

PLAN DE FORMACION ROVER

DIEGO ALEJANDRO LINARES SALCEDO

UNIVERSIDAD ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

POSTGRADO EN GESTION HUMANA

BOGOTÁ

2011

**MONOGRAFÍA PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN
HUMANA.**

PLAN DE FORMACIÓN ROVER

DIEGO ALEJANDRO LINARES SALCEDO

DIRECTORA DE TESIS

Dra. SILVIA MELENDEZ DURAN

UNIVERSIDAD ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

POST GRADO EN GESTIÓN HUMANA

BOGOTÁ

2011

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN.....	7
1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	8
2. PLANTEAMIENTO E IDENTIFICACION DEL PROBLEMA.....	9
3. OBJETIVOS.....	10
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	11
4. MARCO METODOLOGICO.....	11
4.1. ANTECEDENTES.....	12
4.2.1. METODOLOGIA.....	13
4.3. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	13
4.3.1. FOROS TERRITORIALES DE JOVENES.....	13
4.3.2. CONCLUSIONES FOROS TERRITORIALES.....	14
5. PLAN DE FORMACION ROVER.....	17
INTRODUCCIÓN.....	18
5.1. ¿POR QUÉ EL ROVERISMO?.....	19
5.2. ¿CÓMO?	20
5.3. VALORES.....	20
5.4. LEY Y PROMESA.....	21
5.5. PRECURSOR.....	26
5.6. COMPETENCIAS	28
5.7. LOS EJES.....	32
5.7.1. EL SERVICIO.....	32
5.7.2. EMPRESA.....	36
5.7.3. VIAJE Y ENLACE INTERNACIONAL.....	43
5.8. LA PARTIDA ROVER.....	44
5.9. HABILIDADES TECNICAS Y VALORES SCOUTS.....	45
5.10. FORMAR EN VALORES: SCOUTS.....	45
5.11. LOS ROVERS Y EL APOYO DEL ADULTO	46
6. REFERENCIAS.....	52

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Plan de Formación Rover.....	28
Ilustración 2. Indicadores de Gestión	31

RESUMEN

La última etapa de los jóvenes dentro del Movimiento Scout es conocida como Roverismo y va de los 18 años a los 21 en la actualidad. Desde diferentes puntos de vista es la etapa más complicada pues los jóvenes ya son adultos para el Estado y están en el proceso de estructurar su proyecto de vida, pero para el Movimiento y para las leyes de Juventudes, son eso, Jóvenes.

La política de Juventudes vigente en el país dice que la juventud va hasta los 26 años, adicional en varios países los eventos para los Rovers son hasta los 25 años también.

Para desarrollar este trabajo en los jóvenes se generaban unos documentos llamados Planes de Adelanto que luego cambiaron su nombre por el de Sistemas de Progresión. El último Plan de adelanto que funcionó en Colombia, data de 1987 y aunque han llegado documentos de otros países no fueron bien adaptados y no funcionaron en Colombia. Como ejemplo tenemos la última documentación vigente, que fue traída de la Organización Scout Interamericana (O.S.I.) cuando tenía su sede en Chile, y que para los Rovers editó un documento llamado “Guía para dirigentes de la Rama Rover”, que no tuvo buena acogida en el país, y además no fue bien presentado por parte de las directivas de ese entonces.

Palabras claves: *Roverismo. Rovers. Scouts*

ABSTRACT

The last stage of young inside Scout Movement is known as Rovering and ranges from 18 to 21 years nowadays. From different points of view is the most complicated stage because young are adults for the State and are in the process of structuring their life project, but for the Movement and for youth laws are that: young people. The current youth policy in the country says youth is up to 26 years, additionally in several countries events for Rovers are up to 25 years too.

To develop this work in youth were generated some documents called Development Plans that later changed the name to Progression Systems. Last Development Plan that worked in Colombia is from 1987 and even though documents from other countries have arrived were not well adapted and didn't work in Colombia. As an example we have last documentation in force that was brought from Interamerican Scout Organization (O.S.I) when it was established in Chile and edited a document for Rovers called "Guide for leaders of the Rover arm" that wasn't well accepted in the country and didn't have a good presentation from then directives.

Key words: *Rovering. Rovers. Scouts*

INTRODUCCIÓN

Los jóvenes entre los 18 y los 25 años de edad se encuentran en el momento de estructurar su Proyecto de Vida, basados en infinidad de decisiones que han o están tomando en estos momentos de su juventud. Su desarrollo profesional, su futuro laboral, sus relaciones de pareja y la reestructuración de su carácter. Dentro del Movimiento Scout es la etapa en cuyo marco Simbólico, la Realidad, deben enfrentarse a múltiples decisiones y problemas, pero basados en lo trabajado en años anteriores dentro del Movimiento Scout con su sistema de valores, los lleva a aceptar tales decisiones de una forma diferente y más acorde con las realidades del país.

El Documento Guía de Progresión Rover, pretende involucrar a estos jóvenes dentro de un sistema de Desarrollo personal, basado en el Movimiento Scout para poder brindarles herramientas a estos jóvenes en pro de la estructuración de su Proyecto de vida.

1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

El programa de jóvenes en el Movimiento Scout cubre el período completo de la experiencia de una persona joven. Se inicia cuando los miembros más pequeños se unen al Movimiento Scout, por lo general en algún momento entre las edades de seis y ocho y termina cuando los miembros mayores hacen su partida entre los veintiuno y veinticinco años. Es un proceso progresivo de educación y del desarrollo personal a través de medios en gran medida recreacionales.

Por qué: El programa Rover está basado en los principios del escultismo y contribuye a lograr el propósito de los Scouts.

"(...) Contribuir al desarrollo de los jóvenes en alcanzar su pleno potencial físico, intelectual, social y espiritual como individuos, como ciudadanos responsables y como miembros de sus comunidades locales, nacionales e internacionales." (ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE COLOMBIA, 2004).

Cómo: El programa Rover tiene también una dimensión fundamental, que determina la forma en que se lleva a cabo: el Método Scout. Este Método Scout muchas veces es llamado también Movimiento Scout y es porque se compone de varias herramientas educativas diferentes. Estas son: una ley y una promesa, aprender haciendo, un sistema de trabajo en equipo, un marco simbólico, la naturaleza, progresión personal y apoyo de los adultos. Tomadas individualmente, muchas de estas herramientas educativas se utilizan en otras formas de educación –por ejemplo, trabajo de proyectos en equipo. En el Movimiento Scout, sin embargo, estas diferentes herramientas se conocen como los elementos del Método Scout - ya que cada uno es

sólo una parte del todo. El hecho de que todos estos elementos forman un todo y se utilizan como un sistema de exploración es lo que lo hace único.

Qué: El programa Rover abarca todas las actividades en las que los adultos jóvenes participan en el Roverismo: “actividades de campamento y al aire libre, proyectos de servicio comunitario y desarrollo, juegos, ceremonias, los Scouts del mundo, etc. todos ellos deben tener algo en común: que debe ser atractivo, estimulante y relevante para los adultos jóvenes.” (ORGANIZACIÓN MUNDIAL MOVIMIENTO SCOUT, 2010) Todas estas actividades enmarcadas en el Método Scout.

Es por ello que en Colombia se genera una necesidad de cambio y creación de un nuevo sistema de Progresión Rover, que involucre y se ajuste a las necesidades de nuestros jóvenes, como parte de su proceso dentro del Movimiento Scout y dentro de la Sociedad.

2. PLANTEAMIENTO E IDENTIFICACION DEL PROBLEMA.

La Rama Rover (Unidad Scout comprendida entre los 18 y los 24 años) siempre ha contado con la valiosa herramienta del Servicio a la comunidad y las Empresas Rover, donde los jóvenes se dan a conocer y a ser emprendedores de sus propios proyectos. El Escultismo es un sistema de Educación no Formal, basado en la formación del Carácter de los Jóvenes por medio de los valores, con una adhesión voluntaria a una Ley y a una Promesa Scout, y en su Etapa final necesita un esfuerzo por una estructuración acorde con la realidad de los Jóvenes.

