



SCOUTS[®]
Construir un Mundo Mejor

ASDE
Scouts de Andalucía

ASDE Scouts de Andalucía
Avenida de la Astronomía 1,
Manzana 5, Torre 4, Local 86
41015 Sevilla

Tfno: (+34) 954.23.04.95

info@scoutsdeandalucia.org
www.scoutsdeandalucia.org



VIII Conferencia de Scouts de Andalucía

El Voluntariado en Scouts de Andalucía: Una Propuesta para el Desarrollo Continuo de nuestras Personas Adultas

Ponente: Patrick Suárez Solán



FS - 238 / 2023 / Másfamilia

EL VOLUNTARIADO EN SCOUTS DE ANDALUCÍA PONENCIA DE LA VIII CONFERENCIA DE SCOUTS DE ANDALUCÍA

PREAMBULO

El Escultismo es un movimiento educativo conducido por scouters y ofrecido a educandos. Como movimiento, hacemos grandes esfuerzos para adaptar nuestra oferta educativa a las necesidades de la infancia y la juventud de cada momento y lugar, lo cual nos permite mejorar nuestra labor continuamente. Pero, siendo los/las scouters una pieza clave en nuestra estructura, deberíamos también buscar formas de adaptarnos a las necesidades de los/las scouters de cada momento para facilitar su acción educativa.

A menudo, este tema suscita controversia y confusión: aunque existen organizaciones que practican un llamado 'Escultismo para Adultos', no son reconocidas como parte de nuestro movimiento, porque equivocan el destinatario de nuestra acción, que es la juventud. **Este documento no propone ningún tipo de apoyo al 'Escultismo para Adultos'**. Sin embargo, desde esta misma posición, añadiendo una perspectiva de desarrollo de Recursos Humanos, promover el crecimiento y desarrollo de las personas que componen nuestro colectivo scouters debería ser una prioridad para nuestro movimiento con el fin de ofrecer la mejor educación posible para los/las educandos.

El punto de partida de este trabajo es que existen ciertos desafíos comunes a la mayor parte de Scouts de Andalucía que son debidos a un insuficiente esfuerzo para el desarrollo de nuestros scouters. Trataremos de analizar esos desafíos, sus potenciales causas, y posibles soluciones.

PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

Muchos de los desafíos relacionados con la gestión de los/las scouters se reflejan en diferencias de opinión sobre cómo debería ser la experiencia de ser voluntario joven y adulto en Scouts de Andalucía. Temas como el **compromiso**, el **tiempo dedicado**, la compatibilización con otros intereses, la permanencia, la implicación en **tareas de gestión**, la **participación juvenil**, la **integración entre distintas generaciones**; son fundamentales a la hora de lograr una experiencia positiva para nuestras/os voluntarios/as.

Desde la observación anecdótica, parece haber un componente generacional en estas divergencias. Se podría decir que:

- Scouters de más edad ven **difícil conseguir la implicación de Scouters más jóvenes**, considerando que sus preferencias y estilo de vida hacen difícil llevar a cabo de forma satisfactoria el rol de Scouter tal y como las/os primeras/os lo entienden.
- Scouters adultas/os jóvenes ven **difícil compatibilizar los muchos desafíos que enfrentan en su vida con un Escultismo cada vez más regulado**.

No es de extrañar que existan estas diferencias, dadas las múltiples circunstancias sociales han cambiado para las personas jóvenes y adultas en los últimos años, y que ponen esta evolución en contexto. Por citar algunas:

- La prolongación de los años en el sistema educativo y el **retraso en la edad de inserción laboral** de las personas jóvenes. Más aún: el constante cambio en las necesidades del mercado laboral, que hace que **personas de todas las edades deban reconvertirse** constantemente, adaptando su modo de vida en distintos momentos vitales. Nuestras personas voluntarias dedican una porción creciente de su tiempo a su inserción laboral.
- La mayor **regulación de las actividades en el tiempo libre**, que ofrece mayores garantías a la juventud gracias a los requisitos de formación y experiencia que se exigen. Esto supone una mejora en la calidad de nuestra actividad educativa, pero también un aumento en la exigencia para nuestros recursos adultos, que siguen siendo voluntarios.
- La mayor **fluidez en la estructuras sociales y familiares**, con un incremento de la movilidad geográfica debida al trabajo o estudios, la normalización de distintas estructuras familiares, y la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral. Las circunstancias vitales de nuestras personas voluntarias cambian con mayor facilidad, lo cual demanda un mayor esfuerzo de adaptación por su parte.
- La aparición de la **vida digital** a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería, medios de comunicación en tiempo real, etc. Nos guste o no, la mayor parte de nosotros tenemos un nuevo medio de interacción social al que dedicamos una porción significativa de nuestro tiempo y que influye en nuestra disponibilidad para otras actividades como puede ser el Escultismo.

