

## NUESTRO COMPROMISO COMO VOLUNTARIOS

La gestión de voluntarios del Grupo Scout nos compromete a todos, tanto al Jefe de Grupo como a los Jefes de Sección, ayudantes y padres.

Todo el trabajo que lleva armar el Plan de Grupo sería inútil si no nos sentimos comprometidos. Nuestro compromiso como voluntarios es la garantía de una buena calidad del Programa de Jóvenes que ofrecemos a nuestra comunidad y comprende 3 cuestiones:

1. **Obtención de nuevos voluntarios**
2. **Formación y desarrollo personal**
3. **Gestión de los voluntarios**

Respetar los 3 componentes de este proceso asegura la elección de la persona apropiada para la tarea indicada, en el momento indicado. Cada uno hará suyas las herramientas para desempeñar la función con éxito, promoviendo tanto su desarrollo personal como el desarrollo del Grupo (y de Scouts de Argentina en general).

Los elementos enunciados forman parte de un proceso, y no pueden separarse o eliminar alguno. Este proceso tiene como objetivo: **que crezcamos para cumplir mejor la Misión del Movimiento Scout.**

***“La misión del Movimiento Scout, a través de un sistema de valores basados en la Promesa y la Ley Scout, es contribuir a la educación de los jóvenes para que participen en la construcción de un mundo mejor donde las personas se desarrollen plenamente y juegan un papel constructivo en la sociedad.***

***Esto se logra...***

- ↳ Involucrando a los niños, niñas y jóvenes a través de sus años de formación en un proceso de educación no formal***
- ↳ Usando un método específico (conocido como Método Scout) que hace a cada joven el principal agente de su desarrollo como una persona autónoma, solidaria, responsable y comprometida.***
- ↳ ayudándolo a establecer un sistema de valores basados en principios espirituales, sociales y personales como los expresados en la Promesa y Ley Scout.”***

---

## NUESTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO VOLUNTARIOS

### ***Como voluntario tenés derecho a:***

1. Ser informado sobre la descripción de tareas, reglas y políticas correspondientes, a la función que se te ofrece, con anterioridad a la aceptación de la función de servicio que desempeñarás.
2. Tener una descripción escrita de tus tareas.
3. Que se te asigne un trabajo apropiado dentro de las posibilidades del Grupo Scout. Tomando en consideración tus preferencias personales, tu temperamento, la experiencia previa, tu educación y el trabajo realizado en el pasado.
4. Recibir capacitación para el óptimo desarrollo de tu función.
5. Hacer escuchar tus opiniones y sugerencias y a esperar una respuesta a las mismas. Respetando la estructura de la Asociación, pudiendo escalar en ella hasta encontrar una respuesta.
6. Recibir reconocimiento adecuado por la tarea que realizás. Mediante promoción, premios, diplomas o de cualquier manera tangible, mediante expresiones corrientes de aprecio y tratándote como un colaborador en quien se puede confiar.
7. Estar informado de todo aquello que directa o indirectamente te afecta a vos o a tu tarea.
8. Tener una supervisión responsable y continua. Por personas con experiencia, bien informadas, pacientes y consideradas, que tienen tiempo para aconsejarte y orientarte.
9. Un lugar y ambiente de trabajo adecuado a tu tarea. Ordenado y fijo, apropiado para el trabajo y de acuerdo con la tarea que debe llevarse a cabo.
10. Una educación continua. Como extensión de la capacitación inicial, información relativa al desarrollo de la tarea de la Asociación y capacitación para cargos de mayor responsabilidad.

## **Como voluntario tenés la obligación de:**

1. **Actuar con sinceridad.** Expresar tus discrepancias y solicitar las aclaraciones que necesites para no quedar con malos entendidos.
2. **Actuar con lealtad.** Haciendo sugerencias pero evitando ataques directos o críticas agresivas a las personas.
3. **Acatar los reglamentos.** Evitando criticar lo que no comprendés, porque puede tener una base razonable.
4. **Informarte.** Pidiendo aclaración de lo que no comprendés. No esconder tus dudas y frustraciones hasta que estas te obliguen a retirarte de tu trabajo o hasta que llegue a ser “un caso” para el Grupo.
5. **Estar dispuesto a aprender.** La capacitación es esencial para poder dar un buen servicio a los jóvenes.
6. **Continuar aprendiendo.** Aprendé cuanto puedas respecto del Movimiento Scout y tu misión en él.
7. **Aceptar supervisión.** Vos harás un mejor trabajo, disfrutándolo más, si cumplís con lo que se espera de vos.
8. **Inspirar confianza.** Cumplir con tu palabra. Hacer lo que prometiste hacer. Ser puntual.
9. **Actuar como miembro del equipo.** Uno de los secretos del éxito del Método Scout es el trabajo en equipo. Hoy en día, si te cortás sólo, pronto te sentirás desplazado en un mundo cada vez más complejo.

