

Política Nacional del Desarrollo Institucional de la Asociación de Scouts de Honduras

ESTRATEGIA



SCOUTS[®]
Honduras

POLITICA NACIONAL DESARROLLO INSTITUCIONAL

Elaborada por	Revisado por	Aprobado por
Fany Espinoza	Consejo Scout Nacional	Consejo Scout Nacional
	6 de febrero de 2019	6 febrero de 2019

POLITICA NACIONAL DESARROLLO INSTITUCIONAL

1. INTRODUCCIÓN

Esta política se deriva de Política Interamericana de Desarrollo Institucional aprobada por la Resolución 10-17 en la 24a Conferencia Scout Interamericana Ciudad del Saber, Panamá – 2010.

2. PROPOSITO DE LA Política

Esta política identifica los ámbitos de gestión, los fundamentos y las buenas prácticas, articulándolos entre sí en el espacio institucional para prestarle el soporte que el Movimiento Scout requiere y expresa las líneas maestras que orientan el trabajo de los organismos que integran dicho espacio.

3. SUJETOS DE LA POLÍTICA

La presente política está dirigida a todos los niveles de las OSN. Del mismo modo también incluye a todas las estructuras y organismos nacionales que ya existen, como las Redes Regionales (de Programa de Jóvenes, de Adultos en el Escultismo, de Desarrollo Institucional, de Comunicaciones, de Jóvenes y de Medio Ambiente, Desarrollo y Paz); así como también a cualquier otro que se cree en el futuro.

Todas las instancias y niveles de las estructuras antes mencionadas deben velar por cumplir y hacer cumplir los conceptos y principios expresados en esta política y en este sentido realizar todas las acciones y esfuerzos que sean necesarios para generar y garantizar la creación y mantenimiento de las mejores condiciones posibles que fomenten y permitan el mejoramiento continuo y los impactos positivos para el logro de la Misión y Visión del Movimiento Scout.

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

- **Memoria Institucional.** Reconoce los antecedentes regionales y mundiales en la materia y su evolución. Los evalúa y valora para usarlos como base en su actual formulación.

- **Colectividad y Consenso.** Son los procesos de consulta que se llevan a cabo en toda la Región. En estos procesos han de involucrarse los representantes de los correspondientes niveles. El proceso implica someter a consideración de todos los actores con cualidad las propuestas para decidir sobre su pertinencia y de esa manera construir el consenso.

- **Dinamismo y Flexibilidad.** Reconoce que la Institución se desenvuelve en un entorno en constante cambio y que por ello debe tener la capacidad de adaptarse a múltiples escenarios. Las realidades nacionales y locales de cada uno de los países que integran la Región presentan notables diferencias y algunas coincidencias, por ello esta política debe ser flexible para que pueda ser implementada en todos esos lugares.

- **Aspiracional y Transformacional.** Constituye una declaración de deseos, un “Deber Ser” de cómo organizar el Desarrollo Institucional para cumplir con su finalidad de servir cada vez mejor al Movimiento Scout. Desea transformar la institución actual para adecuarla mejor al cumplimiento de su Misión y su Visión generando óptimos resultados.

- **Congruencia**
Reconoce y reafirma los valores y principios del Movimiento Scout y promueve su práctica en todos los niveles de la estructura.

5. DEFINICIONES ESENCIALES

- **Desarrollo Institucional.** Es el área que se dedica a trabajar para fomentar el progreso y crecimiento integral de la Institución para que cada día pueda desempeñar mejor su función social, a través de la aplicación de su Programa y Método propios.

- **Ámbitos de Gestión.** Son las áreas del quehacer del Desarrollo Institucional. Consiste en las tareas concretas de diversa naturaleza y contenido que se deben ejecutar para satisfacer las necesidades del Movimiento Scout.

POLITICA NACIONAL DESARROLLO INSTITUCIONAL

● **Fundamentos del Desarrollo Institucional.** Son los elementos medulares que rigen el pensamiento y la actuación de los órganos que ejecutan las tareas en los ámbitos de gestión. Constituyen la razón esencial que orienta la toma de decisiones y su ejecución.

● **Buenas Prácticas.** Son la materialización visible y tangible, y por lo tanto medible, de la aplicación de los fundamentos del Desarrollo Institucional en los diferentes ámbitos de gestión.