A nadie le costaría añadir elementos a esta lista. Con esto, se hace patente que las necesidades de nuestras personas voluntarias están evolucionando rápido. Necesitamos

comprender en detalle qué necesidades tienen hoy tanto nuestras personas voluntarias como quienes pueden llegar a serlo, para ofrecer una experiencia que anime su labor de la mejor forma posible. Nuestra labor de análisis de necesidades y planes de desarrollo tiene, en este contexto, un papel estratégico.

OBJETIVOS DEL DOCUMENTO

En este documento se pretende sentar algunas bases para mejorar la gestión de los/las scouter en Scouts de Andalucía. Para ello se buscará:

1. Arrojar luz sobre la opinión de las personas voluntarias de Scouts de Andalucía acerca de los **principales desafíos** que entraña su labor hoy y comparativamente con otras épocas, animando a que el diálogo, el debate, y la curiosidad sobre estos temas se extienda y afiance entre nosotras/os.
2. Proponer acciones concretas que faciliten una **mejor gestión del desarrollo continuo de los/las scouters** para adaptar nuestra labor a sus necesidades.

Se espera que este trabajo sirva para informar la labor futura de Scouts de Andalucía y de los Grupos Scouts que la conforman.

METODOLOGÍA

Para comprender los desafíos más significativos en la gestión de personas voluntarias, se llevó a cabo una encuesta entre Scouters de nuestra Organización para analizar sus opiniones al respecto. Con base en los hallazgos de esta, se elaboró una Guía de Preguntas para que los Grupos Scout las discutiesen en primera instancia, y compartiesen sus perspectivas durante la Mesa Previa de Conferencia correspondiente celebrada en junio de 2024 en Cerro Muriano (Córdoba).

1. Encuesta Inicial

La [encuesta](#) se realizó a través de formulario de Google Forms, compartido a través de la lista de difusión de correo electrónico de Scouts de Andalucía y a través de redes sociales (*muestreo no aleatorio por conveniencia*).

- **Universo:** Scouters censados en Scouts de Andalucía en la Ronda Solar 2023-2024.
- **Total de respuestas recogidas:** 172 hasta el momento del análisis preliminar, sobre una población total de 1522 Scouters (según censo de 2023 de Scouts de Andalucía). Nivel de confianza del 99.46% para un error del 10%. Las respuestas fueron recogidas desde el 14 al 18 de mayo de 2024.

- **Análisis de datos:** Los datos se analizaron con métricas directas en hoja de cálculo (Google Sheets y Microsoft Excel) y con métodos estadísticos basados en Python usados a través de ChatGPT versión 40.

2. Debate en Mesas Previas

A continuación, se reproducen las preguntas tratadas durante la Mesa Previa, que fueron discutidas por las personas representantes de los Grupos que asistieron a la misma.

Relevo Generacional

1. ¿Debería haber una **edad máxima para ser Scouter**?
2. ¿Qué debería hacer un **Grupo Scout que no consigue captar Scouters jóvenes**? ¿Seguir funcionando con las mismas personas o desaparecer?
3. Si se da un **relevo generacional** pero las personas con más experiencia **no están de acuerdo** con lo que las más jóvenes están haciendo, ¿qué se debería hacer?

Participación Juvenil

4. ¿De qué forma podemos conseguir que **se escuche de la misma forma la voz** de una persona con mucha experiencia que la de otra que está empezando?
5. ¿Son **demasiadas las responsabilidades** que se piden a quienes empiezan como Scouters? ¿De qué forma pueden asumir responsabilidades poco a poco, pero sin ser ajenos/as a las tareas de gestión?
6. ¿Es **suficientemente accesible la información** para las/os Scouters que empiezan para que sepan qué responsabilidades se deben cubrir?
7. ¿De qué forma podemos fomentar aún más la **asunción de responsabilidades** para que nuestras personas adultas jóvenes estén dispuestas a tomarlas cuando les llegue el momento?