---

## **AYUDAS PARA TU EVALUACIÓN Y SUPERVISION**

Todos los que acceden a una función de servicio tendrán derecho y obligación a la **supervisión**.

### **¿Qué es la Supervisión?**

Es el proceso para **ayudarte**:

- ↳ A comprender **qué se espera de vos**,
- ↳ A definir **metas claras de desempeño** y
- ↳ A establecer un **plazo específico para alcanzarlas**.

Las metas pueden ser desde superar problemas de interacción personal, hasta alcanzar los objetivos del Plan de Grupo.

La Supervisión comprende:

- ↳ **el apoyo**, tanto en la tarea como en la capacitación y en el logro de objetivos de desarrollo personal;
- ↳ **la provisión de los recursos** y
- ↳ **el control** necesario para asegurar el cumplimiento de la Misión.

**El supervisor natural de los ayudantes es su Jefe de sección.**

**El supervisor de los Jefes de sección es el Jefe de Grupo (o el sub-jefe).**

Al principio dijimos que nuestro compromiso como voluntarios es la garantía de una buena calidad del Programa de Jóvenes que ofrecemos y comprende 3 cuestiones:

- ↳ **Obtención de nuevos voluntarios**
- ↳ **Formación y desarrollo personal**
- ↳ **Gestión de los voluntarios**

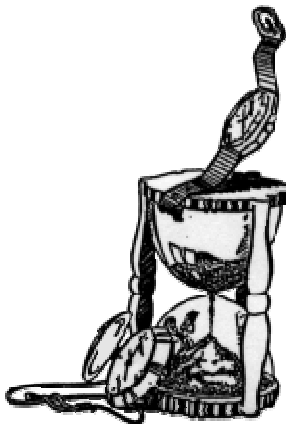
---

**No te achiques si al leer esto te parece que hablamos en “chino” o que está re lejos de la realidad de tu sección. Algún día hay que dar el primer paso...**

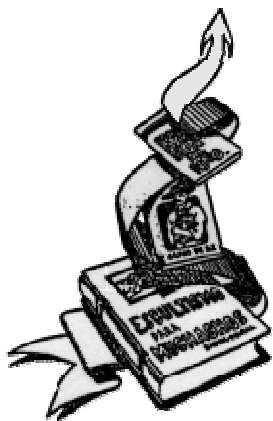
## Ser educador Scout



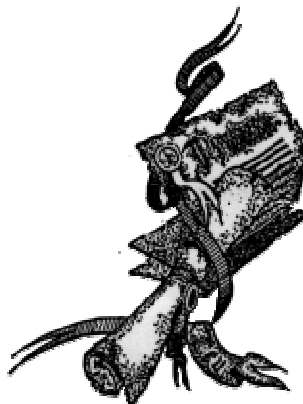
"El educador scout es y debe ser el alma de la gran hermandad scout"



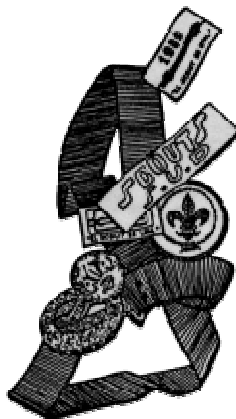
"Ser educador scout es entregarse responsablemente a los jóvenes y al movimiento, no dar migajas de nuestro tiempo"



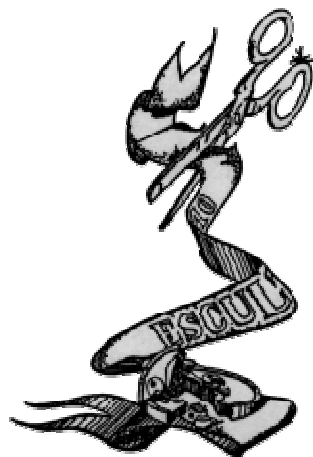
"Ser educador scout es buscar responsablemente la máxima superación personal en beneficio propio y de quienes te rodean"



