

Asociación Nacional de Scouts de Panamá



Política Nacional de Desarrollo Institucional

2017



SCOUTS[®]
Panamá

ASOCIACIÓN NACIONAL DE SCOUT DE PANAMÁ CONSEJO SCOUT NACIONAL

APROBADA POR EL CONSEJO SCOUT NACIONAL EL 16 NOVIEMBRE DE 2017

POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

ANTECEDENTES

En la 17ma. Conferencia Scout Interamericana (Montevideo 1990), la Región tomó conciencia de la importancia de adecuar e implementar las ideas expresadas en el documento llamado "Hacia una estrategia para el Movimiento Scout" producido ese año por la 31ra. Conferencia Scout Mundial (Melbourne 1988).

La 18va. Conferencia Scout Interamericana (San José 1992), acordó que el Comité Scout Interamericano debía ejecutar un proceso general de renovación y adecuación en la Región.

A partir de ese momento se comenzaron a elaborar "Planes Trienales" los cuales dividieron el quehacer del Movimiento Scout en tres áreas estratégicas: Programa de Jóvenes, Gestión de Recursos Adultos (ahora conocido como Adultos en el Movimiento Scout) y un área hasta ese momento poco atendida a la que se le denominó "Desarrollo Institucional".

La 19na. Conferencia Scout Interamericana (Cartagena 1995), aprobó las Políticas Regionales de las áreas de Programa de Jóvenes y de Gestión de Recursos Adultos. Sin embargo la tercera área, aun carecía de definiciones y de un instrumento donde se expresaran de manera clara y categórica los lineamientos a través de los cuales se pudiera materializar una gestión que contribuyera significativamente a generar el desarrollo armónico, viable y sostenible del Movimiento Scout en la Región.

En la 3ra. Cumbre Interamericana de Presidentes y Jefes Scouts Nacionales y Directores Ejecutivos (Cochabamba 2001), estos se pronunciaron sobre la necesidad de un instrumento que expresara de manera ordenada y sistémica el tratamiento que debía recibir el área de Desarrollo Institucional. Por ello la 21ra. Conferencia Scout Interamericana (Cochabamba 2001), aprobó la primera "Política de Desarrollo Institucional" de la Región.

Transcurridos doce años desde aquel momento, se hizo necesarios para las OSN reconocer que para poder cumplir la Misión, las tareas que se deben desarrollar se han vuelto cada vez más complejas y exigentes. Esto hizo necesario revisar y evaluar la política regional de Desarrollo Institucional.

Este proceso de revisión comenzó en el año 2011 con el primer ciclo de Reuniones Subregionales de la Red de Desarrollo Institucional, a través de las cuales se consolidó el concepto de "Institución" del Movimiento Scout.

En la 7ma. Cumbre Scout Interamericana (Panamá 2012), se presentaron los resultados de las Reuniones Subregionales de la Red de Desarrollo Institucional del 2011 y un plan de acción para continuar con la actualización del área. Durante el mismo año se llevó a cabo un segundo ciclo de Reuniones Subregionales de la Red de Desarrollo Institucional, más una Reunión Regional de la Red de Comunicaciones.

Como resultado de estas reuniones y del trabajo de voluntarios y profesionales al servicio de las OSN de la Región, más el apoyo de miembros del Comité Scout Interamericano, del Comité Scout Mundial, de la Oficina Scout Mundial – Oficina Central y de la propia Oficina Scout Mundial – Región Interamericana, es que se elaboró el primer borrador de esta nueva Política de Desarrollo Institucional, donde se definieron sus ámbitos de gestión, sus fundamentos y las buenas prácticas que los articulan.

Durante el año 2013, previo a la 25ta. Conferencia Scout Interamericana de Buenos Aires, dicho borrador fue la materia prima de un tercer ciclo de Reuniones Subregionales de la Red de Desarrollo Institucional, esta vez de celebrado de forma virtual y presencial. Sobre este borrador se trabajó intensamente y se generó la versión final de la presente Política Interamericana de Desarrollo Institucional para ser sometida a su aprobación en la Conferencia Regional de ese mismo año.

PROPÓSITO DE LA POLÍTICA:

Esta política identifica cada área de gestión, los principios y las mejores prácticas, integrándolas entre sí en el espacio de la Organización para prestarle el apoyo que se necesita para alcanzar los objetivos definidos.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA:

- Definir la Cultura Organizacional de la Asociación Nacional de Scouts de Panamá.
- Definir roles y responsabilidades de las diferentes instancias y actores en el área de Desarrollo Institucional.
- Definir niveles de decisión y sus respectivas herramientas en el área de Desarrollo Institucional.
- Promover el trabajo alineado, articulado y complementario de los diferentes niveles de gobierno, gestión y operación.