6. LA INSTITUCIÓN SCOUT

“El Movimiento Scout” surgió de manera espontánea. Los jóvenes que leyeron las publicaciones del Fundador se reunieron de la forma que él proponía para realizarlas actividades que se mostraban. Así nació lo que hoy llamamos El Movimiento Scout, el cual concebimos como la suma del voluntariado adulto y joven que comparten en torno al Programa Scout aplicando del Método Scout.

“La Organización” aparece como producto del acelerado crecimiento y expansión del Movimiento Scout. Formalizó las relaciones y dio lugar a la necesidad de contar con una estructura que apoyara las estrategias del Movimiento Scout. Fue así como se creó la Organización, que desde entonces ha estado en constante perfeccionamiento y profesionalización para asistir cada vez mejor al Movimiento Scout. Como resultado de una larga historia, es que se constituyó la Organización Mundial del Movimiento Scout. Estas dos instancias: El Movimiento y la Organización, se mantienen en estrecha y constante interacción, satisfaciendo necesidades y proveyendo servicios, generando sinergia entre ellas.

“La Institución” se desarrolla como resultado de esa sinergia entre el Movimiento y la Organización, dando lugar a un ente intangible, pero real, que habita en la mente de todos sus miembros e inclusive en la de aquellas personas que no pertenecen a ella, pero que la reconocen como positiva. La Institución es

lo imperecedero y trascendente, al servicio de la cual todos los adultos deben estar. Por lo tanto, se puede afirmar de manera categórica que la Organización Mundial del Movimiento Scout y las Organizaciones Scouts Nacionales son “Instituciones”.

7. LOS AMBITOS DE GESTIÓN

Los ámbitos de gestión están dados por las espacios básicos y fundamentales en los que toda OSN debe actuar desde el punto de vista institucional. Cada uno de ellos es perfectamente diferenciable de los otros, tanto por los recursos que utiliza, como por los productos que genera.

Se hace necesario que las OSN de la Región adecuen sus estructuras conforme a estos ámbitos de gestión y que de ser necesario creen los órganos correspondientes, todo ello con el fin de fortalecerse y prestar un mejor servicio de manera integral al voluntariado y por tanto al Movimiento.

Se recomienda que las OSN tengan normas claras de responsabilidad que permitan evaluar sus niveles de rendimiento conforme a un amplio conjunto de criterios objetivamente medibles, conocidos y accesibles a todas las partes interesadas. Deben considerarse las mejores prácticas para el desarrollo del marco estratégico, la integridad de los ámbitos de gestión y la cuantificación de los resultados, todo ello con el fin de alimentar un proceso de mejora continua.

7.1. Generalidades

Los ámbitos de gestión están dados por las espacios básicos y fundamentales en los que toda OSN debe actuar desde el punto de vista institucional. Cada uno de ellos es perfectamente diferenciable de los otros, tanto por los recursos que utiliza, como por los productos que genera.

Se hace necesario que las OSN de la Región adecuen sus estructuras conforme a estos ámbitos de gestión y que de ser necesario creen los órganos correspondientes, todo ello con el fin de fortalecerse y prestar un mejor servicio de

POLITICA NACIONAL DESARROLLO INSTITUCIONAL

manera integral al voluntariado y por tanto al Movimiento. Se recomienda que las OSN tengan normas claras de responsabilidad que permitan evaluar sus niveles de rendimiento conforme a un amplio conjunto de criterios objetivamente medibles, conocidos y accesibles a todas las partes interesadas.

Deben considerarse las mejores prácticas para el desarrollo del marco estratégico, la integridad de los ámbitos de gestión y la cuantificación de los resultados, todo ello con el fin de alimentar un proceso de mejora continua.

7.2. Descripción de los Ámbitos de Gestión

Teniendo en cuenta los principios de la Política, los ámbitos de gestión del Desarrollo Institucional son:

7.2.1. Gobernanza

Consiste tomar decisiones, cumplirlas y ver que otros responsables de su implementación también las cumplan. Se ocupa de:

- **Gobierno:** Conducción y sustentabilidad institucional. Esta es la labor esencial que cumplen los órganos de gobierno integrados por miembros electos, p.ej. los Consejos Scouts Nacionales o sus equivalentes en cada OSN.

- **Regulaciones:** Creación, revisión e incluso supresión de las normativas internas de la organización, que sean necesarias para asegurar su adecuado funcionamiento.

- **Estructuras:** Desarrollo y adecuación de los órganos internos, alineados a la estrategia para cumplir la Misión y la Visión. Esta definida en las regulaciones.