"El educador scout debe ser el más celoso y fiel cumplidor de la ley y la promesa y hacer de ella su norma de vida"



"El educador debe ser scout con y sin uniforme y comportarse como tal en todo momento"



"Ser educador scout es buscar responsablemente la solución a los problemas de la asociación y participar en la adecuada

implementación de esa solución"

"Ser educador scout no es un privilegio, es una vocación y un apostolado llenos de amor y responsabilidad"

## Obtención de nuevos voluntarios:

### ↳ **Detección de necesidades**

A principio de cada año (generalmente en Febrero) se reúne el Consejo de Grupo y realiza un diagnóstico de la situación actual comparada con la situación deseada, la diferencia entre ambas respecto de los educadores scouts y dirigentes serán las necesidades detectadas.

Como resultado el Consejo de Grupo debe diseñar un plan de captación, pudiendo pedir ayuda al Distrito.

### ↳ **La Captación o reclutamiento**

Debe ser permanente y debe considerar:

- ↳ Descripción de funciones para cada tarea
- ↳ Perfiles requeridos
- ↳ Definir cómo se decide la incorporación de un nuevo voluntario

### ↳ **Acuerdo entre las partes**

El acuerdo mutuo es un **compromiso recíproco** entre el voluntario y Scouts de Argentina (representada por el Grupo Scout).

El acuerdo es por un tiempo determinado.

### ↳ **Nombramiento**

El Jefe de Sección solicita al Consejo de Grupo la confirmación del nombramiento de sus ayudantes.

El Jefe de Grupo solicita al Consejo de Grupo la confirmación del nombramiento de los Jefes de Sección.

Los padres y madres representantes de cada grupo de edad son elegidos a principio de cada año (generalmente en mayo) por los padres y madres y son confirmados por el Consejo de Grupo.

El requisito previo al nombramiento es el **compromiso de acuerdo mutuo**.

---

## Formación y desarrollo personal

### ↳ **El compromiso de capacitarse**

- ↳ Los módulos de formación ofrecen a cada voluntario los conocimientos para el desempeño eficaz de su función (definida en Estatutos y Reglamentos) para cumplir la Misión del Movimiento Scout en concordancia con el Proyecto Educativo de Scouts de Argentina.
  - ↳ En todo el proceso de formación, el voluntario cuenta con una supervisión directa que busca mejorar su desarrollo personal y operativo.
  - ↳ La formación es un proceso continuo que no termina con la Insignia de Madera.
  - ↳ El Grupo Scout, dentro de sus posibilidades, promoverá la participación de los voluntarios en los módulos. Pero es parte del **compromiso recíproco** que también el voluntario busque la forma para participar de las oportunidades de capacitación.
  - ↳ Cada uno asumirá la responsabilidad de su desarrollo personal con ayuda y orientación de su supervisor (Asesor Personal) y de toda la estructura de la asociación.
- 

## La gestión de los voluntarios

El Grupo Scout garantiza la movilidad de las personas para aprovechar al máximo los potenciales y aptitudes de cada uno.

### ↳ **La gestión de los voluntarios comprende:**

- ↳ El planeamiento del desempeño y
- ↳ La evaluación periódica
- ↳ La evaluación al término de un período

## El planeamiento del desempeño

Es un instrumento que permite:

- ↳ Establecer objetivos de desempeño y desarrollo personal
- ↳ Medir el logro de los objetivos en forma periódica
- ↳ Detectar las necesidades de cada uno
- ↳ Detectar potenciales y planear su mejor aprovechamiento por parte del Grupo Scout
- ↳ Realizar oportunamente los ajustes para mejorar la calidad de su tarea

