

INFORME DE GESTION 2010



Marzo, 2011

INTRODUCCIÓN

La Asociación de Scouts de Venezuela está comprometida con los esfuerzos mundiales para el fortalecimiento del Escultismo por medio de procesos eficientes, objetivos claros y exigentes y una clara definición del joven que se desea formar.

En este compromiso, es fundamental asegurar que existan las oportunidades para que un número creciente de niños y jóvenes reciban el Escultismo, y para ello se requiere el apoyo del adulto que directa e indirectamente genere esas oportunidades.

POLÍTICA DE RECURSOS ADULTOS

Recursos Adultos apoya la política de Programa de Jóvenes para asegurar que el Escultismo esté a la disposición de un número creciente de niños y jóvenes, con el apoyo de suficientes adultos con un desempeño de calidad.

Recursos Adultos trabaja para que la Labor Scout esté basada en el voluntariado de hombres y mujeres comprometidos con el Propósito del Escultismo y los Valores Scouts, con un trabajo en equipo entre voluntarios y profesionales; y asegura que los adultos cuenten con oportunidades y medios para desarrollarse como individuos y para adquirir los conocimientos y habilidades que requieren para su cargo.

Reconoce la labor de los adultos, cuyos aportes se destacan en el logro de los objetivos de la Asociación (en el nivel donde actúen y no sólo al nivel nacional) y vela porque los adultos Scouts trabajen en las funciones para las cuales están capacitados, para las cuales se requiere su labor, y para las cuales se sienten interesados.

Recursos Adultos trabaja para: mantener a los adultos cuya labor es de calidad, lograr la participación creciente y en número representativo de la mujer y asegurar que los adultos tengan una identificación sexual acorde con su sexo, y sean capaces de modelar comportamientos basados en el propio respeto y en el respeto hacia los demás.



BENEFICIOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS ADULTOS

INCREMENTO DE LA PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

La labor Scout debe descansar en el trabajo constante y responsable de adultos voluntarios, que comprometidos con el desarrollo del país vean en el Escultismo un medio efectivo para ello.

TRABAJO EN EQUIPO ENTRE LOS VOLUNTARIOS Y LOS EJECUTIVOS

La participación voluntaria debe desempeñarse juntamente al trabajo de equipo y soporte mutuo con los ejecutivos, para el logro del Propósito Scout.

ADULTOS DE CALIDAD

La Asociación procederá a captar adultos reconocidos como personas honorables, responsables, maduras y emprendedoras, que manifiesten su deseo y voluntad de trabajar para los niños y jóvenes a través del Escultismo, y de adoptar como propios los Valores Scouts.

Esta captación se hará por medio de una búsqueda tanto fuera del Escultismo como dentro de sus filas, esto último por reubicación de adultos exitosos y por la captación de jóvenes que habiendo culminado su formación Scout, hayan demostrado cualidades e interés en la labor del adulto Scout.

Para cubrir los cargos de apoyo y dirección, se dará especial atención a personas con experiencia externa exitosa en la conducción de otros adultos.

ADULTO SCOUT RECIBE APOYO

La Asociación le proveerá apoyo desde el mismo momento de su incorporación al Escultismo, que se mantendrá durante toda su permanencia y será de acceso fácil. Recibirá soporte y motivación a través de adultos más experimentados, y de oportunidades para su desarrollo personal y para ejercer su cargo con propiedad.



ADULTOS CON SENTIDO DE LOGRO AL RECIBIR RECONOCIMIENTO POR SU LABOR

Los adultos comprenderán que su mejor recompensa será ver el aporte del Escultismo a la sociedad y a los jóvenes, ver cómo el país, la ciudad, el barrio, la urbanización cuenta con niños y jóvenes que día a día hacen aportes positivos a su propia vida y a la de sus semejantes. Y la Asociación lo motivará, reforzará y apoyará a través de dar reconocimiento público a la labor del adulto Scout, al hacer de la permanencia en sus filas una credencial inobjetable, y al agradecer y galardonar los desempeños destacados.

LA PERMANENCIA DE LOS MÁS CAPACES

Se harán esfuerzos para mantener a quienes se desempeñen en forma destacada, a la vez de que se respetarán los intereses y posibilidades del adulto, a fin de no vulnerar su voluntad.

APOYO A LA GESTIÓN DE LAS OTRAS ÁREAS

Recursos Adultos a todos los niveles de la estructura será concebida, conducida y percibida como una unidad de apoyo, o sea, que existe para dar soporte a los planes y programas que se hayan trazado.

Esto implica un trabajo en equipo, en relación de paridad, con clara definición de las responsabilidades.

