



SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

GSAT

HERRAMIENTA DE EVALUACION
DEL APOYO GLOBAL

HACIA UN MOVIMIENTO
DE CALIDAD

Desarrollo Organizacional Junio 2023





SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

© Oficina Scout Mundial
Desarrollo Organizacional
Junio 2023

Oficina Scout Mundial,
Centro de Apoyo Global
Kuala Lumpur

Suite 3, Nivel 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur (MALASIA)

Tel.: + 60 3 2276 9000
Fax: + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org

La reproducción de este documento
está autorizada a las Organizaciones y
Asociaciones Scouts Nacionales que son
miembros de la Organización Mundial
del Movimiento Scout. Se le debe dar
reconocimiento a la fuente.

GSAT

HERRAMIENTA DE EVALUACION
DEL APOYO GLOBAL

HACIA UN MOVIMIENTO
DE CALIDAD

Desarrollo Organizacional Junio 2023

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVO DEL ESTÁNDAR	5
1.2 ALCANCE DEL ESTÁNDAR	5
1.3 COMPOSICIÓN DEL ESTÁNDAR	6
1.4 APLICACIÓN DEL ESTÁNDAR	7
1.5 PRINCIPIOS DE CALIFICACIÓN	7

2. REQUISITOS

D 01 REQUISITOS INSTITUCIONALES DE LA OSN CON LA OMMS	8
D 02 MARCO DE GOBERNABILIDAD	10
D 03 MARCO ESTRATÉGICO	12
D 04 GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD	14
D 05 COMUNICACIÓN, APOYO E IMAGEN PÚBLICA	16
D 06 ADULTOS EN EL MOVIMIENTO SCOUT	18
D 07 CONTROL FINANCIERO Y MOVILIZACIÓN DE RECURSOS	20
D 08 PROGRAMA DE JÓVENES	22
D 09 CRECIMIENTO	24
D 10 MEJORA CONTINUA	24

En los requisitos mencionados, **D** se refiere a dimensión

I. INTRODUCCION

1.1 OBJETIVO DEL ESTANDAR

La Herramienta de Evaluación de Apoyo Global (GSAT) es un estándar de calidad de la Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS). El objetivo de este estandar es ser usado como referencia de buena práctica por las Organizaciones Scout Nacionales (OSN). La aplicación de este estandar le permitirá a las OSN evaluar sus fortalezas y áreas de mejora y, como resultado, incrementar su

1,2 Alcance del estándar

Esta norma GSAT está destinada al uso exclusivo de las OSN como miembros de la OMMS. Especifica los requisitos para que una OSN:

- Desarrolle, implemente y mantenga políticas y procedimientos que se encuentren en línea con las mejores prácticas actuales.
- Demuestre a cualquier parte interesada que estas políticas, procedimientos y prácticas se ajustan a las mejores prácticas actuales, ya sean específicas de la OMMS o reconocidas internacionalmente.

1,3 COMPOSICIÓN DEL ESTÁNDAR

Este GSAT se ha construido sobre:

- Códigos y estándares internacionales establecidos por otorgantes públicos o privados.
- Requisitos de las buenas prácticas específicas para el Movimiento Scout.

1. Se encuentra organizado en 10 dimensiones de buenas prácticas

- Dimensión 1: Requisitos institucionales de la OSN con la OMMS
- Dimensión 2: Marco de gobernanza
- Dimensión 3: Marco estratégico
- Dimensión 4: Manejo de integridad
- Dimensión 5: Comunicación, apoyo e imagen pública
- Dimensión 6: Adultos en el Movimiento Scout
- Dimensión 7: Estabilidad financiera y movilización de recursos
- Sección 8: Programa de Jóvenes
- Sección 9: Crecimiento
- Dimensión 10: Mejora continua

Cada dimensión se enfoca en una faceta distinta de la OSN para promover las buenas prácticas y requisitos correspondientes.

2. Dentro de estas 10 dimensiones, cinco se consideran clave: Adultos en el Movimiento y Programa Juvenil (dimensiones 6 y 8), las cuales constituyen la actividad principal del Movimiento Scout y el Marco de Gobernanza, el Marco Estratégico y la Estabilidad Financiera y Movilización de Recursos (dimensiones 2, 3 y 7) que son áreas de gestión fundamentales de cualquier organización.

3. Cada dimensión contiene entre 5 y 17 criterios. En total, existen 105 indicadores objetivamente verificables. Cada uno se refiere a los riesgos que podría enfrentar una OSN y sus consecuencias, incluyendo su imagen, desempeño, asignación de recursos y mecanismos de control de la OSN misma, la OMMS y otros potenciales donantes.

4. Dentro de estos 105 criterios, 20 se consideran esenciales y dentro del mínimo requerido para una organización que funcione bien. Estos 20 criterios se identifican como no conformidades mayores, las cuales, si no se cumplen, se considerarán como prioridades en la evaluación de seguimiento.

- Requisitos institucionales de la OSN-OMMS: **0101**
- Marco de gobernanza: **0204**
- Marco estratégico: **0301, 0302, 0313**
- Manejo de integridad: **0401, 0402, 0403**
- Comunicación, apoyo imagen pública: **0501**
- Adultos en el Movimiento: **0601, 0608, 0612, 0613**
- Estabilidad financiera y movilización de recursos: **0702, 0706, 0708, 0710**
- Programa juvenil: **0801, 0807, 0809**

1,4 APLICACIÓN DEL ESTÁNDAR

La aplicación apropiada de los estándares GSAT permite a una OSN auditada identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora. Aplicados en diferentes intervalos de tiempo, los resultados pueden medir mejoras en conformidad. Un sistema de clasificación también puede proporcionar un análisis comparativo entre las OSN e identificar los incumplimientos recurrentes, que pueden utilizarse para apoyar el desarrollo de programas de capacitación y formación en la OMMS.