Como Comisionado Nacional Rover y con las Competencias adquiridas a lo largo de mis Estudios en la Carrera de Administración de Empresas y en la Especialización de Gestión Humana en la E.A.N., quiero darme a la tarea de darle solución a la

problemática actual del Roverismo en Colombia, pues los jóvenes se encuentran desmotivados, existe una alta deserción y se retiran del movimiento. La Propuesta esta en encontrar o generar un documento acorde con las necesidades de los jóvenes y que los motive a realizar una progresión (si es el caso) acorde con el Movimiento Scout y que aproveche las herramientas del Servicio y la Empresa.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL.

Generar una Guía como apoyo al proceso del Joven adulto (Rover) en el Movimiento Scout, basados en los tres campos de acción de la Rama, Empresa (Emprendimiento), Servicio (Impacto Social) y Enlace y Viaje Internacional, con el apoyo de ejes transversales tales como Competencias (ser, saber ser y saber hacer) y habilidades y Técnica Scout, para enfrentar al Rover a su realidad en la etapa final como Joven de la Asociación, brindándole las herramientas necesarias y de esa forma aportar para el cumplimiento de la Misión del Movimiento.

MISION DEL MOVIMIENTO SCOUT.

"La Misión del Movimiento Scout es contribuir a la educación de los jóvenes a través de un sistema de valores basado en la Promesa y la Ley Scout, para ayudar a construir un mundo mejor donde las personas se desarrollen plenamente y jueguen un papel constructivo en la sociedad." (ASOCIACIÓN SCOUT DE COLOMBIA, 2004).

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar encuestas y entrevistas para conocer las necesidades de los Rovers en el Movimiento Scout.
- A partir de los resultados encontrados desarrollar una guía para jóvenes que los oriente hacia proyectos constructivos y servicios de Impacto.
- Generar una herramienta que motive al joven a desarrollar y potencializar sus competencias.
- Incentivar en los jóvenes las opciones de Emprendimiento acordes con sus expectativas en la generación de Proyectos Económicos.
- Incentivar el desarrollo y la práctica del Servicio de Impacto Social, como herramienta para la formación y reestructuración del Proyecto de Vida de los Jóvenes de la Asociación.

4. MARCO METODOLOGICO.

Breve Historia del Roverismo. El escultismo es una organización mundial que está presente en 216 países, con más de 28 millones de miembros en todo el mundo. Este organismo busca el desarrollo integral de los jóvenes a través del método Scout ideado por Lord Robert Stephenson Smith Baden-Powell of Gilwell en 1907, con el compromiso de ser útiles a la sociedad en que viven. Primero nace la Tropa (scouts), Rama para jóvenes entre los 10 y los 15 años y a partir de 1914 se crea la necesidad para que los Scouts mayores sigan compartiendo las bases del Movimiento y se integren en una nueva Rama, dándose inicio al Roverismo, y se empieza a trabajar enfocando a los jóvenes hacia el Comercio (empresa en la actualidad) y el Servicio.

Desde sus inicios el Roverismo busca generar en el joven la conciencia del Desarrollo de su vida basado en 2 ejes primordiales, El Servicio como parte de la formación de su Carácter y el Comercio, como herramienta en la búsqueda de su primer empleo o de enfocarse en la creación de empresa.

En uno de los primeros documentos escritos por Baden Powell (1932), se refiere al Roverismo como:

- *Los Rovers son Scouts; en el Espíritu Scout la ambientación del aire libre es esencial.*
- *Que el servicio no es extraño ni en la vida diaria de los Rovers ni en su trabajo. El realizar bien su profesión es parte de su servicio a la Comunidad.*
- *Que el Roverismo es en parte preparación para la vida y también un logro en la vida.*
- *Que la constancia es una manifestación de Carácter que es muy rara, muy valiosa, y de lo más necesaria para la juventud de hoy, y puede desarrollarse a través del Roverismo. (p. 4).*

Al contextualizar las frases de la época, encontramos que continúan vigentes y que su aplicación correcta da para desarrollar propuestas con los jóvenes en la actualidad.

4.1. ANTECEDENTES

Desde que el fundador del Movimiento Scout escribió “Roverismo Hacia el Éxito”, documento planteado como guía para el desarrollo de los Rovers, en nuestro país han existido varios textos guías para cumplir con este propósito pero se han enfocado siempre en el documento inicial (Roverismo Hacia el Éxito) sin tener en cuenta los

cambios que ha sufrido la juventud y las necesidades de nuestros muchachos y no de los jóvenes a nivel mundial. Por ejemplo la juventud en nuestro país, empiezan a trabajar casi a los 18 años, mientras en otros países eso se da a los 27 o 28 años de edad. Es por ello que es muy importante brindarles herramientas a los jóvenes acordes con su situación.

4.2.1. METODOLOGIA

4.3. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.

Para desarrollar esta propuesta desde cuando se planteó se utilizaron las herramientas descritas en el documento de aprobación para el IFI, las cuales fueron:

4.3.1. FOROS TERRITORIALES DE JOVENES.

Realizados en agosto de dos mil diez (2010), se dividió al país en 4 Territorios y se convocó a los Jóvenes a opinar sobre los diferentes temas de interés, para el desarrollo de un documento que involucre un plan de Progresión o de Adelanto acorde con sus necesidades e intereses y sin desvirtuar su existencia como adultos jóvenes dentro del Movimiento Scout. Los 4 territorios fueron.

- Zona Centro, con representantes de Bogota, Cundinamarca, Tolima, Meta, Huila, Santander, Santander del Norte y Boyacá.
- Zona Occidente, con representantes de Valle, Cauca, Nariño.
- Zona Norte, con representantes de Atlántico, Magdalena, Bolívar, Cesar y San Andres.

- Zona Eje Cafetero, con representantes de Antioquia, Caldas, Risaralda, Quindío.

En donde estuvieron representadas todas las zonas del país. Para los 4 foros se maneja la misma metodología, donde por medio de encuestas, presentaciones, debates y demás se conocieron los gustos y necesidades de los jóvenes, para el desarrollo de su proyecto de Vida.

En cada uno de los foros se llegaron a unas conclusiones y se eligieron representantes para asistir al Foro Nacional de Jóvenes donde se les presentaría un borrador de la propuesta, basado en las conclusiones presentadas por ellos.

4.3.2. CONCLUSIONES FOROS TERRITORIALES.

- Persistencia: debería existir más confianza en el Rover (en su ser y sus conocimientos).
- Necesitamos pautas específicas para el desarrollo personal, pero cada cual adopta lo que quiere para su proceso personal de formación.
- La Autonomía del Rover.
- La posibilidad de presentar lo que se desee a manera de proyecto.
- El desarrollo de proyectos donde cada cual tiene su función.
- Primero que todo, debemos entender que los scouts son un Movimiento, y como todo lo que tiene tal característica, tiende al cambio.
- A los integrantes nuevos de un Clan -que no han experimentado una vida Scout- se les puede hacer un "curso intensivo" de escultismo donde aprendan aspectos místicos, técnicos y demás saberes que muchos de nosotros por el tiempo en el movimiento, ya conocemos.

- Como el plan de Progresión Personal hace énfasis en Proyectar y Gestionar, dichos conocimientos se pueden dirigir hacia el servicio o desarrollando proyectos en áreas Multidisciplinarias de los 4 ejes temáticos: Naturaleza, Servicio, Viajes y Trabajo.
- Solicitan Capacitaciones, para desarrollar competencias, Primeros Auxilios, y demás.
- Desean no perder la parte Scout. Vivir más bajo la premisa de su Ley y Promesa Scout y compartir más vida al aire libre.
- Para los Rovers son importantes los elementos de identidad, pero se debe hacer claridad y simplificarlos.
- Crear un clan interregional que pretenda la generación de varios proyectos Rover y aumente la hermandad.
- Que se tome como una oportunidad para que exista un cambio real y positivo en el Roverismo. Y sea una herramienta que le brinde opciones a los jóvenes de la Asociación.
- Que no se quede solo en palabras, que vaya a la acción.
- Con la ayuda de un engranaje entre los Clanes generen proyectos de GRAN IMPACTO.
- Que tenga en apoyo de los dirigentes de Clan. El desarrollo de esta nueva etapa del Roverismo, para que estos Dirigentes se conviertan en Buscadores de oportunidades para los jóvenes.
- Contactar a diferentes entidades que requieran personas voluntarias para desarrollar diferentes servicios.