INCORPORACIÓN DE LA MUJER

La Asociación hará esfuerzos por incorporar y asegurar una participación numerosa y en todos los aspectos de la labor Scout de mujeres con reconocidas capacidades, que se integren tanto en las labores de dirección como de operación.



LA MISIÓN DEL ADULTO SCOUT

Proveer a los niños y jóvenes del país la oportunidad de formarse en forma integral, a través de las actividades, valores, modelos que le ofrece un Escultismo de calidad, que trabaja en forma complementaria a la Familia, la Iglesia y la Escuela.

LA VISIÓN DEL ADULTO SCOUT

Recto pero no inflexible, optimista pero no irreal, responsable pero no fanático; que se esfuerza porque se alcancen los Propósitos de la Asociación, para beneficio de los niños y jóvenes del país.

LA MISIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS ADULTOS

Definir las necesidades, buscar, desarrollar y dar reconocimiento a los adultos Scouts, a fin de lograr el Propósito Scout en la mayor cantidad posible de niños y jóvenes, con un apoyo de calidad.

LA VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS ADULTOS

Apoyo, guía, reconocimiento del adulto Scout y comprensión del papel del Hombre en la mejora de la sociedad a través de su niñez y juventud.

***Política Nacional de Recursos Adultos
Política de la ASV***



RECONOCIMIENTO Y AGRADECIMIENTO

Antes que nada y haciendo honor a nuestra Ley, en particular a la primera de ellas donde reza: ... el Scout cifra su honor al merecer confianza, y a nuestra Promesa donde se cita: ... a servir lo mejor que pueda ..., es que a continuación se prepara el siguiente Informe de Gestión 2010.

Es importante reconocer las debilidades existentes en el área por cuanto no se realizó en el periodo citado las debidas tareas de seguimiento, apoyo y acompañamiento a las Regiones y a sus Distritos en sus diversos eventos de RRAA, así como el seguimiento acorde para conocer los avances relativos al cumplimiento de las metas acordadas para el año 2010 y planes de Capacitación establecidos para el mismo periodo. De igual forma reconocemos que las Regiones y los Distritos hicieron el trabajo, cumpliendo siempre con su compromiso según sus respectivas planificaciones, siendo esto para nosotros lo mas importante y valioso dentro de todo este proceso de cambio y revisión que nos puede llevar a experimentar nuevas y muy provechosas oportunidades, en otras palabras, fuimos lo suficientemente maduros para entender de situaciones sin permitir en ningún momento que problemas de otras índoles afectara el trabajo y compromiso con ese adulto que viene a la estructura para ayudarnos en tan importante y delicado tarea de formación que llevamos día a día con todas nuestras niñas, niños jóvenes y adolescentes, y esto no es otra cosa que darle continuidad al proceso de captar, comprometer, capacitar y ubicar a ese adulto donde la necesidad así lo defina, finalmente acompañarlo en su propio proceso de crecimiento para asegurarle una permanencia justa, reconocida y agradable para el mismo en nuestro movimiento, además de proveerle de las herramientas mininas necesarias para que realice un trabajo de calidad...

Visto así, y para los efectos de preparar y ofrecer a ustedes mas que un Informe de Gestión se trata de un Resumen Ejecutivo, así como para desarrollar la mesa de trabajo en nuestra próxima Asamblea Nacional, es que nos basaremos referencialmente en las bases de tres pilares eminentemente situacionales:



- A- El informe de la mesa de trabajo de RRAA del pasado REON de Maracay, celebrado en febrero del presente año
- B- El análisis de las metas del 2010, tomando como referencia y punto de evaluación las exposiciones solicitadas a cada uno de nuestros Asistentes de RRAA de todas nuestras Regiones.
- C- Informe de nuestras proyecciones y planes que se pretende llevar a cabo para el presente año 2011, actividades todas que espero sean desarrolladas con altura y con visión constructiva por nuestra mesa de trabajo, mirando siempre hacia delante y con el concurso de todos.

No quisiera finalizar sin antes expresar mi reconocimiento a todos los Asistentes Regionales y Distritales para el área de RRAA, a nuestros Capacitadores y sus respectivos ayudantes, a todos los Grupos de Tareas Especificas y a sus líderes en cada uno de los proyectos asignados, a todos mis hermanos Scout..., porque Recursos Adultos somos todos ...

Como siempre, va a para todos mi palabra de admiración, de apoyo y de profundo respeto;

Avancemos ...

SLPS
José G. Navas Paz Castillo
Director nacional de Recursos Adultos



REON Maracay 2011

Cronológicamente hablando, este evento nacional se realizó en el presente año 2011, el mismo fue conducido por el Sct IM Franciel Hernández, para ese entonces Asistente Regional de RRAA y actual Comisionado Regional de la Región Metropolitana.