A menos de que existan situaciones excepcionales, todos los criterios son directamente aplicables a todas las OSN que son miembros de la OMMS. **Es la responsabilidad de una OSN el demostrar conformidad durante una auditoría. Como tal, se invita a las OSN a identificar y recopilar cuidadosamente toda la documentación de apoyo para cada criterio antes de que se lleve a cabo una auditoría.**

El procedimiento para la preparación para la auditoría se le entregará a la OSN aproximadamente cuatro semanas antes de la fecha establecida.

1,5 PRINCIPIOS DE CALIFICACIÓN

Tras presentar las pruebas y los documentos de apoyo, se mide cuantitativamente el cumplimiento de cada criterio mediante un sistema de puntuación (de 0 a 3). Los lineamientos de calificación se detallan claramente en el manual de asesor.

La calificación también se aplicará si no se puede demostrar cumplimiento durante la auditoría. No se tomará en cuenta ninguna información entregada después de una auditoría.

Si un criterio requiere de un "proceso" específico, se espera que se haya aplicado ese proceso. En varias instancias, la calificación se enfoca más en la aplicación de un requisito que en la simple prueba de que se cumplió.

En el proceso de aplicación se encuentran detalles extra, los cuales serán comunicados cuando una OSN confirme su auditoría.

2. REQUISITOS

Cada capítulo (o dimensión de buenas prácticas) inicia con una breve justificación e incluye una lista de requisitos.

D 01	 INSTITUCIONALES DE LA OSN-OMMS REQUISITOS
	<i>El Artículo VII (Capítulo III) de la Constitución de la OMMS describe varias obligaciones para las Organizaciones Miembro, tales como (a) la aceptación continua y la conformidad con los requisitos de la Constitución de la Organización Mundial, (b) hacer un informe anual a la Oficina Scout Mundial, (c) obtener la aprobación del Comité Scout Mundial antes de la implementación de cambios a su constitución nacional. Además de los requisitos formales establecidos en la Constitución de la OMMS, existen varias mejores prácticas que expresan la integración total de una OSN en el Movimiento Scout Mundial, como la participación de una OSN en conferencias y eventos mundiales o regionales, registro legal en el país, protección de los nombres, logotipos y marcas del Movimiento Scout, presentación de informes financieros auditados, etc.</i>
0101 	La OSN es una persona jurídica con permiso válido por escrito de la autoridad competente para operar en el país o territorio donde esté establecida oficialmente.
0102	La Constitución de la OSN incluye explícitamente los siguientes elementos: (a) Membresía de la OMMS y (b) Acuerdo de adherirse a la Constitución de la OMMS.
0103	La constitución de la OSN ha sido revisada al menos una vez en los últimos cinco años por la Junta Directiva Nacional y/o la Asamblea General. Las enmiendas relacionadas con los Capítulos I o III de la Constitución OMMS, si las hubo, se han presentado a la OMMS para aprobación.
0104	La OSN ha cumplido con los requisitos del Informe Anual del último año y mantiene cumplimiento consistente ante la OMMS.
0105	La OSN ha tomado medidas para garantizar que los nombres, logos y marcas (nacional e internacional) del Movimiento Scout estén protegidos legalmente bajo las leyes de derechos de autor o derecho mercantil, de acuerdo con el marco legal existente de su país o territorio.
0106	Todo uso comercial o no comercial de la Marca Scout Mundial cuenta con la adecuada licencia de la Oficina Mundial de Scout o sus agentes.



NO CONFORMIDAD MAYOR

D 01



INSTITUCIONALES DE LA ONS-OMMS REQUISITOS

El Artículo VII (Capítulo III) de la Constitución de la OMMS describe varias obligaciones para las Organizaciones Miembro, tales como (a) la aceptación continua y la conformidad con los requisitos de la Constitución de la Organización Mundial, (b) hacer un informe anual a la Oficina Scout Mundial, (c) obtener la aprobación del Comité Scout Mundial antes de la implementación de cambios a su constitución nacional. Además de los requisitos formales establecidos en la Constitución de la OMMS, existen varias mejores prácticas que expresan la integración total de una ONS en el Movimiento Scout Mundial, como la participación de una ONS en conferencias y eventos mundiales o regionales, registro legal en el país, protección de los nombres, logotipos y marcas del Movimiento Scout, presentación de informes financieros auditados, etc.

0107

La ONS participa regularmente en Conferencias Scouts Mundiales y asegura que jóvenes menores de 20 años son parte de sus delegaciones.

0108

La ONS ha definido e implementado un sistema de gestión de información que permite una clara identificación, integridad, disponibilidad y respaldo de todo tipo de documentos oficiales (copias impresas y electrónicas).



D 02D**MARCO DE GOBERNANZA**
(CONSTITUCIÓN, ASAMBLEA GENERAL, JUNTA DIRECTIVA NACIONAL Y JÓVENES EN LA GOBERNANZA)

La Junta Directiva Nacional es el máximo órgano en toma de decisiones de una OSN, mientras que la Asamblea General es su máxima autoridad. La Junta Directiva Nacional proporciona la dirección estratégica de la organización y garantiza que la visión, la misión, las metas y los objetivos a largo plazo de la organización sean llevados a cabo por la dirección y el equipo ejecutivo. La junta debe estar compuesta por personas de mentalidad independiente que actúen de forma voluntaria. Deben poseer ciertas cualificaciones que se ajusten a los principios de la organización y adherirse a las políticas sobre conflictos de intereses. Además, la junta debe regirse por sus propias normas sobre conducta, asistencia, reuniones, quórum, derechos de voto y duración del mandato. Los jóvenes menores de 30 años deben ser incluidos en la composición de cualquier junta y órgano de toma de decisiones de una OSN para apoyar su gobernanza.