- Crear una cadena de comunicación y trabajo entre todos los Clanes.
- La red Nacional de Roverismo NO EXISTE para los rovers, pues no tendríamos tanto inconformismo y serían nuestros representantes en el foro.
- Debe existir una feria de proyectos donde haya participación activa de todos los Clanes.
- Debemos elegir un coordinador que explique como se debe llevar a cabo los proyectos, capacitación en este tema.
- Hacer un buzón de servicios y tener en cuenta que clanes tienen la oportunidad de apoyarlos y desarrollarlos.

5. PLAN DE FORMACION ROVER.



Oración Rover.

Dame señor un Corazón VIGILANTE

Que ningún pensamiento vano me aleje de ti

Un Corazón NOBLE

Que ningún afecto indigno rebaje

Un corazón RECTO

Que ninguna maldad desvíe

Un corazón FUERTE

Que ninguna pasión esclavice

Y un Corazón GENEROSO para servir.

INTRODUCCIÓN

Hermano Rover,

Estas iniciando la mejor etapa de la vida Scout, el Roverismo, todo lo que has aprendido como Lobato, Scout, Caminante o en tu quehacer diario podrás desarrollarlo en Pro de tu comunidad, tu país y lo más importante en Pro de tu Proyecto de Vida.

Estamos en un mundo cambiante, con sus aportes tecnológicos, científicos, médicos y demás, pero también poco a poco la humanidad está acabando este hermoso planeta, te preguntas día a día ¿qué haces para dejar un legado en el planeta? ¿Para cumplir con las palabras de nuestro fundador, dejar este mundo en mejores condiciones de cómo lo encontraste?.

La vida te ha dado herramientas en todos estos años, tu paso por el Movimiento Scout también, es el momento de utilizarlas y ser fiel a nuestra Ley y Promesa Scout.

Eres el responsable de estos cambios, eres el encargado de llevar el Lema de nuestra Rama y de aplicarlo, de ti depende que nuestra semilla se multiplique y podamos lograr el sueño de nuestro fundador, CONSTRUIR UN MUNDO MEJOR, es el momento de tomar tu canoa y remar hacia el futuro, avanzar con decisión y superar los diversos escollos, es el momento de vivir, de compartir y de crecer.

BUEN REMAR

CONDOR INTREPIDO.

EL CAMINO SIMBÓLICO

Remad vuestra propia canoa; no dependáis de otros para que remen, os encontráis al principio de un viaje lleno de aventuras que empieza en el arroyuelo de la niñez, continúa por el río de la adolescencia, cruza el océano de la virilidad y os conduce al puerto a que deseáis llegar.

Tropezaréis con dificultades y peligros, con bancos y tormentas; pero sin aventura la vida sería insípida. Con una conducción cuidadosa y con una alegre persistencia, no hay razón para que vuestro viaje no tenga completo éxito sin que importe qué tan pequeño sea el riachuelo de donde hayáis partido. (POWELL, 1922. p.14).

5.1. ¿POR QUÉ EL ROVERISMO?

El Roverismo es la etapa en donde como Rovers comenzamos a involucrarnos de una forma directa con Proyectos dentro de la sociedad a la que pertenecemos como ciudadanos, y es deber nuestro demostrarlo por medio de las acciones dentro del Roverismo como complemento al desarrollo de nuestro Proyecto de Vida.

5.2. ¿CÓMO?

Por medio de nuestro trabajo en valores y los proyectos enfocados en 2 ejes transversales y 3 ejes estructurales desarrollamos nuestro crecimiento personal.

Los ejes estructurales son:

- EMPRESA
- SERVICIO
- ENLACE Y VIAJE INTERNACIONAL.

El desarrollo de cada uno de estos tres ejes nace de un proyecto previo, trabajado y desarrollado por nosotros, el cual nos lleva a involucrarnos en alguno de los ejes como consecuencia del trabajo desarrollado.

Como ejes transversales primordiales para el desarrollo de este trabajo tendremos:

- Las Habilidades y la Técnica Scout.
- Las Competencias.

5.3. VALORES

Los valores nos guían en nuestra toma de decisiones. Según la escala de valores que tengamos, estableceremos ciertas normas de conducta que se manifestarán a través de las actitudes.

LOS VALORES SCOUTS

La sociedad en la que vivimos ofrece un gran número de valores (éxito, competencia, consumo, solidaridad, respeto, democracia, etc.), lo que obliga a ser críticos y responsables a la hora de elegir.

El Roverismo nos permite mediante sus actividades, descubrir nuestros propios valores y ponerlos en práctica. Las fuentes de valores del Roverismo son: la Promesa, la Ley, El Servicio, Los Proyectos, las Virtudes y los Principios.

Nosotros como Rovers aprendemos rápidamente cuando vivenciamos nuestras experiencias, aunque necesitemos conocer las de los mayores para vivir las propias. Los mayores conocen tanto el camino a seguir como las dificultades de lo que hay que conseguir.

5.4. LEY Y PROMESA

“Como adultos jóvenes nos encontramos en una fase de opción personal de libre integración en el medio social, y tendremos que afrontar numerosas decisiones, de estudios, amistades, dedicación del tiempo... El Roverismo nos ofrece un lugar donde seguir aprendiendo y actuando de acuerdo a unos valores que ya conocemos. Este compromiso es una decisión que debemos tomar.

De acuerdo con los valores Scout, las actividades del Clan o dentro de los equipos, estarán orientadas hacia el servicio, la empresa o el Viaje. Conoceremos el funcionamiento y participaremos de las empresas comunitarias. A través de este

trabajo común, los Rovers tendremos una aproximación a ciertos colectivos: tercera edad, infancia, discapacitados, marginados, áreas desfavorecidas, problemáticas cercanas a ellos... y desde diferentes ámbitos de trabajo: animación sociocultural, medio ambiente, salud, prevención de consumo de psicoactivos, actividades deportivas... La esencia del espíritu Scout, entendido como un conjunto de principios espirituales, están recogidos en la Promesa y en la Ley.

Durante la etapa Rover, diversos momentos y actividades son especialmente indicados para profundizar sobre los valores, la ley y la promesa: las veladas, los actos comunitarios, las asambleas, Los encuentros Regionales, Nacionales,(...)" (MANUAL DEL EDUCADOR SCOUT, 2004, p.8).

LA PROMESA

"La Promesa Scout, realizada voluntaria y conscientemente, compromete de una forma profunda. Es el compromiso voluntario a guiarse por la Ley, es un gesto, un punto de partida, un reto continuo para superarse a sí mismo y prestar servicio a los demás.

La Promesa es un elemento clave en la metodología Scout, ya que educa en la responsabilidad y en el compromiso.

La formulación nuestra promesa en la Rama Rover debe quedar abierta al análisis y la adaptación, dentro del marco de valores de la ley scout.

Por mi honor (y con la gracia de Dios)

***Yo _____ prometo hacer todo cuanto de mi dependa
para cumplir mis deberes para con Dios y la patria, ayudar al prójimo en toda***

circunstancia y cumplir fielmente la Ley Scout. (MANUAL DEL EDUCADOR SCOUT, 2004, p.9).

LA LEY SCOUT.

“Habitualmente los Rovers conocemos y entendemos el sentido de la Ley. Los que no han pasado por otras Ramas, en esta etapa deben conocer la Ley Scout y los valores que propone. En cualquier caso, es interesante que cada uno plantee o replantee su adhesión a la ley Scout y al estilo de vida que representa.” (MANUAL DEL EDUCADOR SCOUT, 2004, p. 10)

LEY SCOUT.

El Rover

1. Es una persona digna de confianza
2. Es leal
3. Sirve a los demás
4. Comparte con todos
5. Es amable
6. Protege la vida y la naturaleza
7. Se organiza y no hace nada a medias
8. Enfrenta la vida con alegría
9. Cuida las cosas y valora el trabajo
10. Es una persona limpia en pensamientos, palabras y obras

“Las Principales Virtudes del Rover

Lealtad

Con uno mismo, con los demás, ante las ideas y acciones....

Abnegación

Consiste en servir a los demás sin esperar nada a cambio.

Pureza

El Rover debe ser claro en sus pensamientos y acciones. Cuida su salud y respeta su cuerpo.

El Lema “SERVIR”

Expresa la autoexigencia de nosotros como Rovers y la capacidad de trabajo para el prójimo, auténtico baluarte de nuestro espíritu Rover.

