grupos scouts.

— *“Redes Asociativas. Sumar fuerzas para multiplicar resultados”*

Cuadernos prácticos. Fernando de la Riva, Antonio Moreno. EDEX /Fundación Esplai. 2002.

Trata el tema de las redes asociativas, una manera de actuar basada en la colaboración y el compromiso entre organizaciones para conseguir unos mejores resultados y poder rentabilizar recursos. Analiza diferentes formas de redes, y orienta en cómo construir dichas redes o cómo fortalecerlas, y destaca las actitudes que facilitan sus procesos.

— *“Captación, Acogida y Orientación de Voluntarios”*

Cuadernos de la Plataforma. Pablo Navajo Gómez. La Acción Voluntaria. 1990.

Aborda el tema de la captación, acogida y orientación del voluntariado en general, ofreciendo datos sobre estudios concretos. A pesar de su fecha las conclusiones generales sobre captación son válidas en la actualidad.

— Documento de *“Política de Recursos Humanos Adultos de ASDE”* ASDE Scouts de España. 1999

Muestra un recorrido de la Política de Recursos Humanos Adultos desde sus antecedentes hasta la estructura y responsabilidades actuales.

— Documento de *“Programas Educativos”* ASDE Scouts de España. 1999. Desarrolla el programa educativo de ASDE, el método scout y metodología.

VALORACIÓN DE LA GUÍA DE CAPTACIÓN DE ASDE.

¡¡NO TE VAYAS TODAVÍA!!

¡¡Estamos muy interesados en conocer tu opinión para poder mejorar y enriquecer esta publicación con tu aportación!!

ORGANIZACIÓN FEDERADA	GRUPO SCOUT	CIUDAD
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

— ¿Qué te ha parecido en general la guía?

- Valora del 1 al 10 (siendo 1 la puntuación mínima y 10 la máxima) la utilidad para tu grupo de esta guía.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

— Cuéntanos alguna razón o motivo de la utilidad/ o la no utilidad que tiene para vuestro grupo esta guía:

— Qué opináis de los contenidos, añadirías algún contenido más.

- Coméntanos algo sobre la utilidad del análisis de la realidad para tu Grupo Scout.

- Coméntanos algo sobre la utilidad del análisis de necesidades para tu Grupo Scout.

- ¿Crees que podrás utilizar esta guía de manera práctica en la planificación y organización de la captación con las distintas secciones?

- ¿Qué te ha parecido más interesante? Dinos tres aspectos positivos que resaltarías de la guía.

- ¿Qué consideras que falta por tratar en la guía? Dinos tres aspectos que mejorarías de la misma.

¡¡¡Muchas gracias y hasta pronto!!!

Ahora sólo tienes que enviar esta hojita antes del 15 de Septiembre de 2005 a:

ASDE. C/ Embajadores, 106-108. Casa 1. Bajo dcha.

28012 MADRID. Ó por e-mail: asdeof@asde.es