0201

La Constitución de la OSN prevé una Asamblea General como la máxima autoridad de la OSN; La composición se encuentra claramente enumerada con los derechos de voto descritos. Esta Asamblea realiza cada una de las funciones que asigna la Constitución.

0202

La Constitución de la OSN define al Consejo Nacional como el organismo que formula las políticas, y que provee la dirección estratégica de la OSN, la cual es aprobada por la Asamblea General.

0203

La Junta Directiva Nacional y la Asamblea General toman decisiones de los votos emitidos por mayoría simple, excepto para los cambios a la Constitución y la Disolución, que requieren de una mayoría calificada.

0204

Existe independencia entre la Junta Directiva Nacional, quienes dan la dirección estratégica y la gobernanza de la OSN y el "Equipo Ejecutivo", quienes dirigen las operaciones de la OSN. El Director Ejecutivo y el personal remunerado no tienen derecho de voto en el Consejo Nacional.

0205

Los miembros del Consejo Nacional actúan a título voluntario y no tienen intereses en juego en las operaciones del día a día. En los casos en que un miembro del Consejo Nacional tenga intereses en operaciones del día a día, dicho miembro habrá declarado y documentado su potencial conflicto de intereses.

0206

La composición del Consejo Nacional de la OSN refleja la diversidad de los miembros y miembros potenciales (ej. el género, la etnicidad, el nivel socio-económico, balance regional, la discapacidad, la religión o creencias, la experiencia y las competencias).

0207

La composición del Consejo Nacional de la OSN incluye al menos 40% de jóvenes menores de 30 años.

0208

La OSN ha definido e implementado los siguientes procedimientos con respecto a la elección y el mandato de los miembros de la Junta Directiva Nacional:

1. Procedimiento electoral.
2. Período de mandato fijo.
3. Rotación de los miembros de la Junta Directiva Nacional para evitar que todos salgan al mismo tiempo.
4. Remoción de un miembro del Consejo Nacional.
5. La reelección es limitada.
6. Cooptación (sustitución o incorporación de miembros).

D 02D



MARCO DE GOBERNANZA

(CONSTITUCIÓN, ASAMBLEA GENERAL, JUNTA DIRECTIVA NACIONAL Y JÓVENES EN LA GOBERNANZA)

La Junta Directiva Nacional es el máximo órgano en toma de decisiones de una OSN, mientras que la Asamblea General es su máxima autoridad. La Junta Directiva Nacional proporciona la dirección estratégica de la organización y garantiza que la visión, la misión, las metas y los objetivos a largo plazo de la organización sean llevados a cabo por la dirección y el equipo ejecutivo. La junta debe estar compuesta por personas de mentalidad independiente que actúen de forma voluntaria. Deben poseer ciertas cualificaciones que se ajusten a los principios de la organización y adherirse a las políticas sobre conflictos de intereses. Además, la junta debe regirse por sus propias normas sobre conducta, asistencia, reuniones, quórum, derechos de voto y duración del mandato. Los jóvenes menores de 30 años deben ser incluidos en la composición de cualquier junta y órgano de toma de decisiones de una OSN para apoyar su gobernanza.

0209

La OSN ha definido una Política de Conflictos de Intereses (internos y externos) para sus miembros del Consejo Nacional. Los miembros de este órgano se han comprometido formalmente a evitar tales conflictos de interés que pudieran poner en riesgo la reputación de la OSN. Un registro de intereses dedicado se mantiene y actualiza anualmente.

0210

El "Consejo Nacional de la OSN lleva a cabo un mínimo de dos y no más de seis reuniones en el año. La frecuencia de las reuniones debe ser compatible con el papel de un Consejo Nacional.

0211

La OSN ha definido y aplicado reglas sobre la asistencia de los miembros del Consejo Nacional.

0212

La OSN ha definido y aplicado reglas sobre el número mínimo de asistentes que forma un quórum para proceder con una reunión del Consejo Nacional y tomar decisiones válidas para la organización.

0213

La OSN ha definido y aplicado reglas para evitar la concentración de votos en manos de un miembro del Consejo Nacional y/o de la Asamblea General (es decir, mediante voto por poder para los ausentes).

0214

Todos los miembros del un proceso de inducción establecido, a través del cual reconocen formalmente su función, responsabilidades y obligaciones legales. Se lleva un registro de todas las acciones realizadas.

0215

La OSN tiene un procedimiento vinculante sobre disolución (en su Constitución, Estatutos o requisito legal nacional, etc.) que define la forma en que deben enajenarse sus bienes.

0216

La Constitución de la OSN empodera a los jóvenes para participar en la gobernanza en todos los niveles de la organización (local, regional y nacional). Existen herramientas y mecanismos para involucrar significativamente a los jóvenes en la gobernanza.

0217

La OSN ha definido un enfoque para seleccionar y cultivar nuevos miembros potenciales del Consejo Nacional con antecedentes no scouts. Este enfoque se centra en las habilidades específicas relevantes para los desafíos que enfrenta la organización. Como resultado de esto, el Consejo Nacional incluye miembros que no tienen antecedentes de ser miembros del Movimiento Scout.



Esta dimensión se enfoca en la visión y misión de la OSN, la consistencia en todas las operaciones, estructura, procesos y cómo se proyecta la OSN ante sus beneficiarios y el público. Investiga y evalúa en qué medida estos principios rectores están documentados, adoptados, incorporados y son consistentes con los documentos, la estructura y los procesos rectores de la OSN, y con qué claridad se comunican a sus partes interesadas y públicos.

0301

La declaración de la Visión y Misión de la OSN define claramente las ambiciones, los principios, las creencias y los objetivos de la organización relacionados con el desarrollo sostenible. Ha sido aprobada por la Asamblea General y es compartido a todos los niveles (local, regional y nacional) de la organización.