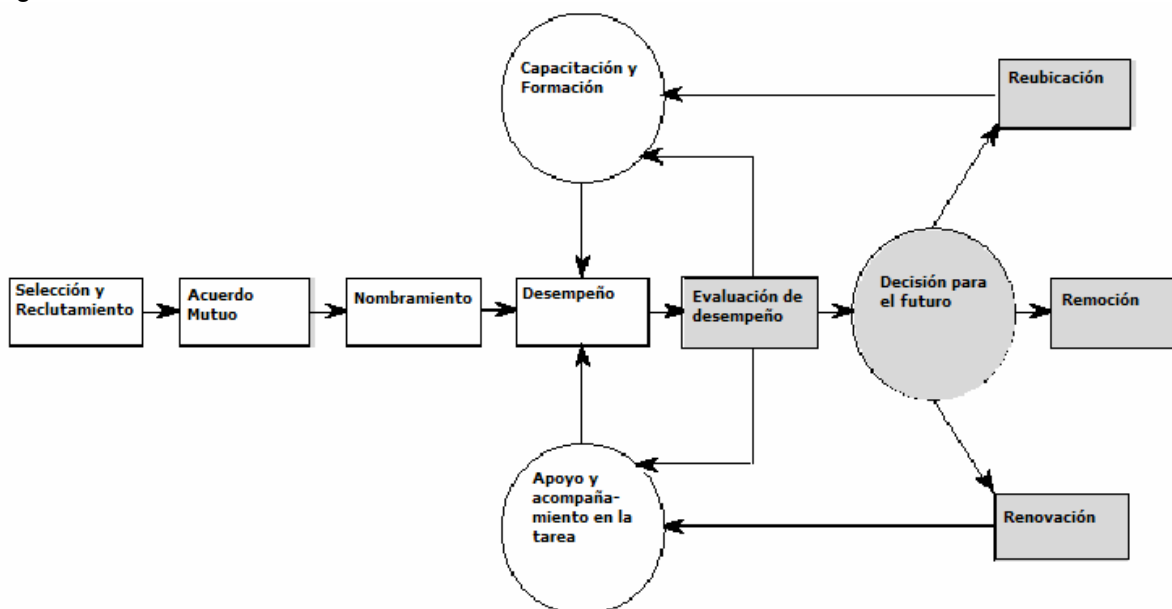
## La evaluación

Tanto periódica como al término de un mandato es un instrumento para:

- ↳ Medir logros
- ↳ Buscar opciones de acuerdo a aspiraciones e intereses personales e institucionales para el mejor aprovechamiento de las aptitudes y los potenciales de cada uno en su función o en otra que sea acordada (**promoción, remoción o confirmación**)
- ↳ De esta evaluación resultará la **renovación del mandato, reubicación o retiro del dirigente**, observando las opciones establecidas por el Reglamento General.

Un error que debemos evitar es que la evaluación se convierta en un juicio a la persona, en lugar de valorar su desempeño, lo que es muy diferente. Este error hace que la evaluación pierda su eficacia como manera de facilitar el progreso personal y del grupo, que es la razón de ser de todo este esfuerzo que hacemos como Grupo Scout.

Figura 1: El ciclo vital de un voluntario adulto en el movimiento



## TODO ES PARTE DEL MISMO MECANISMO

El Plan de Grupo, el Plan de Sección, la Evaluación de Desempeño... son todas piezas de la misma máquina, si alguna pieza no está, la máquina no va a funcionar como debería.

## LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: UNA VARIEDAD DE SITUACIONES, LOS MISMOS PRINCIPIOS

### ↳ **Empezó en las empresas...**

La evaluación de desempeño empezó en las empresas para medir el logro de objetivos, por supuesto, el énfasis estaba puesto en la productividad. Una empresa busca obtener ganancias y esa es su preocupación. En la práctica, la evaluación de desempeño en las empresas es una entrevista entre el empleado y su consejero. La entrevista incluye una revisión de los objetivos fijados y del grado de logro, para alcanzar una decisión para el futuro (nuevos objetivos, entrenamiento adicional, nueva orientación, nuevo trabajo, etc.)

Sin embargo, la transferencia de este concepto, en esta forma, a una **organización de voluntarios** es resistida por mucha gente.

### ↳ **Pero es diferente en una organización de voluntarios...**

En el principio, la participación voluntaria en las actividades de una asociación es el resultado de una opción libre. Nada y nadie fuerza cualquier a persona a participar. Los voluntarios pueden irse en cualquier momento.

Los voluntarios ofrecen voluntariamente su tiempo, habilidades y capacidades. Dentro de un marco voluntario, cada uno contribuye con lo mejor de su capacidad y cada contribución se debe apreciar como una "donación" que uno hace libremente.

Algunos dan menos, otros dan más, todos según sus capacidades, y ningún criterio exterior se puede aplicar para evaluar cada contribución individual.