La construcción y avance de la sociedad se produce a través del trabajo y la colaboración de cada miembro del Clan o de los equipos de trabajo. Además en el Roverismo, la buena acción diaria se convierte en disponibilidad permanente para el Servicio. Es necesario que el Rover este suficientemente preparado para afrontar los retos que depara la vida.

Expresa la autoexigencia del Rover y la capacidad e trabajo para el prójimo, auténtico índice del espíritu Rover.

La construcción y avance de la sociedad se produce a través del trabajo y colaboración de cada miembro de la comunidad. Además, en el Roverismo, la buena Acción diaria, se convierte en disponibilidad permanente para el servicio.

Es necesario que el Rover se encuentre suficientemente preparado para afrontar los retos que depara la vida.

Nuestra Divisa.

Se extrae de las palabras de B.P. "Rema tu propia canoa". Se entiende en el sentido de estar siempre preparados para afrontar los problemas que se nos puedan presentar.

Un Rover no debe esperar nunca a que otros solucionen sus problemas o que decidan por él, debe ser el protagonista de su vida en todo momento.

Los Rovers hemos vivido desde pequeños la Ley scout. Hemos aprendido a analizar crítica y racionalmente los problemas y hemos descubierto el método para poner en marcha nuestras ideas.

LOS PRINCIPIOS

Los Principios nos invitan a reflexionar sobre tres ámbitos de responsabilidad personal:

El Rover está orgullosos de su (fe, creencia, conciencia,...) y la pone en práctica.

Somos consecuentes con nuestra forma de pensar y con nuestras acciones. Debemos conocer la importancia de expresar nuestras creencias sin miedo, respetar las de los demás y la mejor manera de ponerlas en práctica.

El Rover es solidario son los demás, su país, su comunidad, nación, sociedad,....

Los Rovers adquieren un compromiso con la sociedad que les rodea. Primero habrá que trabajar el descubrimiento de la misma, experimentar lo más cercano, y pasar después a grupos más amplios.

Los Rovers somos solidarios y trabajamos por el bien común.

El deber Rover comienza en casa

El Rover entiende que la mejor manera de llegar a actuar a todos los niveles, es comenzar actuando en su propio entorno, siendo coherente consigo mismo y con los demás.” (MANUAL DEL EDUCADOR SCOUT, 2004, p.12)



5.5. **PRECURSOR.**

Iniciamos nuestro camino en el Roverismo, es el momento de empezar a capacitarnos y profundizar en Proyectos, algo de ello se ha manejado en Caminantes o lo hemos visto en la universidad. Debemos involucrarnos en algunos proyectos para, aprender a formularlos, a desarrollarlos, gestionarlos y evaluarlos como proceso inicial antes de profundizar en alguno de los ejes. Debemos conocer sobre el Movimiento Scout, profundizar en técnica Scout y adquirir competencias validas para involucrarnos con Proyectos de otros Rovers.

También debemos conocer qué es el Movimiento Scout, qué es el Roverismo y tener claro si estamos dispuestos a vivir bajo su Ley y Promesa. Al inicio de este documento

Inicios del Roverismo.

- 1914 Se empieza a ver la necesidad del Roverismo como “Sociedad Amiga de los Scout.
- 1916 Se reúnen algunos ex.scouts bajo el nombre de amigos de los exploradores.

- 1918 Se hace una normalización del Roverismo y aparece oficialmente este termino

- 1920 Primera aparición de los Rovers como equipo de apoyo. 1er Jamboree Olympia en Londres.

Se escribió “notas sobre el adiestramiento de los Rovers” en dos partes, abril y noviembre

- 1922. Publicación de “Roverismo Hacia el Éxito”.

- 1923 Aparecen las primeras pruebas para Rovers en “Programa, Organización y Reglamento.

- 1924 Comisionado Rover Coronel Ulick de Burgh

- 1926 Londres. En la pascua se celebra el primer Moot Mundial en Albert Hall.

- 1927. Formación del Sistema de Grupos de Scouter como Jefes Rover.

- 1928. Entrega de diplomas a los Jefes Rover.

- Jamboree de la Mayoría de edad del Escultismo en Arrowe Park. Birkenhead Inglaterra.

- 1931 Primer ROVER MOOT Mundial en Kandersteg, Suiza.

- 1934 Llega “Roverismo Hacia el Éxito” a Colombia.” (GONZÁLEZ, SERNA, VANEGAS y QUIROGA, 2008).

Cuando completamos nuestra etapa de Precursor, escogemos en cuál de los 3 ejes deseamos especializarnos, vale la pena indicar que en el proceso de Precursor, ya debemos haber participado en proyectos en alguna o en todas las áreas.



Ilustración 1. Plan de Formación Rover. Elaboración propia del autor.

5.6. COMPETENCIAS

La formación por competencias o aprendizaje para la acción que, como metodología, parte de la realidad del contexto para formarse y poder contribuir con el mejoramiento de ese contexto particular. Necesitamos que los Rovers adquieran diferentes competencias para poder desarrollar sus proyectos. Es el momento de encontrar herramientas que a futuro supongan un sustento económico adicional, un hobby que genere el desarrollo de sus aptitudes y capacidades o que aprenda a emplear su tiempo libre de una manera productiva.

Las competencias son atributos subyacentes de una persona, innatos o adquiridos, que posibilitan una actuación efectiva en el desempeño de una tarea o actividad. Analicemos el alcance de esta definición:

- “Que sean subyacentes significa que se trata de atributos que están detrás del comportamiento, no necesariamente ocultos pero tampoco perceptibles fácilmente, y que permiten predecir la conducta en una amplia variedad de situaciones y desafíos.
- Esos atributos puede ser innatos, es decir, son naturales a la persona, o adquiridos a través de su formación o de su experiencia.
- Que la actuación se hará efectiva a escenificar que es capaz de lograr en la realidad y con validez el efecto que se desea.
- Por último, es parte esencial de una competencia el hecho de que ésta se determine en relación con el desempeño de una persona para una tarea o actividad, especialmente en el campo laboral.
- Determinar si una persona es competente no significa estudiar exhaustivamente su perfil físico, psicológico o emocional, sino saber si el conjunto de sus características le permite disponer de las condiciones requeridas para una tarea o un trabajo específico.

La adquisición de competencias, es necesaria y es parte de cada proyecto de vida.

La competencia se adquiere y se ejercita en distintos momentos, es un tiempo adicional a aquel destinado a las reuniones habituales y es un periodo muy variable,

cuyo contenido y duración dependen de las exigencias de la respectiva actividad o proyecto.

Las competencias a desarrollar

El Rover desarrollara las siguientes competencias en el eje que desee para desarrollar su trabajo:

- Establecer juicios argumentados y definir acciones adecuadas para resolver una situación determinada.

- Observar, descubrir y analizar críticamente deficiencias en distintas situaciones para definir alternativas e implementar soluciones acertadas y oportunas

- Reconocer en el entorno las condiciones y oportunidades para la creación de Proyectos o empresas.

- Consolidar un trabajo en equipo, integrarse a él y aportar conocimientos e ideas y experiencias, con el fin de definir objetivos colectivos y establecer roles y responsabilidades para realizar el un trabajo coordinado.” (Asociación de Scouts del Ecuador, 2009).

Indicadores de Gestión.