0302

La estructura organizativa de la OSN define claramente los órganos actuales, áreas de responsabilidad y autoridad a nivel nacional. Esta estructura refleja la situación real y es compartida en todos los niveles (local, regional y nacional) de la organización.

0303

La OSN ha definido el papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la debida diligencia de la organización y otros procesos para identificar y gestionar el impacto de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo:

1. Cómo se relaciona con las partes interesadas para apoyar estos procesos.
2. Cómo actúa el órgano rector sobre los resultados de tales procesos.
3. Cómo el órgano de gobierno revisa la eficacia de los procesos de la organización e informa sobre esta revisión.

0304

La OSN ha documentado claramente las funciones y responsabilidades del nivel nacional, regional y local. Estas funciones y responsabilidades están en consonancia con la situación real y son compartidas en todos los niveles (local, regional y nacional) dentro de la organización.

0305

La OSN ha definido e implementado una metodología para desglosar su Misión y Visión en metas estratégicas, objetivos específicos y actividades (por ejemplo, visión de diez años en cascada, planes estratégicos de tres años y planes operativos anuales). Lo ha implementado y lo sigue regularmente. La OSN involucra activamente a los jóvenes en el proceso de implementación.

0306

La OSN ha identificado/mapeado sus partes interesadas internas y externas, evaluando los problemas que son importantes para ellos. Los resultados de este proceso se documentan, se revisan periódicamente (cada tres años) y son actuados en consecuencia por el Consejo Nacional.

0307

El método de la OSN para desarrollar su plan estratégico incluye:

1. Un proceso interno participativo en todos los niveles de la organización.
2. Un análisis de la situación exterior.
3. Participación de los jóvenes.
4. Tener en cuenta las prioridades estratégicas de la OMMS a nivel regional y mundial, así como las prioridades de desarrollo local.



Esta dimensión se enfoca en la visión y misión de la OSN, la consistencia en todas las operaciones, estructura, procesos y cómo se proyecta la OSN ante sus beneficiarios y el público. Investiga y evalúa en qué medida estos principios rectores están documentados, adoptados, incorporados y son consistentes con los documentos, la estructura y los procesos rectores de la OSN, y con qué claridad se comunican a sus partes interesadas y públicos.

0308	Los comités y grupos de trabajo del Consejo Nacional de la OSN u otros órganos apropiados se han creado en línea con los objetivos estratégicos. Tienen términos de referencia claramente definidos, realizan reuniones periódicas, informan sobre su trabajo periódicamente y reflejan la diversidad de las comunidades en las que operan.
0309	Los comités y grupos de trabajo del Consejo Nacional de la OSN u otros órganos apropiados en todos los niveles de la OSN incluyen al menos un 40% de jóvenes menores de 30 años.
0310	La OSN ha definido e implementado un sistema con estructuras y mecanismos para asegurar la participación juvenil en todos los niveles de toma de decisiones, en concordancia con la Política de Involucramiento de Jóvenes del Movimiento Scout Mundial.
0311	La OSN ha definido Indicadores Clave de Desempeño para evaluar los resultados, resultados y posiblemente el impacto de sus planes estratégicos y operativos. Las mediciones se realizan periódicamente y se actúa en función de los resultados.
0312	La OSN ha definido e implementado un marco de sostenibilidad que incluye pautas para la sostenibilidad ambiental. El marco está alineado con su contexto nacional y el plan estratégico de la OMMS sobre sostenibilidad ambiental, y las referencias de sostenibilidad de la OMMS, como las pautas de sostenibilidad de la OMMS y las pautas para organizar eventos sostenibles. El marco de sostenibilidad se revisa periódicamente para comprobar su eficacia.
0313 	La OSN lleva a cabo una identificación y evaluación de sus riesgos de gestión (ej., financieros, de conflicto de intereses, operativos, de financiación, de planificación de la sucesión, de reputación, de protección, de sostenibilidad, etc.). Los resultados de este proceso se documentan y actualizan anualmente y, cuando corresponde, el Consejo Nacional actúa en consecuencia sobre ellos.
0314	La OSN ha definido un procedimiento para responder a situaciones de campo críticas (ej., seguridad, salud, accidentes, delitos, desastres naturales, etc.). Este procedimiento incluye una escalada al nivel o niveles apropiados y se comunica a todas las partes involucradas. Los procedimientos se revisan periódicamente.
0315	Las pólizas de seguro de la OSN (salud, accidentes, viajes, responsabilidad civil, propiedad, etc.) son aptas para el propósito y revisados periódicamente.

D 04

INTEGRIDAD MANEJO

Esta dimensión aborda los estándares y prácticas éticos de la organización, los controles y equilibrios, la política a salvo del daño, las políticas de comportamiento y los procesos y sistemas de no conformidad. Las políticas, sistemas y procedimientos organizacionales estarán predefinidos y documentados para que el personal y los voluntarios sean guiados no sólo en el desempeño de sus respectivos deberes y responsabilidades sino, más importante aún, en su conducta y comportamiento.

0401

La OSN tiene una política nacional de A Salvo del Peligro escrita que cubre la protección de niños y jóvenes. Cumple con los siguientes criterios:

1. Aborda diferentes tipos de daño y abuso, incluidos el emocional, físico, sexual y la negligencia.
2. Considera los problemas de diversidad e inclusión y cualquier necesidad especial de los niños y jóvenes en la OSN.
3. Es aprobada por el órgano de gobierno correspondiente.
4. Es coherente con el marco jurídico nacional. Consistente con el marco legal nacional.
5. Alineada con la Política Mundial A Salvo del Peligro.

Se aplica a todos los niveles de la OSN (local, regional, nacional) y se revisa regularmente.