Además, el tiempo dedicado a una organización voluntaria se toma a partir del tiempo libre de un individuo, por lo tanto no se espera hacer frente a un ambiente, métodos o "apures" similares a los de su trabajo.

En muchos casos, es posible que sea el contraste con el lugar de trabajo y la posibilidad de desarrollar un rol diferente lo que está buscando.

Por eso no es raro que para muchos las prácticas de gerencia de negocios en el mundo de los voluntarios pueda ser percibida como una agresión y ser rechazada fuertemente.

Entonces ¿cualquier cosa relacionada con la organización, el planeamiento, la evaluación, y el uso óptimo de recursos, no tiene ningún lugar en el mundo de voluntarios?

Si llegamos a esta conclusión incorrecta, estaríamos "**tirando al bebé junto con el agua sucia de su baño**".

Las herramientas útiles no deben ser rechazadas automáticamente, sino que necesitan ser adaptadas muy cuidadosamente a la situación particular de los voluntarios y de las organizaciones de voluntarios.

### ↳ **Siempre se hizo en el Movimiento Scout...**

Como un movimiento educativo, el Movimiento Scout se refiere siempre al desarrollo de sus miembros.

Para los niños, niñas y jóvenes, esta preocupación se refleja en el Programa de Jóvenes que se les ofrece.

Para los adultos, esta preocupación se incorpora en las estructuras y los estilos de gestión.

La evaluación de desempeño no es algo nuevo.

En el Movimiento Scout, el elemento del Método que llamamos "**aprender haciendo**" - supone la evaluación de lo que se hizo como una condición necesaria para la "**recuperación pedagógica de la experiencia**".

Al final de cada actividad scout siempre nos reunimos con los jóvenes para **evaluar** cómo salió la actividad y cómo se desempeñó cada uno. Eso lo venimos haciendo como parte del Método Scout desde la Manada y hasta llegar a Rovers.

Los voluntarios adultos, al igual que los jóvenes, vivimos y trabajamos en equipos (p.ej: el equipo de educadores scouts de sección) y la vida de un equipo se basa en compartir, prestando atención a los otros, intercambiando ideas y ayudándonos mutuamente.

En todos estos ejemplos la evaluación está presente.

## ***↻ Los principios de la evaluación de desempeño***

1. Sólo puede ser realizada si los objetivos específicos se acordaron antes.
  2. Es el punto donde se encuentran el interés de cada uno con el interés del Grupo (o de la asociación).
  3. Su propósito es alcanzar el progreso individual y colectivo.
  4. Da lugar a una decisión para el futuro y, a través del diálogo, permite acordar la acción más apropiada para asegurar las mejoras que sean necesarias.
  5. Es útil solo cuando permite la movilidad de las personas de una función a otra.
- 

## **¿CÓMO HACEMOS LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?**

Lo más fácil es una entrevista entre uno y su Asesor Personal (o supervisor).

Es un diálogo con tu Jefe de Sección<sup>1</sup> donde consideran juntos qué se hizo para alcanzar los objetivos propuestos. Enumeran lo que salió bien y lo que no salió tan bien y, deciden juntos qué acción necesita tomarse.

Sin embargo, hay muchos obstáculos que pueden surgir y que se resuelven aclarando las cosas desde el principio:

- ↻ Ambos tienen una responsabilidad compartida sobre cada acción tomada para alcanzar los objetivos convenidos.
- ↻ Juntos deben repasar qué sucedió, para entender por qué sucedieron las cosas de la manera que resultaron.
- ↻ No es una cuestión de una persona que evalúa a otra. Hay dos socios, que juntos buscan apoyarse mutuamente para mejorar la calidad educativa de nuestra propuesta.
- ↻ Es esencial que la discusión sea constructiva, no negativa, abierta y que busque llegar a un acuerdo mutuo.
- ↻ No es un juicio donde uno se justifica ante otro.
- ↻ No se puede hacer si el supervisor tiene una sensación de superioridad.

## ***↻ El Equipo de sección es el lugar privilegiado para la Evaluación***

Además de la evaluación entre dos “socios”, el lugar privilegiado para la evaluación es el Equipo de educadores scouts de cada sección.

De hecho, los objetivos son fijados a menudo por cada equipo al diseñar su **Plan de Sección** y, los proyectos son conducidos por ellos en conjunto.