- **Funciones:** Son las tareas que llevan a cabo los diferentes órganos que componen las estructuras, así como las personas que los integran. Están definidas en las regulaciones.

- **Planificación Estratégica:** Definición de objetivos y del plazo para alcanzarlos, lo cual debe ser producto de un proceso donde se analicen y ponderen todas las oportunidades y amenazas del entorno y las fortalezas y debilidades propias.

7.2.2. Administración

Consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos financieros, materiales y humanos, con el fin de obtener de ellos el máximo beneficio posible. Se ocupa de:

- **Administración de Recursos Financieros:**

Control de los ingresos, de los egresos, priorizar los gastos y ver por su oportuna atención.

- **Administración de activos fijos y variables:**

Control de los activos, del inventario y de su actualización.

- **Administración de Recursos Humanos:**

Gerencia del personal que presta servicios profesionales.

- **Cumplimiento de las Obligaciones Legales con el Estado:** Cumplimiento de los regímenes prestacionales y obligaciones patronales, obligaciones tributarias y especiales en materia de infancia y juventud, así como cualquier otra que pudiera recaer sobre la Institución como consecuencia de su giro como persona jurídica y de las actividades que realizan.

- **Servicios Generales de la Planta Física:** Mantenimiento de las instalaciones que posea para asegurar su correcto funcionamiento.

7.2.3. Movilización de Fondos

Consiste en obtener fondos adicionales, diferentes de los ingresos ordinarios. Se ocupa de la generación y captación de fondos: Diseño y ejecución de actividades benéficas y/o de formulación de proyectos para captar fondos.

7.2.4. Comunicaciones y Relaciones Interinstitucionales

Consiste en captar información, procesarla y enviarla a los destinatarios correspondientes sirviéndose de los canales oficiales. Construir y mantener una imagen pública positiva. Establecer relaciones de beneficio mutuo con otras instituciones y entes. Se ocupa de:

- **Comunicaciones Internas:** Información a la membresía y a las personas relacionadas sobre el acontecer de la institución.

POLITICA NACIONAL DESARROLLO INSTITUCIONAL

- **Comunicaciones Externas:**

Información a los diferentes públicos externos (comunidad, medios, el Estado, etc.) lo que corresponda de manera oficial.

- **Relaciones Públicas:** Mantenimiento de relaciones favorables con todos los entes externos.

- **Relaciones Interinstitucionales:** Creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y de alianzas estratégicas.

7.2.5 Relaciones Internacionales

Consiste de mantener contacto y establecer relaciones con diferentes entes de naturaleza internacional. Se ocupa de:

- **Relaciones Internacionales Internas:**

Establecimiento y mantenimiento de vínculos con la OMMS y con otras OSN.

- **Relaciones Internacionales Externas:**

Establecimiento y mantenimiento de vínculos con las representaciones diplomáticas y consulares de los Estados y con los organismos multilaterales.

7.2.6. Operaciones

Consiste llevar el control de los datos de la membresía y cumplir las tareas de apoyo en el área de Desarrollo Institucional a los niveles intermedios y de base de las estructuras. Es el responsable de. Se ocupa de:

- **Registro de la membresía:** Control y mantenimiento de las bases de datos del sistema donde se almacena esta información.

- **Estadística:** Control del registro histórico de la membresía para utilizarlo con fines de análisis e investigación que alimenten procesos de planificación estratégica.

- **Seguimiento:** Soporte a los niveles medios y de base de la estructura, realizando animación territorial.

7.2.7. Manejo de Riesgos

Consiste en catalogar y evaluar los riesgos, desarrollar planes de prevención y contingencia para controlarlos y mitigarlos en caso que ocurran. Se ocupa de:

- **Riesgos Patrimoniales:** Resguardo de los bienes tangibles (dinero, inmuebles, muebles, mercancías, derechos intelectuales, etc.) e intangibles (imagen, prestigio, credibilidad, posicionamiento, etc.).

- **Riesgos de los Jóvenes:** Protección de la seguridad e integridad física, mental y espiritual de los beneficiarios del Programa.

- **Riesgos de los Adultos:** Protección de la seguridad e integridad física, mental y espiritual de los adultos en todos los niveles de la estructura.

7.2.8 Contraloría y Ética

Consiste en efectuar el control posterior de las actividades de la administración y en velar por que los adultos sean reconocidos o sancionados cuando corresponda. Se ocupa de:

- **Control:** Vigilancia y auditoria de la administración y sus procesos.