En esta ocasión se revisó en su seno importantes aspectos de peso relativos a la gestión 2010, pudiendo también establecerse importantes acuerdos que se constituyen en un punto de inicio de la gestión para el presente periodo 2011.

Esta mesa se desarrolló con éxito, contando por demás con la asistencia de los Asistentes Regionales de RRAA de Metropolitana, Bolívar, Zulia y Aragua, también de algunos Cooperadores del área, cuyos temas de agenda y planteamiento fueron:

a- Informe de área de RRAA

Se planteó la necesidad del envío sin retardo de los informes mensuales, por cuanto el no conocer los detalles de la gestión de cada Región y de sus Distritos a tiempo, aniquila la posibilidad de disponer de una base de datos actualizada y consona en materia de logros consolidados de los logros del área, se entiende que unas Regiones están más al día que otras, y en otros casos la información no se dispone, pero en todos los casos, es el acuerdo hacer esfuerzos en poner al día lo pendiente y ofrecer en el menor tiempo posible esta información para consumo y referencia de todas las Regiones, Distritos incluso de nuestros grupos Scout.

Cada Región informó al respecto y se estableció el compromiso de informar en lo sucesivo a esta Dirección Nacional en los debidos cortes de tiempo acordados para tal efecto.

b- Asamblea Nacional 2010

Sobre este punto todos los asistentes a la mesa se comprometen a asistir a nuestra próxima Asamblea Nacional, fijándonos como meta hacer esfuerzos en lograr la asistencia de todos los Asistentes de RRAA, tanto Regionales como Distritales, además de todos aquellos adultos comprometidos dentro de la visión de área.



c- Metas 2010

Fue recomendación de la mesa de trabajo que las Metas 2010 fueran revisadas directamente por esta Dirección Nacional validando la información con los informes de los Distritos, sin embargo, es importante mencionar que esta propuesta de examen matemáticamente no es posible llevarla a cabo con la eficiencia y calidad que el caso amerita, por cuanto las metas 2010 fueron diseñadas, discutidas y aprobadas en la idea que fueran desarrolladas en toda su dimensión por las mismas Regiones, Distritos y Grupos Scout.

Por tal motivo se les solicitó a los Asistentes de RRAA de nuestras Regiones a través de sus respectivos Comisionados Regionales, elaborar una breve exposición para la mesa de trabajo relativa a los logros alcanzados en cada una de estas metas en sus respectivas Regiones, de esta forma todos podremos conocer en detalle los desarrollos realizados como los logros alcanzados, evaluación que seguramente haremos con mas prontitud y sinergia.

d- Metas 2011

Esta Dirección Nacional recibe con agrado la propuesta en cuanto a que las Metas del 2011 se diseñen como resultado final y consenso de las ideas y propuestas que surjan de los asistentes a la mesa de trabajo en nuestra próxima Asamblea Nacional, sin embargo es importante la consulta y opinión de los Distritos Scout en cuanto la oportunidad de sugerir aspectos a ser tomados en cuenta para la formulación de la metas nacionales, metodología que nos dará visiones mucho mas claras para formular metas mas reales y ajustadas a nuestra realidad y necesidad.

e- Intermedios Semana Santa 2011

En la idea de fortalecer a nuestros Distritos y sus Grupos Scout, las Regiones de los Circuitos de Capacitación 1, 3 y 4 se plantearon propuestas de organización para llevar a cabo estas importantes jornadas de capacitación. Es importante mencionar la necesidad imperante que los Asistentes Distritales de RRAA sean mas consecuentes en cuanto visitar y conocer de las necesidades de formación y capacitación de adultos en todos nuestros grupos Scout, esto



en la idea de llevar propuestas a las Regiones, y a su vez, que esta acción que servirá de insumo de primera mano para el análisis y detección de necesidades para conformar los equipos para futuros cursos del Nivel Intermedio.

Para este momento ya los Circuitos citados han iniciado dichas jornadas en sus respectivas etapas preparatorias (Talleres de Campismo para Tropa y Clan, Ambientación para Manada) con miras a los próximos cursos vivenciales de todas las ramas.

f- Ciclo de capacitación

En cuanto a los próximos Niveles Avanzados se acordaron como fechas tentativas los meses de Junio y Octubre.

La Dirección Nacional contactara e informara a los Capacitadores potenciales de diferentes Regiones sobre estos planes para asumir estos importantes compromisos.

En lo que toca a los próximos cursos Especializados, esta Dirección Nacional consultara a los Asistentes de RRAA en la idea de censar las necesidades de lograr adultos capacitados a este nivel en las diferentes alternativas de capacitación que se disponen, esto en la idea de iniciar los preparativos y debidos nombramiento de Directores y posibles actualización en los respetivos manuales.