Vivencia de Ser Scouter

8. ¿Qué entendemos por **'compromiso'**? ¿Qué diferencias hay entre las personas que comparten equipo contigo?
 9. ¿Qué **valores diferenciales aporta el Escultismo** en comparación con otras opciones de ocio para jóvenes?
 10. ¿Hasta qué punto es aceptable que unas personas **dediquen todo su tiempo libre a ser Scouter**, mientras otras quieren combinarlo con otras muchas actividades?
 11. ¿Debería exigirse una **participación mínima** para ser Scouter?
- ### Gestión de los Grupos
12. Con la creciente regulación de nuestras actividades, ¿debe el Escultismo seguir siendo un lugar donde vivir la **sensación de aventura**? ¿Cómo?
 13. ¿De qué forma podemos hacer que las **tareas de gestión sean más fáciles de llevar**?

14. ¿Es conveniente que haya **Scouters 'de gestión' y otros 'de sección'**?
- 15.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de ambas actividades, con las temáticas y desafíos comunes que se identificaron.

Encuesta

Se presentará un resumen de los datos de la encuesta. Para más detalles metodológicos y un análisis en profundidad, se puede consultar el siguiente [documento](#).

Vivencia de Ser Scouter

En general, existe acuerdo en que la forma de vivir la experiencia de ser Scouter para las generaciones más jóvenes ha cambiado de forma sustancial.

- Aparece de forma recurrente la temática del **compromiso**, que parece vivirse de forma distinta en función de la edad.
- Las causas no parecen estar en las actividades que se realizan en los Grupos Scouts, que se evalúan como atractivas.
- En cambio, el estilo de vida de las generaciones más jóvenes sigue cambiando, con la necesidad de una mayor dedicación a sus estudios, mayor movilidad geográfica, y una mayor oferta de ocio que compite con el Escultismo a pesar de lo atractivo de sus actividades. Todo esto hace que implicarse conlleve un 'coste' mayor.

Ejemplo de Comentario

"En ocasiones el nivel de compromiso de los más jóvenes no es del todo estable. No siempre es por una cuestión de personalidad o generacional, sino que socialmente tienen menor estabilidad laboral, espacio-temporal, y esto dificulta su compromiso con el grupo."

Dificultades Actuales

Ser Scouter se percibe como un voluntariado cada vez más complicado por los siguientes motivos:

- Los requisitos legales y de formación (incluyendo permisos, títulos, regulaciones de acampada) han aumentado sensiblemente. Esto aumenta la dificultad en la tarea a pesar de que los medios de apoyo y las oportunidades formativas son más amplios que nunca.
- La inmensa mayoría de las/os Scouters consideran que su labor de voluntariado les ocupa demasiado tiempo.
- La presencia de una mayor diversidad de educandos/as en los Grupos Scouts, que en principio debería considerarse como un éxito de nuestro Movimiento, precisa un mayor esfuerzo a la hora de acomodar nuestro programa a unas necesidades más variadas.

Ejemplo de Comentario

"Es más complicado por las nuevas normativas que han ido saliendo, pero no se dificulta más el trabajo."

Presencia de Scouters Jóvenes

- Hay diversidad de opiniones sobre la presencia de Scouters jóvenes.
- Hay diferencias entre grupos de edad sobre si hay pocos/as Scouters jóvenes: si dividiésemos entre mayores y menores de 40 años, el grupo más joven estaría en desacuerdo, mientras el mayor estaría de acuerdo.
- Las estadísticas del censo de Scouts de Andalucía indican que tanto en número total de Scouters como en Scouters por Grupo Scout, el número viene incrementándose en los últimos cuatro años (con un leve retroceso sólo durante la pandemia de Covid-19). La mayor parte siguen siendo Scouters jóvenes, lo que lleva a pensar que las divergencias en esta pregunta puedan deberse a que las circunstancias varíen mucho entre unos Grupos Scouts y otros. Desafortunadamente, no contamos con datos para validar esta posibilidad.

Ejemplo de Comentario

"Hay un núcleo duradero y otros que cambian cada pocos años."

Jóvenes en la Gestión

Existe una opinión ligeramente favorable a que las/os Scouters jóvenes se implican menos en la gestión de los Grupos.

- Aunque es una de las opiniones más disputadas, con mayor apoyo conforme aumenta la edad.
- Los/as Scouters más experimentados/as tienden a tomar la iniciativa, lo que puede relegar a las/os más jóvenes a un segundo plano. Sin embargo, hay un considerable número de grupos realizando ya un esfuerzo por equilibrar estas dinámicas.