COMPETENCIA	EMPRESA	SERVICIO	ENLACE Y VIAJE INTERNACIONAL
Establecer juicios argumentados y definir acciones adecuadas para resolver una situación determinada.	<ul style="list-style-type: none"> -Define un plan de negocios, para poner en marcha la opción elegida. - Evalúa de manera constante los resultados de cada decisión en pos de su Empresa. -Analiza obstáculos y restricciones empleando herramientas estadísticas y descriptivas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Evalúa los factores de riesgo, oportunidad e impacto de una alternativa. -Analiza una situación para identificar alternativas de acción y solución. 	<ul style="list-style-type: none"> -Sustenta y argumenta la elección de la alternativa más conveniente para el desarrollo de su viaje. - Desarrolla las acciones previstas en el plan.
Observar, descubrir y analizar críticamente deficiencias en distintas situaciones para definir alternativas e implementar soluciones acertadas y oportunas	<ul style="list-style-type: none"> - Incorpora la rutina de nuevos procedimientos, acciones e instrumentos para evitar la repetición del problema. Reconoce las motivaciones personales frente a la creación de empresas o unidades de negocio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Observa situaciones de diversas clases (culturales, sociales, económicas, entre otros), e identifica problemas. - Define un plan de acción para implementar la alternativa elegida en pro del mejoramiento de la comunidad afectada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa las alternativas viables para solucionar el problema. - Evalúa los resultados que va alcanzando e incluye cambios en las acciones de ser necesario.
Reconocer en el entorno las condiciones y oportunidades para la creación de Proyectos o empresas.	<ul style="list-style-type: none"> Identifica las exigencias y oportunidades que implica crear una empresa por cuenta propia. -Establece con su equipo de Dirección las condiciones necesarias (estatutos y políticas) para su proyecto empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece las principales características socioeconómicas y culturales de la región elegida para atender Identifica los potenciales beneficiarios del Servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce las fortalezas y debilidades personales y externas para la puesta en marcha del proyecto. Define y prueba la viabilidad del proyecto.
Consolidar un trabajo en equipo, integrarse a él y aportar conocimientos e ideas y experiencias, con el fin de definir objetivos colectivos y establecer roles y responsabilidades para realizar el un trabajo coordinado.	<ul style="list-style-type: none"> -Asigna y asume roles y responsabilidades de acuerdo con las 	<ul style="list-style-type: none"> Define los objetivos junto con los otros miembros del Servicio. Establece con su equipo un plan de acción 	<ul style="list-style-type: none"> Interactúa con otros aunque no los conozca. Establece nuevas formas de interacción con el equipo en pos de mejorar resultados.

Ilustración 2. Indicadores de Gestión. Elaboración propia del autor con base en las Competencias Laborales del Ministerio de Educación de la República de Colombia

5.7. LOS EJES

5.7.1. EL SERVICIO.

"Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, pues sólo ella puede desarrollar libre y permanentemente su personalidad". (DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, artículo 29.1)

Los Servicios están divididos en 3, La Buena Acción, El Servicio Social y El Proyecto de Desarrollo Comunitario.

- **LA BUENA ACCION**, “es todo acto de ayuda al prójimo, que debe realizar todo miembro del Escultismo en virtud de su Promesa Scout y que va desde el clásico ejemplo de ayudar a una persona de la tercera edad a cruzar la calle, hasta donde nuestra imaginación y generosidad pueda llegar” (DNRA, 2009), Corresponde a una acción aislada que no requiere planificación desarrollada de manera oportuna y espontánea que solucionan una necesidad circunstancial y momentánea.

- **EL SERVICIO SOCIAL**, es una actividad o conjunto de actividades que se desarrolla para beneficio de la comunidad, las cuales requieren una planeación mas o menos formal, y que puede ser desarrollada por de manera individual o colectiva, para satisfacer necesidades puntuales de la comunidad.

Estos servicios se caracterizan por ser acciones que realiza el Scout o los Scouts solos con o sin el concurso de otras personas, pero en las que no involucra de manera activa a los que reciben el servicio.

- **EI SERVICIO DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD:** Los servicios de desarrollo de la comunidad tienen como objetivo introducir cambios planificados en una comunidad en pos de mejorar los niveles de vida, definiendo a la misma como el

conjunto de programas, actividades o acciones destinadas a ser trabajadas con la participación de la comunidad a los fines de producir transformaciones en los niveles de vida de ésta, incorporando no sólo acciones que satisfagan necesidades de orden material sino socio-culturales, educativas, salud pública, medio ambientales entre otros.

“En este tipo de acciones, el Rover trabajará no en forma aislada, sino en unión con la comunidad para que ésta, una vez que se haya terminado el servicio y los Rovers se hayan retirado, pueda seguir las acciones comenzadas. Por lo tanto el Rover desde el proceso de la planeación, el de desarrollo y el de evaluación, los deberá realizar en unión con la comunidad para que así, ésta quede más involucrada y comprometida con las acciones que se realizarán.”(DNRA, 2010).

Es un aprendizaje – experiencial, a través del cual, los jóvenes aprenden y las comunidades progresan. No es un programa de asistencia social, sino aprendizaje a través de proyectos de promoción humana. Es la educación en valores, a través del servicio comunitario. El servicio comunitario, visto desde este enfoque, es un camino privilegiado de educación ética, pues es un aprendizaje a través de la experiencia, que implica reflexión e interiorización de la experiencia y como todo aprendizaje, debe ser significativo, y contribuir a la búsqueda de un sentido de vida, y a la construcción del proyecto de vida personal, que trascienda en la construcción de una familia y una sociedad.

La experiencia de sentirse valioso, favorece la construcción de la autoestima y colabora en la percepción del yo, demostrando que como Rovers podemos hacer algo y de esa forma estimular nuestro compromiso con la realidad que nos rodea.

Cada proyecto debe ser planificado a la luz de la doble intencionalidad, con objetivos claros y definidos que atiendan por igual las necesidades comunitarias y las

necesidades de crecimiento de los jóvenes. Debe ser correctamente monitoreado, para estar atento a corregir y mejorar su implementación, si fuera necesario. Los proyectos pueden tener diferentes niveles de exigencia y compromiso, depende de cada contexto en que se desarrollen.

La razón por la que estas acciones se deben planear, realizar y evaluar con la comunidad es la siguiente: cuando un Scout llega a una comunidad de cualquier tipo, ésta se encuentra ya organizada en alguna forma, ya sea que esa organización sea social, política o religiosa. Este orden hay que tenerlo en cuenta para cualquier acción que se pretenda realizar si es que se quiere tener éxito en el trabajo emprendido, no es posible que se haga algo en contra de lo que ya tienen bien coordinado; más aún, si se supone que el trabajo que realizará el Scout es temporal y se pretende que la acción siga adelante cuando el Scout se haya retirado, hay que tomar los elementos existentes en el seno de la comunidad para garantizar la continuidad de esa acción, y un elemento muy importante es la organización misma que ya existe en ella.

Por consiguiente es importante enfatizar que los jóvenes tienen el derecho y el deber de ser sujetos activos del proceso de su propio desarrollo y el de su comunidad.

Como expresión de los principios sociales del Movimiento, el método Scout propicia que los jóvenes asuman una actitud solidaria, realicen acciones concretas de servicio y se integren progresivamente en el desarrollo de sus comunidades.

El servicio es una forma de explorar la realidad, conocerse a sí mismo, descubrir otras dimensiones culturales, aprender a respetar a los otros, experimentar la aceptación del medio social, construir la autoimagen y de estimular la iniciativa por cambiar y mejorar la vida en común.

Los jóvenes merecen oportunidades para redefinir su rol en la sociedad, como constructores de una convivencia más humana para todos.

Dentro de esta conceptualización, debemos entonces aclarar cierta terminología que puede confundirse y que es indispensable para enmarcar la a la Comunidad.



APRENDIZ EN SERVICIO

El Rover se involucra con un Servicio activo es decir que se encuentre en proceso de aplicación, aprende sobre el manejo del mismo, la planeación y la evaluación de los proyectos enfocados al área de Servicio.

Comparte con varios equipos de trabajo y es participante activo de estos. Busca en la Región o con su equipo, capacitaciones acordes a los servicios que esta desarrollando.



MONITOR EN SERVICIO

De acuerdo a sus competencias es parte de la Dirección de un Servicio de Gran impacto, vinculándose desde el inicio del mismo hasta su terminación. Adquiere competencias de Gerencia y Gestión.



EXPERTO EN SERVICIO.

Lidera un Servicio de alto impacto, lleva la propuesta desarrolla el proyecto y desarrolla el Servicio, involucra Rovers Monitor en la parte directiva y a Rovers Aprendiz en la parte operativa del proyecto. Guía y dirige toda la propuesta.

5.7.2. EMPRESA

“Por Roverismo no quiero decir vagabundear sin finalidad, lo que quiero decir es encontrar uno su camino por senderos con objetivo definido y teniendo una idea de las dificultades y peligros que va a encontrar en él”.

B.P.

EMPRENDIMIENTO

Se puede definir el emprendimiento como la manera de pensar, sentir y actuar, en búsqueda de, iniciar, crear o formar un proyecto a través de identificación de ideas y oportunidades de negocios viables en términos de mercados, factores económicos, sociales, ambientales y políticos, así mismo factores endógenos como capacidad en talento humano, recursos físicos y financieros, que le permiten al emprendedor una alternativa para el mejoramiento en la calidad de vida, por medio del desarrollo de un plan de negocio o la creación de empresas. Es así como el emprendimiento hoy día se ha convertido en una opción de vida.