Consideramos que todas estas desiciones deben ser priorizadas y diseñadas por demanda basadas en las necesidades de los Distritos, de sus grupos Scout y de sus adultos.

g- Certificados

En la actualidad no existe solicitud alguna pendiente de procesar por esta Dirección Nacional, existiendo de hecho un gran lote en transito.

NOTA: Se anexa al presente informe copia del acta de la mesa de trabajo de RRAA del pasado REON Maracay 2011.



INNOVACIONES

Como facilitador de este proceso de información del pasado año de gestión pero con la intención de iniciar un nuevo año con mas método y menos crisis, de modo que es claro en esta oportunidad la imposibilidad de hablar de innovaciones y de nuevas tareas para el área de RRAA de cara a esta Dirección Nacional en lo que toca al pasado año.

En aras de ser constructivo y que todos podamos mirar hacia delante con seguridad y confianza de atención, es que podemos decir desde ya que existe toda una planificación para el presente año 2011 con la ayuda y aporte de todos en al área, recuperaremos mucho del tiempo perdido, buscando consolidar lo existente y dando valor agregado a éstos planes, todo expresado en nuevas decisiones, metodologías y proyectos que apuntaran a que estemos como área fundamental de este movimiento orientados a dar a nuestros adultos, esa preparación de calidad para cumplir con los fines propios de la institución y del Método Scout con sentido de inclusión y de lograr finalmente satisfacer las necesidades de atención de nuestras Regiones, Distritos y de sus Grupos Scout.

Queremos agradecer el apoyo brindado por el Sct. IM Franciel Hernández de la Región Metropolitana, por atender el día a día del área, tareas que se realizaron con eficiencia y prontitud.

En la mesa de trabajo de nuestra próxima Asamblea Nacional ofreceremos material al respecto y seguramente conversaremos a detalle sobre todos estos planes.



ANALISIS DE LAS METAS 2010

El 45% de las Regiones, Distritos y Grupos, deberán ejecutar un plan de Captación de Adultos, que por lo menos contemple los parámetros del laboratorio de calidad literal "Señale el número de dirigentes que tiene un grupo scout" entregados al final del año a la Dirección Nacional de RRAA.

La información que se acordó enviar a esta Dirección Nacional como resultado de logros obtenidos, tal y como la meta misma lo establece, no ha sido recibida por la Dirección Nacional. Para validar los logros alcanzados se tomara como punto de revisión la exposición que hará cada Asistente de RRAA realice.

Tener un Adulto Scout responsable en el área de Recursos Adultos, en el 90% de las Regiones, el 80% de los Distritos y el 70% de los Grupos Scouts, para que facilite el cumplimiento de las políticas y metas del área información que deberá ser reportada por los asistentes distritales y asistentes regionales de RRAA.

La información que se acordó enviar a esta Dirección Nacional como resultado de logros obtenidos, tal y como la meta misma lo establece, no ha sido recibida por la Dirección Nacional. Para validar los logros alcanzados se tomara como punto de revisión la exposición que hará cada Asistente de RRAA realice.

Lograr que el 80% de los equipos Regionales, el 70% de los equipos Distritales y el 60% de los consejos de Grupos los Adultos Scout potenciales hayan alcanzado el Nivel Avanzado de su especialidad. (Insignia de Madera).

Conocemos la cantidad de IM otorgadas, sin embargo, no se dispone de una cifra de adultos en los equipos Regionales, Distritales ni de grupos Scout que estén optando por la IM, de modo que no podemos establecer una comparación por diferencia o porcentual de logros obtenidos.



Alcanzar que el 80% de los Equipos Regionales, en el 70% de los Equipos Distritales y el 60% de los Grupos, todos los Adultos Scout que ocupen cargos de Dirección y Supervisión cumpliendo el perfil del cargo deben haber firmado su compromiso anual.

Se trata de una meta que solo puede ser desarrolla por las Regiones, Distritos y grupos Scout, de modo que compete a estos informar a la Dirección Nacional de los logros alcanzados. Sobre esta meta la Dirección Nacional no recibió información.

Que el 80% de los Equipos Regionales, en el 70% de los Equipos Distritales y el 60% de los Grupos, el desempeño de los Adultos Scouts que ocupen cargos de dirección y supervisión, sean evaluados de acuerdo a las políticas de evaluación y desempeño existente, además según sus necesidades, reubicar y reconocer constantemente su trabajo.

Se trata de una meta que solo puede ser desarrolla por las Regiones, Distritos y grupos Scout, de modo que compete a estos informar a la Dirección Nacional de los logros alcanzados. Sobre esta meta la Dirección Nacional no recibió información.

Jose G. Navas Paz Castillo
Director Nacional de RRAA