Ejemplo de Comentario

"En ocasiones las personas con más experiencia toman la iniciativa y los más jóvenes quedan en un segundo plano."

Relevo Generacional

En general, no se considera que los/as Scouters mayores no dejen a las/os jóvenes tomar responsabilidades. Aunque hay diferencias reseñables entre grupos de edad.

- Las opiniones más contrarias se dan entre mayores de 40 años.
- Entre menores de 40, se tiende a la neutralidad.

Ejemplo de Comentario

"En general lo que he visto en mi vida scout y en otros grupos es que los mayores suelen hacerse cargo de las tareas más tediosas de las grandes actividades: coordinación, organización de campamentos, burocracia de subvenciones, tesorerías,

etc... Pocas veces he visto que los mayores sean realmente acompañantes y formadores de esos Scouters jóvenes, que son los que deben hacerlo todo, pero tutorizados y acompañados por estos mayores con más experiencia."

Mesa Previa

Durante el debate de la Mesa Previa de Conferencia, tras analizar y discutir los resultados de la encuesta, se identificaron los siguientes desafíos:

- Niveles de implicación. Aunque los datos del censo pueden mostrar un aumento en el número de Scouters en los últimos años, no todos se implican al mismo nivel. Esto lleva a que algunos grupos tengan muchos Scouters censados, pero la responsabilidad en la gestión del Grupo recaiga sobre pocas personas y que estas tengan la sensación de estar quemadas. Además, en ocasiones, puede haber falta de acuerdo sobre el reparto de tareas y el rol de Scouter de apoyo. Aun así, se debería permitir que cada persona elija su nivel de implicación de acuerdo con sus necesidades y prioridades, de forma transparente y consecuente.
- Duración de Scouters. Muchos Grupos invierten gran cantidad de recursos en acoger y formar a nuevas personas voluntarias, que a menudo deben abandonar dicha labor por necesidades de movilidad geográfica o por cambio de prioridades vitales. Aunque no existe alternativa a este esfuerzo dados los requisitos legales para ser Scouter, es frustrante para los Grupos no ver el retorno de su esfuerzo en forma de horas de trabajo voluntario.
- Participación. Las personas jóvenes que comienzan su voluntariado necesitan una guía de integración para conocer las actividades y responsabilidades, pero también refuerzo y reconocimiento de sus logros. Las personas con más experiencia deben aprender a apreciar e incluir sus ideas y aspiraciones, aunque estas difieran de lo esperado. En ocasiones, las dinámicas dentro de nuestros Grupos pueden llevar a que se establezcan estructuras jerárquicas, en las que hay voces que se escuchan más que otras, lo cual deberíamos evitar.
- Reciclaje. En algunos casos, las personas que llevan más tiempo como voluntarias pueden desarrollar 'hiperliderazgos' o adoptar roles fijos de los que sea difícil separarse. Es necesario dar a estas personas oportunidades para seguir evolucionando en el Escultismo conforme a sus metas, permitiendo que sus responsabilidades puedan transmitirse a otros cuando sea necesario. Esto no debería impedir que exista participación por parte de personas de todas las edades.
- Acompañamiento. Se ve necesario dar un mejor acompañamiento a las personas voluntarias, tanto en el inicio de su labor, como en su crecimiento y desarrollo durante su ciclo de vida, sin importar lo largo que sea. Tener un mentor personal, establecer objetivos, y celebrar logros son elementos que pueden beneficiar este modo de trabajo.

CONCLUSIONES

Con todo lo presentado hasta el momento, un hecho parece destacar sobre todos los demás: nuestras personas voluntarias necesitan mayor y mejor apoyo y reconocimiento. Ellas y ellos son imprescindibles para nuestra labor, y de su desarrollo y crecimiento depende nuestra existencia. Hacemos mucho por adaptar nuestro programa educativo a las necesidades de la juventud, pero necesitamos también reconocer los cambios sociales que afectan a las personas voluntarias, y esforzarnos por adaptarnos a sus cambiantes necesidades.