0402

La OSN tiene un equipo eficaz o un coordinador responsable de supervisar todo el trabajo de A Salvo del Peligro. El proceso de contacto con este equipo o coordinador se difunde en toda la OSN.

0403

La OSN ha definido un procedimiento de reporte de protección de niños, jóvenes y adultos que:

1. Ha sido aprobado por los órganos de gobierno pertinentes y están en concordancia con la política mundial de A Salvo del Peligro.
2. Cumple con los marcos legales nacionales dentro de los cuales opera la OSN.
3. Incluye cómo informar y responder a cualquier problema de protección, incumplimiento del Código de Conducta o posible caso de abuso.
4. Resalta las medidas y acciones de acuerdo con un reporte de protección.
5. Contiene lineamientos sobre cómo recolectar y guardar información de todas las partes involucradas en un potencial problema de cuidado o un caso de abuso.
6. Se revisa regularmente.

D 04	 INTEGRIDAD MANEJO
<i>Esta dimensión aborda los estándares y prácticas éticos de la organización, los controles y equilibrios, la política a salvo del daño, las políticas de comportamiento y los procesos y sistemas de no conformidad. Las políticas, sistemas y procedimientos organizacionales estarán predefinidos y documentados para que el personal y los voluntarios sean guiados no sólo en el desempeño de sus respectivos deberes y responsabilidades sino, más importante aún, en su conducta y comportamiento.</i>	
0404	La OSN se adhiere formalmente a normas y valores éticos que pueden reflejarse o incluirse en un código o varios documentos que cubran lo siguiente: 1. Principios éticos en la recaudación de fondos (representación justa del propósito, método, comportamiento); 2. Conflictos de intereses (política de obsequios, afiliación con proveedores u organizaciones competidoras); 3. Comportamiento del personal profesional y de los voluntarios (discriminación, acoso); Estos códigos/documentos han sido comunicados y están fácilmente disponibles para todas las partes interesadas relevantes.
0405	La OSN aborda los problemas de ética y cumplimiento a través de la inducción y capacitación tanto del personal recién contratado como de los voluntarios (incluido el Consejo Nacional) apropiado para su puesto, así como en programas de actualización periódicos. Dicha capacitación se registra en su totalidad.
0406	La OSN ha definido e implementado un sistema para hacer cumplir sus normas y valores éticos acordados en todos los niveles de la organización (ej., Consejo Nacional, gerencia, personal profesional y voluntarios). El monitoreo de la aplicación (que cubre las reglas y los procedimientos de implementación, la revisión del cumplimiento, la investigación y las sanciones) se lleva a cabo regularmente y está documentado.
0407	La OSN ha definido e implementado un sistema de denuncia de incumplimientos éticos que incluye: 1. La protección de los denunciantes. 2. Los derechos de las partes involucradas. 3. La designación de niveles apropiados de reportes (internos y externos). Las infracciones graves se comunican al Consejo Nacional.
0408	La OSN ha evaluado la posición ética de sus socios (externos o internos) encargados con actividades de recaudación de fondos (ej. Tienda Scout, Fundación Scout). Resultados de este proceso se documentan, se revisan regularmente y se actúa en consecuencia.

D 05

COMUNICACIÓN, APOYO E IMAGEN PÚBLICA

Esta dimensión gira en torno a la política de comunicación de la organización respecto de sus diversas partes interesadas internas y externas, particularmente en relación con sus emprendimientos operativos, financieros, de gestión y la imagen general que desea construir y proyectar. El propósito general es evaluar la política de transparencia y cómo la organización mantiene informados al público y a sus partes interesadas sobre sus operaciones.

0501

La OSN pone a disposición los informes anuales (con o sin solicitud) para todas sus partes interesadas clave. Estos contienen al menos:

1. Una descripción general de la misión, la visión y los objetivos estratégicos de la OSN.
2. Una descripción de las actividades de la organización.
3. Un censo general de miembros.
4. Una lista de los miembros del Consejo Nacional.
5. Estados financieros auditados externamente.

0502

La OSN pone a disposición de todas sus partes interesadas internas y externas relevantes su agenda y las actas de las reuniones clave, incluidas las resoluciones que se discutirán, dentro de un plazo razonable.

0503

La OSN tiene una Estrategia de Comunicación actual que refleja la identidad y los principios de la organización y describe cómo llegar a las partes interesadas internas y externas. La estrategia está respaldada por canales de comunicación apropiados (ej. Revista Scout, boletines electrónicos para voluntarios nacionales, sitio web, redes sociales).

0504

La OSN ha definido e implementado un plan de comunicación para situaciones de crisis, alineado con sus lineamientos de gestión de riesgos y gestión de marca, así como los mecanismos de respuesta A Salvo del Peligro. El plan se revisa periódicamente.

0505

Define e implementa una estrategia para formar alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil y/u otros grupos que impactan el Movimiento Scout. La OSN fomenta activamente estas alianzas.

0506

La OSN participa activamente en el Consejo Nacional de la Juventud o su organismo equivalente (si existe).

0507

La OSN aboga y entabla un diálogo con los entes clave en toma de decisiones (ej., los formuladores de políticas) en su país y ha identificado sus prioridades clave de apoyo. Que incluyen la educación no formal así como otras áreas relevantes como la paz, el género, el medio ambiente, desarrollo sostenible y los derechos de los jóvenes.

0508

La OSN tiene un sistema definido e implementado para identificar, nominar, preparar y apoyar a los jóvenes para que representen externamente al Movimiento Scout a nivel nacional.