Esto no significa que no hay responsabilidad individual. Sin embargo, hay un nivel donde se comparten los proyectos y los objetivos, donde la gente trabaja junta y donde es probablemente más fácil evaluar lo que le ha sucedido a cada uno.

## ***↻ ¿Cómo arrancamos?***

La evaluación de desempeño depende de la definición de los objetivos y de la realización de un acuerdo mutuo, que son pasos anteriores en el ciclo vital de un adulto en la asociación.

Si no se ha fijado ningún objetivo y no se ha alcanzado ningún acuerdo mutuo, no hay base sobre la cual evaluar el desempeño.

### **REVISIÓN PERSONAL**

Es una ocasión de auto evaluar tu propio desempeño.

La auto evaluación puede considerar:

- a) Desempeño en tu tarea como educador scout
- b) Los resultados obtenidos
- c) Logros alcanzados.

---

<sup>1</sup> O de los Jefes de Sección con el Jefe de Grupo (o Sub-Jefe).

## *R* **Ejemplos de preguntas para la evaluación de desempeño**

### **Desempeño**

- ¿Qué hice para contribuir claramente a las metas propuestas?
- ¿Qué hice que entorpeció el logro de las metas propuestas?
- ¿En qué grado han contribuido a las metas propuestas mis conocimientos, habilidades y capacidades personales?
- ¿Cómo han entorpecido el logro de las metas estas capacidades, o la carencia de ellas?

### **Resultados**

- ¿Cómo mediría los resultados de mi trabajo en términos de:
  - Calidad
  - Cantidad
  - Puntualidad

### **Logros**

- ¿Cómo clasificaría mi contribución al equipo?
- ¿En qué medida yo contribuí al logro de los objetivos del equipo?

### **Potencial**

- ¿Estoy trabajando actualmente a mi capacidad máxima o podría hacer más?
- ¿Cuáles son las cosas que puedo cambiar para alcanzar mejor mi potencial?
- ¿Hay capacidades que necesito adquirir para realizar mejor mi servicio?

Considera tus:  
Conocimientos  
Habilidades  
Actitudes

- ¿Cuáles son las cosas que necesitan cambiar alrededor de mí (gente, ambiente o estructuras) de modo que pueda alcanzar mejor mi potencial?

Considera:  
Organización del trabajo  
Disponibilidad de recursos o de materiales, de ambiente del trabajo y de instalaciones  
Relaciones con los demás y con el grupos (interfaces)

### **Satisfacción**

- ¿Qué tan satisfecho me siento respecto de mi tarea y mi participación en el Movimiento Scout?
- ¿Cómo veo mis perspectivas futuras?

Si hay espacio para mejorar:

- ¿Qué puedo hacer para mejorar mis perspectivas de satisfacción y de futuro?
- ¿Qué espero de los otros y de la asociación al respeto?

## Serás Jefe

Si quieres, serás jefe. Tal vez no hoy ni mañana, sino cuando llegue la hora.  
Cuando tu vida sea recta como un tallo de junco y sencilla como el canto de una alondra.  
Un jefe no es aquel que quiere mandar, dirigir, imponerse.  
Ni aquel que da ordenes para hacerse obedecer.  
Ni el que prohíbe o permite; el que censura o alaba; el que premia o castiga.  
Un jefe es mucho más.  
Un jefe es el que sin quererlo ni saberlo, atrae hacia él a los demás. Es aquel cerca del que nos vamos a sentar.  
Es al que escuchamos y seguimos porque descubrimos que hay en él una fuerza que nada puede destruir; que su vida es recta y sus acciones sencillas.  
Siempre el mismo, sencillo, como su mirada, tranquilo que parece venir de muy lejos e ir más lejos aún, hasta el fondo de los corazones y más allá del horizonte.

Ser jefe no significa transformar a los demás, para hacerlos como uno, imponiéndoles ideas y actividades, cansándolos con recomendaciones, prohibiciones y preceptos.  
Ser jefe es vivir una vida pura.  
Es severo consigo mismo, indulgente con los demás.  
Sabe bien que no es fácil hacer las cosas y que casi todo requiere un esfuerzo.  
Un jefe es un compañero junto al que te vuelves mejor.

Si quieres serás jefes.  
Si quieres, serás jefe. Tal vez no hoy ni mañana, sino cuando llegue la hora.  
Cuando tu vida sea recta como un tallo de junco y sencilla como el canto de una alondra.

*(Tomado del libro de Lézard)*

---