Para convertirse en un Experto en Empresa hay que tener en cuenta los factores que afectarán a su vida en el futuro. Lo primero es analizar si se tienen las cualidades

necesarias (Interés, responsabilidad, Competencias...) y si está decidido a salir de su posición actual, es decir sacrificar ciertas comodidades para llevar a cabo su idea de negocio.

LA IDEA INICIAL

Para crear una empresa Rover se debe iniciar de una idea (innovación de un producto, servicio a realizar.) que puede suponer una ventaja sobre los productos que existen en el mercado, o mejorar un producto o servicio ya existente.

Para crear una empresa hay que tener claro ¿Qué hace mi propuesta diferente de las que existen?. El Rover debe analizar los cambios en el entorno, por ejemplo, estos son los más significativos:

- Cambio en los ingresos personales.
- Cambio en el tiempo libre.
- Cambio en el nivel educativo.
- Cambio en el mercado de trabajo
- Cambio en el ámbito económico del país.

Una vez que se tiene bien definida la idea hay que realizar un análisis para concretar si se crea o no.



APRENDIZ DE EMPRESA

El Rover se involucra con una Empresa que se este desarrollando, aprende sobre el manejo de la misma, la planeación y la evaluación de los proyectos enfocados al área de Empresa.



MONITOR DE EMPRESA

De acuerdo a sus competencias es parte de la Dirección de una Empresa, vinculándose desde el inicio del mismo hasta su terminación. Adquiere competencias de Gerencia y Gestión.



EXPERTO DE EMPRESA

Lidera su propia empresa, lleva la propuesta desarrolla el proyecto, involucra Rovers Monitor en la parte directiva y a Rovers Aprendiz en la parte operativa del proyecto. Guía y dirige toda la propuesta.

EMPRESA ROVER

Los Rovers son audaces y les gusta enfrentarse a los riesgos. La empresa Rover es una acción original, proyectada y realizada en común. Los arrastra a intentar lo inaccesible desde la cima de una montaña a la bajada de un río, desde hacer un taller

de artesanías, hasta lanzarse a conocer personas y otras formas de vida. Los Rovers saben ayudarse mutuamente y ponerse al servicio de los demás.

La Empresa es entonces una acción sobre el entorno: el campo de trabajo o el servicio prestado a la comunidad.

La Empresa es para cada Rover una ocasión de progresar; deja huellas en el corazón de cada uno de ellos. La Empresa debe permitir a los Rovers, abrirse a los demás, tener sed de comprender a aquellos con los que se encuentran, adquirir competencias para ponerlas al servicio de los demás. Es decir, ha de posibilitarles no solo encontrarse consigo mismo y con los otros sino también ser buscadores de la trascendencia.

PARA QUE UNA EMPRESA ROVER TENGA ÉXITO:

Primera etapa: Elegir la idea.

Segunda etapa: Diseñar el Plan de Negocios

Tercera etapa: Presentación del Plan de Negocios al Consejo de Clan

Cuarta etapa: Ejecución y Verificación de la Empresa

Quinta etapa: Evaluar la Empresa y Festejar.

PASOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA EMPRESA ROVER

1. **Elegir la idea:** es lo primero que hay que tener en cuenta. Para Baden Powell el escultismo debe partir de los centros de interés de los jóvenes, por tal motivo la idea puede buscarse de los intereses o sueños de los Rovers, como también de las necesidades de su entorno (familiar, de Clan, grupal o comunitario). La idea debe ser realista y poder presentarse como viable.

Algunas Empresas que se pueden realizar son:

- Empresas deportivas.
- Empresas de servicio.
- Empresas técnicas.
- Empresas económicas.
- Empresas de arte y cultural.
- Empresas ecológicas.

2. **Diseñar el Plan de Negocios:** es plasmar por escrito de manera concisa pero clara los objetivos que quiere alcanzar la Empresa Rover y cómo piensa lograrlo. El plan de negocios sirve para estudiar y planificar la viabilidad técnica, económica, y financiera. Este plan de negocios será la carta de presentación de la futura empresa ante el consejo de Clan.

Un plan de negocios debe incluir:

- Descripción de la empresa y del producto o servicio que se va a realizar.
- Estudio de Mercado: oportunidad de negocio. Se debe tener claro a quien se dirige y los clientes potenciales.
- Plan de Marketing: es como se va a vender el producto o servicio, se deben establecer las líneas de publicidad y relaciones públicas.
- Definición de los medios técnicos: es establecer cuáles son los medios técnicos necesarios para el desarrollo de la empresa, su costo y su financiación; además, un plan de compras y almacenamiento.

- Estudio económico financiero: analizar cuál es el capital que necesito para iniciar y la forma de captarlo, además, sus ganancias e inversión en el objeto social de la empresa.
- Organización y Recursos Humanos: organigrama y distribución de tareas, funciones y responsables.

“Lo principal de la Empresa Rover es el Capital Humano”

Dentro de tu Empresa será necesario tener algunos cargos claros y definidos para su desarrollo correcto, acá te daremos algunos de los cargos más generales en las Empresas Rovers, pero como Presidente de tu Empresa Rover tienes toda la potestad de crear, suprimir o modificar los cargos necesarios de tu Empresa.

- *Gerente de la Empresa:* Es quien coordina el desarrollo de la Empresa y está al tanto del trabajo de cada comité, se encarga de entregar el informe al consejo de Clan de cómo se está o se desarrollo la Empresa.
- *Secretaría de la Empresa:* Es quien toma nota en las reuniones de la Empresa y realiza las respectivas actas, se encarga de recibir el informe de cada comité.
- *Tesorería de la Empresa:* Es quien lleva el control de ingresos y egresos manejados en la Empresa, mediante un libro con las normas mínimas; mantiene informado al Jefe de Clan de dichos manejos económicos.
- *Coordinador de Logística y Recursos:* Posee un completo inventario de los elementos que posee el Clan para la Empresa o indica cuales materiales hacen falta para el correcto desarrollo de la actividad, además, genera las estrategias logísticas para la correcta ejecución de los procesos en la Empresa.

- **Coordinador de Relaciones públicas y difusión:** Se encarga de mantener los contactos necesarios para el desarrollo de la Empresa y motiva a otras personas a participar de ellas, siempre está difundiendo los progresos de la empresa así como los logros obtenidos en otros niveles de la Empresa.

Algunos de estos cargos podrán ser suplidos por los cargos que ya se tienen en la Empresa Administrativa del Clan, pero será decisión del Consejo de Clan la manera de manejarse estos cargos.

3. **Presentación del Plan de Negocios al Equipo:** luego de estructurar un buen plan de negocios y de ser asesorado por tu Jefe de Clan, presenta ante el Consejo de Clan tu Empresa de manera clara y concisa pero muy ingeniosa, ya que de ello depende que otros Rovers se animen a participar de tu Empresa o por lo menos a tener un apoyo de tu Clan.

4. **Ejecución y Verificación de la Empresa:** Ya en este nivel tu empresa solo necesita de tu empuje para salir adelante, es realmente donde tú como Empresario te enfrentes con la realidad social y propones nuevas soluciones y cambios para la credibilidad, ejecución y luego crecimiento de la Empresa Rover. Esta etapa es la dinámica misma de la realización emotiva, decidida, enérgica y consciente de todo lo que se plasmó en el Plan de Negocios; los Rovers construyen buenos planes de negocios pero cuando llegan a su ejecución su actitud es poco decidida para su realización, tener un buen Plan de Negocios es como tener un buen barco para navegar pero el barco no navega por sí solo, necesita ese gran capitán que esté pendiente de los detalles que se presentan durante esa gran aventura de conducirlo por los mares; pero no solo es fundamental el capitán, ya que el solo tampoco podría llevar este navío,

se necesita de un equipo comprometido con la Empresa para lograr los éxitos deseados cuando aún era un sueño esta empresa.