D 06**ADULTOS EN
EL MOVIMIENTO**

Esta dimensión trata de cómo la OSN maneja asuntos relacionados con los recursos humanos, como captación, contratación, capacitación, gestión del desempeño, compensación y beneficios, reconocimiento, seguridad, sucesión y relaciones con los empleados. Es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la OSN que se elija a las personas adecuadas para cada puesto, que su desempeño sea monitoreado y evaluado adecuadamente y que reciban una compensación adecuada por sus esfuerzos y resultados. De acuerdo con la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, cuando nos referimos a Adultos, nos referimos a profesionales -personal remunerado- y voluntarios.

0601

La OSN tiene una política y procedimientos de Adultos en el Movimiento Scout y los procedimientos describen los pasos del ciclo de vida de un adulto, incluida la captación, el nombramiento, la inducción, el seguimiento, la evaluación y el retiro (para todos los puestos clave en todos los niveles de la organización). Esta política se basa en la "Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout" y se revisa periódicamente.

0602

La OSN tiene un Comité o Equipo Nacional de Adultos en el Movimiento Scout que consta de miembros con las competencias pertinentes, tiene balance de género y refleja la diversidad de la comunidad en la que opera. El Comité o Equipo Nacional trabaja en conjunto con el Comité o Equipo Nacional del Programa de Jóvenes.

0603

La OSN tiene descripciones de roles y utiliza acuerdos mutuos para todos los puestos de adultos. Estos son regularmente revisados, adaptados a las necesidades estructurales de la organización y comunicados a todas las partes involucradas.

0604

La OSN ha definido e implementado un sistema de Gestión del Desempeño para evaluar el desempeño de los adultos anualmente (profesionales y voluntarios) que se traduce en un plan de acción para su desarrollo.

0605

La OSN ha definido e implementado una política de remuneración/ paquete de compensación claro y competitivo para el personal profesional.

0606

La OSN ha definido e implementado un sistema para reconocer la contribución de todos los adultos. Este sistema registra reconocimientos y recomendaciones y es accesible para todos los miembros. Los reconocimientos se otorgan en un tiempo razonable y siguen prácticas transparentes.

0607

La OSN cuenta con mecanismos para asegurar una sucesión efectiva y oportuna de los roles de los adultos, tanto profesionales como voluntarios. Los puestos voluntarios tienen períodos fijos y todos los nombramientos se registran.

0608

La OSN tiene un sistema claro para el desarrollo de los adultos enfocado en el desarrollo personal y de competencias para profesionales, empleados y voluntarios. Cada oportunidad de aprendizaje tiene objetivos claros y competencias mínimas requeridas y se revisa periódicamente.

D 06

ADULTOS EN
EL MOVIMIENTO

Esta dimensión trata de cómo la OSN maneja asuntos relacionados con los recursos humanos, como captación, contratación, capacitación, gestión del desempeño, compensación y beneficios, reconocimiento, seguridad, sucesión y relaciones con los empleados. Es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la OSN que se elija a las personas adecuadas para cada puesto, que su desempeño sea monitoreado y evaluado adecuadamente y que reciban una compensación adecuada por sus esfuerzos y resultados. De acuerdo con la Política Mundial de Adultos en el Movimiento Scout, cuando nos referimos a Adultos, nos referimos a profesionales -personal remunerado- y voluntarios.

0609

La OSN incluye en su plan de estudios de formación de Adultos en el Movimiento Scout: Aspectos fundamentales del Movimiento Scout, liderazgo, gestión, relaciones e iniciativas mundiales.

0610

La OSN incluye la participación de los jóvenes en la toma de decisiones en todo su currículo de capacitación de Adultos en el Movimiento Scout, basado en la Política Mundial Scout de Participación Juvenil.

0611

La OSN brinda capacitación periódica para las diferentes áreas estratégicas y niveles de la estructura de la OSN desde instancias nacionales hasta locales. Las capacitaciones incluyen las Competencias de la Insignia de Madera de la OMMS (ej. Fundamentos del Movimiento Scout, Liderazgo y Gestión, Gestión de Proyectos, Comunicaciones, y Desarrollo de los Adultos).

0612



La OSN garantiza que todos los adultos reciban capacitación básica de A Salvo del Peligro como parte de su proceso de inducción, antes de que interactúen con niños y jóvenes. Incluye los siguientes elementos:

1. Reconocer e identificar el abuso.
2. Responder y reportar una situación potencialmente dañina o abusiva.
3. Comprender la Política Nacional A Salvo del Peligro y el Código de Conducta.
4. Garantizar la seguridad y el bienestar de los niños y jóvenes en el Movimiento Scout.

0613



La OSN tiene un sistema para revisar los antecedentes de los adultos que incluye los siguientes elementos:

1. Realizar verificaciones de antecedentes relevantes de todos los adultos entrantes de acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales.
2. Evitar que los adultos que no cumplan con los requisitos previos de la política de salvaguardia interactúen con niños y jóvenes.
3. Comprobar regularmente el cumplimiento de los adultos en el lugar.



Esta dimensión se centra en las políticas financieras, la generación y asignación de recursos y los controles financieros. El objetivo determina los niveles de responsabilidad financiera y transparencia de la organización. Esto se hace mediante el examen y la medición de los sistemas y procesos financieros de una organización existentes (o la falta de ellos) y la identificación de áreas de mejora para abordar cualquier aspecto débil de su sistema financiero.