No se trata de establecer un programa educativo para adultos, sino de utilizar las mismas herramientas propias de nuestro movimiento para desarrollar nuestro factor humano. Para ello, necesitamos crear herramientas para facilitar a nuestros/nuestras scouter el apoyo a su desarrollo y crecimiento, desde el momento en que empiezan su vida como Scouter, durante los años y décadas que esta pueda durar, pero también cuando estén poniendo en práctica su acción scout en otros ámbitos de la sociedad. Hasta ahora tenemos un excelente sistema de formación; es hora de ir más allá para, valiéndonos de nuestras fortalezas, dar a nuestras personas voluntarias herramientas para desarrollarse a lo largo de toda su vida.

PROPUESTA

Las propuestas concretas para llevar esto se pueden resumir en elaborar una estrategia de desarrollo de scouters que incluya un elemento de progresión individualizada.

Más en concreto:

- Que cuando se creen los equipos de trabajo que cubran las distintas áreas del Comité ejecutivo sean abiertos, y que la información de la convocatoria se haga a través de todos los canales de comunicación de Scouts de Andalucía.
- Crear un protocolo/manual/plantilla editable de acogida al scouter, y un protocolo/manual/plantilla editable de despedida.
- Especificar en las funciones la tutoría de formación de las Delegaciones el hacer un seguimiento constante y consciente de scouters de Nuevo ingreso que se incorporan a la Delegación. Los objetivos de este seguimiento incluyen, entre otros:
 - La disminución de salida de scouter por una incorrecta integración en los grupos.
 - Estandarizar procesos y prácticas de los/las scouter de nuevo ingreso.
- Que el Comité Ejecutivo de Scouts de Andalucía encargue a una comisión constituida por personas de distintas delegaciones y generaciones la elaboración de un **Plan claro, concreto y conciso para el Desarrollo de las Personas Adultas** en la organización, que apoye la integración de las más jóvenes, el establecimiento y seguimiento de objetivos individuales, el crecimiento y

evolución de todas sin importar su edad, y su coordinación con los objetivos generales de Scouts de Andalucía y específicos de cada Grupo Scout.

- Que dicho plan incluya, a modo de prueba piloto y voluntaria, un **Plan de Desarrollo Personal** para cada scouter, que sea similar al Plan de Adelanto Individual utilizado en la sección Rover. Que esté promovido por Scouts de Andalucía, pero implementado por cada Grupo Scout, asumido por su Consejo de Grupo. Que se ofrezca a Scouters de todas las edades, no únicamente a quienes empiezan. Que cubra:
 - El proyecto de crecimiento individual y vital.
 - La acogida en el grupo y la asunción de responsabilidades a lo largo de su vida como Scouter.
 - Las metas personales, profesionales, y vitales.
 - La formación Scout.
 - La guía individualizada mediante un sistema de mentoría.
 - El reconocimiento de logros y la asunción progresiva de responsabilidades.
- Que el Comité Ejecutivo de Scouts de Andalucía fomente la constitución de un equipo de trabajo para la creación de un programa o guía de actividades que facilite el funcionamiento de grupos de trabajo estables (Kraal, Comité...) centrándose en el trabajo en equipo y en la unión y distensión de los/las scouters. Además, velará porque estas actividades sean de carácter voluntario y no impliquen una carga de trabajo adicional a los equipos.
- Crear un equipo de trabajo en Scouts de Andalucía que elabore un protocolo de reconocimientos para scouters de grupo, basados en su tiempo de compromiso y otros factores.

Además de lo anterior, nos parece importante remarcar otras estrategias que nos pueden servir para que el voluntariado se afiance en nuestros grupos:

- Fomentar la asunción de actividades y proyectos de grupo desde un análisis de la realidad del Kraal priorizando que la programación salga a partir de las capacidades del consejo y no se sobresaturen los scouters.
- Fomentar espacios de celebración y cohesión entre las personas adultas, dándoles espacio en nuestras programaciones, ya que, si el equipo de voluntarios está bien, nuestros educandos y educandas estarán también bien.

Ejemplos: Planificar en nuestro calendario fines de semanas sin reuniones para tener espacios de celebración de campamentos, proyectos y actividades que permitan la cohesión.

PROSPECTIVA

Para mantener el pulso sobre las necesidades y desafíos relacionados con la gestión de scouters, se recomienda que:

- Scouts de Andalucía mantenga una base de datos pública con la información de su censo de personas asociadas, para que cualquier persona pueda analizar las tendencias en la participación de los Grupos.
- Se estandarice la encuesta realizada en el trabajo previo de esta mesa, para repetirla cada dos años, con el fin de continuar explorando las necesidades de los/las scouters de una forma sistemática.