5. ***Evaluar constantemente***: Te habrás preguntado porque hasta ahora no hemos hablado de la Evaluación como un elemento necesario del proceso de construcción y ejecución de la empresa, la respuesta es simple: la evaluación es un proceso transversal a todo este desarrollo, evaluar debe ser un acto continuo y medido, para así paso a paso verificar el proceso y hacer las correcciones inmediatas para la reorientación de la Empresa.

5.7.3. VIAJE Y ENLACE INTERNACIONAL.

En 1994 en **Marruecos** se redacta una carta a raíz del Simposio Internacional *“Movimiento Scout. Juventud sin fronteras, Cooperación y Solidaridad”*.

La **Carta de Marrakech** expresa la determinación del Movimiento Scout de profundizar en la cooperación, por una parte entre Asociaciones Scouts Nacionales y, por otra, entre dichas Asociaciones y otras organizaciones al servicio de la educación de los jóvenes para construir un mundo “sin fronteras”.

El Rover conoce su comunidad cercana, es el momento de viajar y si se quiere iniciar proyectos a nivel Nacional e Internacional, vincularse con Proyectos de Rovers de todo el país y de otros países, cambiar su visión y construir a partir de un contexto diferente al propio, conocer, e interactuar con sus diferentes culturas, costumbres y tradiciones.

GESTOR DE VIAJE

El Rover inicia su etapa en este eje, programando y coordinando su viaje, es decir Gestionando, es la etapa en la cual se plantea y se presenta la propuesta del Proyecto con tiempos, costos y demás.

MONITOR DE VIAJE

El Rover ha conocido diferentes entornos de nuestro país y si se pude del exterior, sus viajes han cambiado su mentalidad es mas abierto a los cambios y a la globalización.

EXPERTO EN VIAJE.

Con la experiencia y conocimientos que le han dado los viajes, puede desarrollar proyectos con Rovers de otros países y ser parte en varias oportunidades de los Equipos Internacionales de Servicio de diferentes eventos.

5.8. LA PARTIDA ROVER

“El escultismo te ha brindado todo lo que él tiene para dar.

Ya eres una persona capaz de asumir su papel en la comunidad como todo un ciudadano: fraterno con los demás y respetuoso de sus leyes.

Empieza a caminar tu propio camino, y deja espacio para los que vienen tras de ti.

En una serena noche, con todo tu Clan, así como un día llegaste a él, así te irás. Que te acompañe el grupo tus padres y amigos, ellos serán testigos de lo que has logrado.

En ceremonia especial del Clan, harás tu partida Rover. Y ya verás lo que el futuro te depara.

Te deseamos en tu vida de ciudadano los mayores éxitos y que les brindes a tu comunidad y a tu país lo mejor de ti.

...No es más que un hasta luego no es más que un breve adiós muy pronto junto el fuego nos reunirá el Señor...” (DAZA, 2010)

5.9. HABILIDADES TECNICAS Y VALORES SCOUTS

Se trata de todo aquello que un integrante de nuestro movimiento debe conocer sobre el mismo para poder entender y vivir conforme a su filosofía, principios y valores.

Adicionalmente se proveen los conocimientos y habilidades propias asociadas al *good will* del Movimiento Scout: técnicas de campismo, alto pionerismo y vida al aire libre, actividades de formación experienciales mediante la aplicación del Método Scout, entre otros.

Siempre y cuando esta competencia adquirida, sepamos aplicarla en Pro de alguno de los EJES que trabajamos. Como ejemplo podemos Involucrar una Regata, Un Peregrinaje o un Campamento dentro de uno de los 3 ejes.

5.10. FORMAR EN VALORES: SCOUTS

“El Movimiento Scout tiene por fin el contribuir al desarrollo de los jóvenes, ayudándoles a realizar sus posibilidades físicas, intelectuales, sociales y espirituales, como personas, como ciudadanos responsables y como miembros de comunidades locales, nacionales e internacionales”. (CONSTITUCIÓN SCOUT MUNDIAL, P. 1).

De acuerdo con la Constitución Scout Mundial, nuestro propósito es contribuir al desarrollo integral y a la educación personalizada de los jóvenes. Una educación integral es la que considera todas las dimensiones humanas.

Por eso nuestro Roverismo es el momento de poner en práctica todo este aprendizaje adquirido en las otras Ramas del Movimiento o en otros apartes de nuestra vida, es por llamarlo de alguna forma el Rural del Movimiento Scout.

5.11. LOS ROVERS Y EL APOYO DEL ADULTO

Es evidente que las funciones de los Dirigentes y los Asesores Rover, son exigentes, ayudar a los adultos jóvenes a tomar conciencia de su potencial y encontrar su camino en la vida no es una tarea de segunda categoría, e pide entonces un perfil de Dirigente con unas cualidades precisas.

“Para participar como dirigente en un Clan Rover, se necesitan adultos o adultos jóvenes, psicológicamente maduros y moralmente rectos, interesados en la educación de los jóvenes y que posean aptitudes básicas para trabajar en equipo y habilitar a otros para dirigir.

Entre las capacidades mencionadas es necesario detenerse en dos de ellas.

Primero, que debe tratarse de *adultos* o *adultos jóvenes*, entendiendo por tales personas que hayan superado su adolescencia y consolidado su identidad, esto es, que desde su madurez puedan hacer una contribución significativa a los jóvenes en su paso por la adultez emergente, lo que no podría ser hecho por jóvenes que estén viviendo el mismo proceso. No hay una edad que permita asegurar esta condición, pero es poco probable que ella pueda obtenerse antes de los 25 años, edad que por lo tanto se debe exigir como mínimo para ser Dirigente Rover.” (GUÍA PARA DIRIGENTES DE LA RAMA ROVER, 2009, p. 170)

Del mismo modo, el adulto que trabaja con niños, niñas, jóvenes y adultos debe estar capacitado para las tareas educativas que asume. Por eso vemos que los adultos que participan en el movimiento como dirigente Rover debe ser una persona que:

- “Dispone y organiza adecuadamente el tiempo para las exigencias de su rol.
- Da testimonio atractivo en su vida personal y social, de los valores de la Ley y la Promesa.
- Ha logrado identificarse y es reconocido/a por su Equipo de trabajo, como una persona sana, psicológicamente equilibrada y afectivamente madura o está en vía de serlo.
- Valora la familia y mantiene una situación familiar clara y estable.
- Se identifica con los intereses de los niños, niñas, jóvenes y adultos, manteniendo la madurez y criterio para acoger, discernir y orientar las inquietudes infantiles/juveniles y de otros adultos
- Es capaz de trabajar y establecer relaciones asertivas con otros adultos.
- Tiene condiciones personales para animar las actividades de los niños, niñas, jóvenes y adultos
- Demuestra capacidad e interés para integrarse o dirigir el trabajo en equipo.
- Desarrolla progresivamente sus habilidades de liderazgo.
- Asume personalmente su formación integral permanente. “ (GUÍAS Y SCOUTS DE CHILE, 2004).

“La segunda condición especial guarda relación con la capacidad de la persona para *habilitar a otros para dirigir*, y de empoderara otros para que asuman tanto las tareas propias de su crecimiento como sus funciones en sus equipos de acción.” (GUÍA PARA DIRIGENTES DE LA RAMA ROVER, 2009, p. 171)

Los adultos de apoyo, o Dirigentes Rover, deben funcionar de manera diferente que los adultos en las otras ramas del movimiento scout, dado que es un adulto trabajando con adultos jóvenes, mayores de edad y consientes de la importancia de su desarrollo individual, por lo tanto, se establece entre ellos una relación de colaboración mutua.

El papel de los adultos en la Rama Clan, es apoyar a los Rovers para desarrollar todo su potencial en todas las áreas de su personalidad – para crecer como seres humanos autónomos, solidarios, responsables y comprometidos.-

B.P insistía en el hecho de que cada joven debe ser el actor principal de su desarrollo, y hacia hincapié en el concepto de “auto-educación”, definida en estos términos: “eso es lo que un niño aprende por si mismo... lo que va a quedar en él y le guiará más adelante en la vida, mucho más que cualquier cosa que se le imponga a través de la instrucción de un maestro” (POWELL, 1908, p. 4)

Educar en el Movimiento Guía - Scout no es buscar prioritariamente producir un cambio en otra persona, sino fundamentalmente un proceso de acogida a la persona desde su propia realidad, presentar vivencialmente los valores del Movimiento Scout creando las oportunidades para aprenderlos en la práctica y descubrir así las propias capacidades y limitaciones, aprovechándolas para ser el gestor de su desarrollo permanente, integral y armónico.