0701	La OSN no depende demasiado de ninguna fuente de ingresos (promedio de los últimos tres años fiscales).
0702 	La OSN ha definido e implementado un sistema de responsabilidad financiera (divulgación completa) que le permite rastrear los fondos (asignados o no) hasta su uso en programas/proyectos (ej. total, costo de recaudación de fondos, fuentes de fondos).
0703	La OSN ha definido e implementado un sistema de control para prevenir cualquier mal uso financiero de los fondos.
0704	La OSN opera sobre la base de un presupuesto anual (o posiblemente a intervalos más largos), claramente vinculado a un plan operativo, aprobado por el Consejo Nacional o la Asamblea General.
0705	La OSN utiliza activamente el monitoreo y la presentación de informes de los costos administrativos, la recaudación de fondos y los gastos operativos como insumos para ajustar regularmente el presupuesto (ya sea a mitad de período o para su próximo ciclo).
0706 	La OSN tiene informes financieros que incluyen el balance general, el estado de ingresos y gastos, activos y pasivos. Si una actividad comercial (ej., Tienda Scout) es parte de la OSN, los estados financieros también están disponibles en el informe.
0707	La OSN tiene un comité de auditoría financiera interna designado por el Consejo Nacional y/o la Asamblea General que se reúne al menos dos veces al año para revisar: 1. Los controles financieros internos. 2. El programa de auditoría de los auditores. 3. Los estados financieros. Hacen recomendaciones al Consejo Nacional sobre información financiera. Mientras se desempeñe en el comité de auditoría financiera interna, ningún miembro puede ocupar otro cargo a nivel nacional.
0708 	El informe financiero de los últimos tres años fiscales de la OSN ha sido auditado por un auditor independiente y debidamente acreditado. Los resultados de la auditoría han permitido a este auditor expresar una opinión/hacer recomendaciones (ej., una carta de gestión).

D 07



ESTABILIDAD FINANCIERA Y MOVILIZACIÓN DE RECURSOS

Esta dimensión se centra en las políticas financieras, la generación y asignación de recursos y los controles financieros. El objetivo determina los niveles de responsabilidad financiera y transparencia de la organización. Esto se hace mediante el examen y la medición de los sistemas y procesos financieros de una organización existentes (o la falta de ellos) y la identificación de áreas de mejora para abordar cualquier aspecto débil de su sistema financiero.

0709

La OSN ha definido e implementado un sistema de inventario (incluyendo las propiedades, equipos y suministros de la organización). Este inventario está debidamente reflejado en el estado financiero.

0710



Caso 1: La OSN debe tener suficiente liquidez o activos a corto plazo para cubrir sus pasivos o deudas a corto y mediano plazo, incluyendo gastos operativos y salarios del personal.

Caso 2: Cuando la OSN recibe dinero de un conjunto específico de donantes conforme lo necesita, la organización tiene un acuerdo legal que garantiza que los donantes cubran los pasivos (responsabilidad) a los que se compromete la OSN, apoyando todos los gastos relacionados con la actividades a realizar durante toda la duración del proyecto.

0711

La OSN ha definido e implementado un procedimiento de contratación que establece explícitamente que por encima de cierto límite, el sistema de licitación pública es el modo preferido de contratación.

0712

La OSN ha definido e implementado una política o estrategia de generación de recursos que considera diferentes flujos de ingresos sostenibles (ej. cuotas de membresía, actividades comerciales, donaciones individuales, subvenciones gubernamentales, recaudación de fondos, presentación de propuestas de financiación). La política o estrategia de generación de recursos se revisa periódicamente.





Esta dimensión incluye los elementos relacionados a la planeación de la OSN, sus ejes principales, objetivos y modos de operación del programa, proyectos y niveles de campo. La OSN debe cooperar con ciertos sistemas ajuste para el planeamiento, implementación, monitoreo, evaluación y retroalimentación.

0801



La OSN cuenta con un Programa de Jóvenes con competencias educativas que está:

1. Enfocado en contribuir al desarrollo de los jóvenes para que alcancen su pleno potencial físico, intelectual, emocional, social y espiritual como individuos, como ciudadanos responsables y como miembros de sus comunidades locales, nacionales e internacionales.
2. Basado en los fundamentos del Movimiento Scout, la Política Scout Mundial de Programa de Jóvenes y la Política Nacional de Programa de Jóvenes (cuando corresponda).
3. Alineado con la Educación para el Desarrollo Sostenible.

0802

La OSN tiene un Comité o Equipo Nacional de Programa de Jóvenes que consta de miembros con competencias relevantes, tiene un balance de género y refleja la diversidad de la comunidad en la que opera. El Comité o Equipo de Programa de Jóvenes trabaja de manera efectiva en conjunto con el Comité Nacional de Adultos en el Movimiento Scout.

0803

La OSN involucra a los jóvenes en la revisión y el desarrollo del Programa de Jóvenes a través de procesos, métodos y canales de comunicación establecidos, asegurando que se aborden sus necesidades e intereses. La OSN documenta y aplica consistentemente estos procesos, evalúa regularmente su efectividad y realiza mejoras según sea necesario.

0804

El Programa de Jóvenes de la OSN brindan una manera para que los jóvenes desarrollen las competencias necesarias para mantenerse A Salvo del Peligro.

0805

El Programa de Jóvenes de la OSN ha sido considerado para revisión al menos una vez en los últimos cinco a diez años, teniendo en cuenta su relevancia y efectividad y de acuerdo con la Política Scout Mundial de Programa de Jóvenes.

0806

La OSN ha definido e implementado un sistema para monitorear la implementación de su Programa de Jóvenes a nivel local.

0807



La OSN ha definido una serie de secciones de edad vinculadas a las competencias educativas en el Programa de Jóvenes. Cada sección tiene una edad de inicio y finalización definida, con un esquema progresivo personal y materiales educativos específicos.

0808

Los jóvenes con antecedentes diversos y/o comunidades y grupos subrepresentados pueden acceder formalmente y participar de manera efectiva en el Programa de Jóvenes de la OSN.

D 08



PROGRAMA DE JÓVENES

Esta dimensión incluye los elementos relacionados a la planeación de la OSN, sus ejes principales, objetivos y modos de operación del programa, proyectos y niveles de campo. La OSN debe cooperar con ciertos sistemas ajuste para el planeamiento, implementación, monitoreo, evaluación y retroalimentación.