- **Ética:** Vigilancia del comportamiento de los adultos, tal que se mantengan apegados a los principios y valores de la Institución y a los reglamentos.

- **Gestión del esquema de reconocimiento y sanción de los adultos.**

7.3. Participación Juvenil en los Ambitos de Gestión

El Movimiento Scout es una organización de jóvenes, por tanto todas sus áreas deben estar abiertas a la participación e involucramiento de sus miembros jóvenes a todo nivel. En este sentido se invita de la manera más enfática a los destinatarios de esta política a abrir sus procesos de adecuación, de creación de órganos y de trabajo en ellos, incluyendo la participación juvenil en todos los ámbitos de gestión.

Esta participación juvenil debe ser hecha teniendo en cuenta los intereses que manifiesten los jóvenes, sus competencias y sus grados de desarrollo

8. FUNDAMENTOS DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL

- **Democracia:** La democracia en su sentido más amplio, involucra y compromete por igual a todos los órganos y niveles de la Institución. Debe ser puesta de manifiesto en todas sus prácticas, las cuales deben exhibir en todo momento: legalidad, legitimidad, transparencia, apertura, inclusión, respeto, responsabilidad, alternabilidad, consenso, justicia, equidad, eficiencia, empatía y participación juvenil.

- **Entorno y Vigencia:** La Institución debe vivir de frente a la sociedad, observando sus procesos y cambios, para

POLITICA NACIONAL DESARROLLO INSTITUCIONAL

entender como los mismos se relacionan y afectan directamente al Movimiento Scout y a los jóvenes, con el objetivo de mantenerse en constante renovación, aprovechando las oportunidades que surjan, haciendo frente a los nuevos retos y necesidades que se presenten.

- **Servicio y Apoyo (Integralidad):** Todos los esfuerzos que se ejecutan dentro de la Institución deben tener como finalidad apoyar el trabajo del Movimiento Scout de forma integral, atendiendo todas sus necesidades, creando las mejores condiciones para su crecimiento y desarrollo.

- **Orientación a Resultados e Impacto:** Todas las actuaciones de la Institución deben responder a criterios estratégicos, con el objetivo de minimizar los esfuerzos y maximizar los resultados, haciendo que los mismos tengan el mayor impacto posible dentro y fuera de la Institución.

9. BUENAS PRACTICAS

Las buenas prácticas son el resultado de la articulación de los fundamentos del Desarrollo Institucional con cada uno de los ámbitos de gestión. También surgen de la experiencia propia, así como de la de otras

instituciones que ejecutan tareas similares.

Las buenas prácticas responden a situaciones previamente definidas y caracterizadas, basándose en expectativas realistas. Se desarrollan en base a criterios profesionales para generar resultados e impactos, por ello son medibles y evaluables. Son dinámicas pues forman parte de un proceso de mejora continua que las retroalimenta y mantiene en constante perfeccionamiento. Son públicas, todos los miembros de la Institución deben conocerlas y ejecutarlas según corresponda. Por último, deben estar

estrechamente vinculadas con los principios y valores de la Institución. Las buenas prácticas se caracterizan por ser innovadoras, efectivas, sostenibles, replicables y aplicables a toda la Institución.

Estas buenas prácticas serán desarrolladas en documentos complementarios de esta política. Esos materiales también serán producto de procesos de consulta y consenso y una profunda investigación, para que sean pertinentes y precisos.

Serán revisados y actualizados de forma constante como parte del proceso de mejora continua.

10. SALUD INSTITUCIONAL

La "Institución Salubre" es aquella que cumple la Misión y la Visión con apego a sus principios y valores, a través de la ejecución de buenas prácticas de manera consiente, sistemática y sostenida, en forma democrática, transparente y responsable, generando una cultura congruente y un buen clima entre sus miembros y relacionados, proyectando una imagen positiva a la sociedad.

11. RESPONSABILIDADES

- **Nivel Nacional:** Aplicar la presente política en su área de influencia. Difundirla entre sus miembros.

Diseñar y ejecutar procesos de adecuación de sus políticas y de sus estructuras. Colaborar en la elaboración de los materiales que la desarrollan y complementan.

12. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política y sus materiales complementarios estarán en constante revisión y actualización, pues los mismos forman parte de procesos de mejora continua.

Una evaluación profunda se llevará a cabo en un plazo no mayor de diez años.