“El adulto voluntario que participa en el proceso educativo no formal, se incorpora alegremente a la vida de los jóvenes, manteniéndose plenamente adulto, dando testimonio de los valores que el Movimiento propone y ayudando a descubrir y revelar, nunca ejerciendo control autoritario, sino una responsable evaluación y retroalimentación. Este estilo de presencia adulta facilita el diálogo y la cooperación entre las generaciones y expresa el verdadero sentido de la autoridad adulta, la que existe como un servicio para la libertad de los jóvenes.” (GUÍAS Y SCOUTS DE CHILE, 2004, p. 6).

Cuando se trata de DESARROLLO INDIVIDUAL de los rovers, los adultos tienen dos objetivos principales:

1. Ayudar a establecer que nivel de autoeducación es el apropiado para un individuo de Clan en un tiempo determinado, a través de la identificación de las necesidades de desarrollo, y en colaboración con el joven, esto con el fin que estas necesidades se satisfagan a través del PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL (o personal), establecido en la política nacional de programa de jóvenes vigente.
2. Garantizar al Rover y a los grupos de Rovers asociados un ambiente positivo y atractivo para el trabajo colectivo.

Como es tratado en los demás documentos de apoyo de la rama Rover y a diferencia de las otras Ramas anteriores, las posiciones de liderazgo en el Clan, son asumidas por los Rovers, esto quiere decir que el Rover deberá asumir todos los puestos de responsabilidad, con la ayuda de los dirigentes y asesores adultos, los cuales tienen como función apoyar a los Rovers para establecer y mantener el

Roverismo y los Equipo Rovers de Acción y hacerlos funcionar de una forma dinámica, como una organización de aprendizaje y desarrollo personal y grupal.

Por consiguiente, el Dirigente Rover, debe estar en capacidad de:

- Ayudar a los individuos a identificar los retos personales y crear planes personales, asociados a los campo de descubrimiento, acción y responsabilidad que les permiten desenvolverse a nivel personal, grupal y en actividades con la comunidad.
- Fomentar el cumplimiento y aplicación de la Misión del Movimiento Scout: “Contribuir a la educación de los jóvenes, a través de un sistema de valores basados en la Promesa y la Ley Scout, para ayudar a construir un mundo mejor donde las personas son autosuficientes como individuos y juegan un papel constructivo en la sociedad” (CONFERENCIA SCOUT MUNDIAL, DURBAN EN JULIO DE 1999).
- “Ser ejemplo y promover los Valores del Movimiento Scout.
- **Proporcionar oportunidades de aprendizaje:** Las experiencias que los Rovers tienen en la comunidad Rover, en particular los que implican construir, pensar, planear, organizar, gestionar, cómo definir objetivos y establecer un plan de acción, cómo informar, etc, ayudarles a desarrollar las habilidades necesarias ser Rovers Jefes de Equipo.
- **Ampliar el alcance de las actividades:** el desarrollo del liderazgo no debe limitarse a las experiencias en el Movimiento Scout. La capacitación para el liderazgo se debe dar de manera que se haga aplicable al margen del

movimiento: en la escuela, la universidad, en la vida profesional, y al servicio de la sociedad.

- **Participa en las cuestiones del mundo real:** Cualquier problema en el plano de la comunidad local tiene un vínculo y, a menudo un impacto con algunos problemas mundiales. Igualmente hay problemas globales que afectan a la realidad local. Los jóvenes deben descubrir este enlace. Los jóvenes deben ser animados a no limitar su visión de su propia comunidad. La experiencia empieza en casa, pero la visión puede pasar las fronteras del barrio. La red internacional del Movimiento Scout se puede utilizar para alcanzar dicho objetivo (La Entrega de premios Scouts del Mundo, contactos internacionales, hermandades, etc.).” (GUÍA ROVER FRANCIA, capítulo 9).

6. REFERENCIAS.

- Asociación Scouts de Colombia. (2010). Conclusiones Foros Nacionales. Comisión Nacional Rover. Colombia.
- Asociación Scouts de Colombia. (2009). Política nacional de recursos adultos. Colombia.
- Asociación de Scouts de Colombia. (2004). Política nacional de programa de jóvenes. Colombia.
- Asociación de Scouts de Colombia. (1987). Plan integral de adelanto Rover. Colombia.
- Asociación Scouts de Ecuador. (2009). Documento Especialidades-Dirección Nacional de Métodos Educativos. Ecuador.
- Constitución de la Organización Mundial del Movimiento Scout.
- Daza, R. (2010). Roverismo. Bogotá.
- Dirección Nacional del Recurso Adulto (DNRA). (2010). Escultismo y desarrollo de la comunidad.
- Dirección Nacional del Recurso Adulto (DNRA). (2009). Escultismo y desarrollo de la comunidad.
- Guía Rover de Francia. Desarrollo del liderazgo. Francia.
- Guías y Scouts de Chile. (2004). Material de apoyo sistema modular. Zona de la frontera. Chile
- Manual del educador Scout. (2004). Madrid.
- Ministerio de Educación Nacional. Manual de competencias laborales.
- Morantes, G. Desarrollo evolutivo del niño y el joven.
- Organización de Naciones Unidas. (1948). Declaración universal de derechos humanos.

- Organización Mundial del Movimiento Scout. (2010). Guía Roverismo mundial.
- Organización Scout Interamericana. (2009). Guía para dirigentes de la rama Rover. Chile: Scouts.
- Powell, B. (1932). Rovers lo que son y lo que hacen.
- Powell, B. (1922). Roverismo hacia el éxito.
- Powell, B. (1908). Escultismo para muchachos.
- Shaffer, D. Desarrollo social de la personalidad (Edición cuarta). Editorial Thompson.
- González, A., Serna, L., Vanegas, A. & Quiroga, M. (2008). Historia del Roverismo por fechas. Tomado el 5 de septiembre de 2011 de <http://www.notasrover.org>

LICENCIA DE USO – AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES

Actuando en nombre propio identificado (s) de la siguiente forma:

Nombre Completo Diego Alejandro Linares Salcedo

Tipo de documento de identidad: C.C. Número: 80.426.839

El suscrito) en calidad de autor del trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado, documento de investigación, denominado:

PLAN DE FORMACION ROVER

La obra contiene información confidencial, secreta o similar: SI NO

Por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) a la Universidad EAN, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad EAN y a los usuarios de bases de datos y sitios webs con los cuales la Institución tenga convenio, a ejercer las siguientes atribuciones sobre la obra anteriormente mencionada:

- A. Conservación de los ejemplares en la Biblioteca de la Universidad EAN.
- B. Comunicación pública de la obra por cualquier medio, incluyendo Internet
- C. Reproducción bajo cualquier formato que se conozca actualmente o que se conozca en el futuro
- D. Que los ejemplares sean consultados en medio electrónico
- E. Inclusión en bases de datos o redes o sitios web con los cuales la Universidad EAN tenga convenio con las mismas facultades y limitaciones que se expresan en este documento
- F. Distribución y consulta de la obra a las entidades con las cuales la Universidad EAN tenga convenio

Con el debido respeto de los derechos patrimoniales y morales de la obra, la presente licencia se otorga a título gratuito, de conformidad con la normatividad vigente en la materia y teniendo en cuenta que la Universidad EAN busca difundir y promover la formación académica, la enseñanza y el espíritu investigativo y emprendedor.

Manifiesto (manifestamos) que la obra objeto de la presente autorización es original, el (los) suscritos es (son) el (los) autor (es) exclusivo (s), fue producto de mi (nuestro) ingenio y esfuerzo personal y la realizó (zamos) sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de exclusiva autoría y tengo (tenemos) la titularidad sobre la misma. En vista de lo expuesto, asumo (asumimos) la total responsabilidad sobre la elaboración, presentación y contenidos de la obra, eximiendo de cualquier responsabilidad a la Universidad EAN por estos aspectos.

En constancia suscribimos el presente documento en la ciudad de Bogotá D.C.,

NOMBRE COMPLETO: Diego Alejandro Linares Salcedo

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: C.C. 80.426.839

PROGRAMA ACADÉMICO: Posgrado Gestión Humana

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

FIRMA

Fecha de Firma Marzo 31 de 2012