0809



La OSN proporciona materiales educativos sobre cómo integrar la salvaguardia en el Programa de Jóvenes y sensibilizar a los niños y jóvenes con base en los siguientes elementos:

1. Comprensión de lo que es A Salvo del Peligro cuando se unen al Movimiento Scout.
2. Su derecho a estar seguros y cómo actuar si viven situaciones perjudiciales.
3. Seguir la Promesa y la Ley y actuar contra el abuso o el bullying.

Estos materiales están disponibles públicamente para todos los miembros y partes interesadas externas (ej. padres y aliados estratégicos) y se distribuyen a todos los grupos Scout locales.

0810

La OSN ha realizado una evaluación de resultados o impacto de su oferta educativa al menos una vez en los últimos cinco años. Los resultados de la evaluación se discutieron y se utilizaron para mejorar el Programa de Jóvenes.

PROGRAMA DE JÓVENES



D 09	 CRECIMIENTO
<i>Esta sección resalta la importancia de que las OSN mantengan proactivamente sus niveles actuales de servicio y al mismo tiempo se esfuercen por crecer. Las OSN deben abordar varios factores críticos para garantizar un crecimiento sostenible, incluida la gestión de membresía, la diversidad y la inclusión, la planificación estratégica y las iniciativas de crecimiento dedicadas.</i>	
0901	La OSN tiene un sistema de registro de membresía que permite medir y comprender el crecimiento o disminución de la membresía que se comparte en todos los niveles y se actúa en consecuencia. Incluye números totales, género, distribución social y geográfica y tasa de retención por sección de edad.
0902	La OSN tiene una Política de Diversidad e Inclusión para llegar a diferentes segmentos de la sociedad y las comunidades locales. Esta política se pone en práctica constantemente, y la OSN toma medidas proactivas para llegar a nuevas áreas y comunidades desatendidas por la OSN.
0903	La OSN ha definido e implementado una estrategia de crecimiento sostenible que se revisa periódicamente. La OSN asegura que la estrategia sea monitoreada regularmente contra objetivos medibles y específicos establecidos. La estrategia se comparte en todos los niveles de la OSN.
0904	La OSN cuenta con una estrategia clara, que incluye un plan para administrar las listas de espera y/o acomodar la demanda de membresía, con el objetivo de aumentar y retener el número de miembros. La OSN lleva a cabo revisiones periódicas tanto de la estrategia como del plan para garantizar que sigan siendo efectivos para satisfacer las necesidades tanto de los miembros como de las comunidades a las que sirven.
0905	La OSN tiene un coordinador o equipo de crecimiento efectivo con las habilidades, el conocimiento y los recursos necesarios para impulsar iniciativas de crecimiento alineadas con los objetivos estratégicos.



D 10**MEJORA CONTINUA**

Esta dimensión se enfoca en la mejora continua y sostenida de la OSN. Todas las OSN deben someterse a una auditoría de sus sistemas de gestión, dar a conocer sus conclusiones a todas las partes interesadas, implementar acciones correctivas o preventivas y hacer un balance de las lecciones aprendidas. Este es un requisito previo para la mejora continua de la OSN.

1001

La OSN ha definido e implementado un sistema para evaluar anualmente la eficacia de su Consejo Nacional en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades (ej. autoevaluación grupal y/o individual dentro del Consejo). La evaluación se basa en las funciones definidas de los miembros del Consejo Nacional y los resultados se registran y se actúa en consecuencia.

1002

La Junta Directiva Nacional ha definido e implementado un sistema para revisar anualmente el desempeño del titular del ejecutivo (ej. CEO, Secretario General) que se basa en la descripción del rol. Los resultados se registran y se utilizan como observaciones para el desarrollo a futuro.

1003

El Consejo Nacional de la OSN ha definido e implementado un sistema para revisar anualmente el desempeño de cada uno de sus Comités y Grupos de Trabajo. La revisión se basa en sus Términos de Referencia. Si un miembro del Consejo Nacional es parte de un Comité o Grupo de Trabajo, no participa en el proceso de revisión correspondiente. Los resultados se registran y se utilizan como observaciones para un mayor desarrollo.

1004

La OSN utiliza los resultados de todos los informes de los auditores externos (ej. financieros o no financieros) como insumos para la mejora continua.

1005

La OSN, en la etapa de planificación, selecciona actividades y proyectos que requieren una evaluación. Se han evaluado las actividades y proyectos identificados y se registran los resultados y lecciones aprendidas.

1006

La OSN utiliza las evaluaciones y lecciones aprendidas de las actividades y proyectos en la preparación de actividades y proyectos posteriores.

1007

La OSN ha definido e implementado un sistema para evaluar la satisfacción tanto de su personal profesional como de los voluntarios, al menos una vez en los últimos tres años. Los resultados se registran y se actúa en consecuencia.

1008

La OSN ha definido e implementado un sistema para evaluar la satisfacción de sus miembros jóvenes al menos una vez en los últimos tres años. Los resultados se registran y se actúa en consecuencia.

1009

La OSN cuenta con un sistema de archivo (papel o digital) que permite un fácil acceso a la información documentada pasada. Este sistema se puede utilizar para planificar actividades actuales y futuras.

NOTAS



SCOUTS®

Construir un Mundo Mejor

© Oficina Scout Mundial
Desarrollo Organizacional
Junio 2023

Oficina Scout Mundial,
Centro de Apoyo Global
Kuala Lumpur

Suite 3, Nivel 17,
Menara Sentral Vista, No 150
Jalan Sultan Abdul Samad
Brickfields, 50470
Kuala Lumpur (MALASIA)

Tel.: + 60 3 2276 9000
Fax: + 60 3 2276 9089

worldbureau@scout.org
scout.org