SUJETOS DE LA POLÍTICA:

La presente política está dirigida a todos los niveles de nuestra Organización. Las instancias y niveles de la estructura, 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 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.

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA:

1. **Colectividad y Consenso:** Son los procesos de consulta que se llevan a cabo en toda la Organización. En estos procesos deben involucrarse los representantes de todos los niveles de la estructura de la Organización.
2. **Dinamismo y Flexibilidad:** Se debe entender que la Organización se desenvuelve en un entorno de constante cambio y que por ello, debe tener la capacidad de adaptarse a múltiples retos y escenarios.
3. **Aspiraciones y Transformacional:** Significa una declaración de deseos, un "Debe Ser" de cómo organizar el Desarrollo Institucional para cumplir con su finalidad de servir cada vez mejor al Movimiento Scout.

DEFINICIONES ESENCIALES:

- **Organización:** Hace referencia a la Asociación Nacional de Scouts de Panamá con todos sus niveles de gestión. Incluye el recurso humano, activos y bienes muebles e inmuebles.

- **Desarrollo Institucional:** Es el área que se dedica a trabajar para fomentar el progreso y crecimiento integral de la Organización para que cada día pueda desempeñar mejor su función social, a través de la aplicación de su programa y método.
- **Fundamentos del desarrollo institucional:** Son los elementos más importantes que rigen el pensamiento y la actuación de los órganos que ejecutan las tareas en los ámbitos de gestión.
- **Buenas prácticas:** Es la materialización visible y tangible, por lo tanto medible, de la aplicación de los fundamentos del desarrollo institucional en los diferentes ámbitos de gestión.

CONCEPTOS:

Organización: Se instaura 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. Fue así como se creó la Organización, que desde entonces ha estado en constante perfeccionamiento y profesionalización.

ÁMBITOS DE GESTIÓN:

Se requiere que la Oficina Scout Nacional tenga normas claras de responsabilidad y evaluaciones de desempeño, 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.

DESCRIPCIÓN DE LOS ÁMBITOS DE GESTIÓN.

- **Gobernanza:** Consiste en tomar decisiones, cumplirlas y ver que otros responsables de su implementación también las cumplan.
- **Gobierno:** Conducción y sustentabilidad institucional. Esta es la labor esencial que cumplen los órganos de gobierno integrados por los miembros electos.
- **Regulaciones:** Creación y revisión de las normas 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 Visión de la Organización.
- **Funciones:** Son las tareas que llevan a cabo los diferentes órganos que componen las estructuras, así como las personas que los integran.
- **Planificación Estratégica:** Definición de objetivos y del plazo para alcanzar las metas, 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.
- **Administración:** Es la planificación, organización, dirección y contraloría de los recursos financieros, materiales y humanos, con el fin de obtener de ellos el máximo beneficio posible.

SE COMPLEMENTA CON:

- **Administración de Recursos Financieros:** Control de los ingresos, egresos priorizar los gastos y velar por su oportuna atención.
- **Administración de activos fijos y variables:** Control de los activos, inventario y de la actualización.
- **Administración de Recursos Humanos:** Gerencia del personal que presta servicios profesionales.
- **Cumplimiento de las Obligaciones Legales:** 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 Organización como consecuencia de su giro como persona jurídica y de actividades que se realicen y
- **Servicios generales de las infraestructuras que componen la Organización:** Mantenimiento de las instalaciones que posea para asegurar su correcto funcionamiento.

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. Las

responsabilidades son:

- **Comunicaciones Internas:** Informar a la membresía y a las personas relacionadas sobre el acontecer de la Organización
- **Comunicaciones Externas:** Informar a los diferentes públicos externos (comunidad, medios, Estado) lo que corresponda de manera oficial.
- **Relaciones públicas:** Mantenimiento de las relaciones favorables con todos los entes externos.
- **Relaciones Interinstitucionales:** Creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y de alianzas estratégicas.

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 oficinas scouts nacionales.
- **Relaciones Internacionales Externas:** Establecimiento y mantenimiento de vínculos con representaciones diplomáticas y consulares de los Estados y con los organismos multilaterales.

OPERACIONES

Consiste en llevar el control de los datos de la Membresía y cumplir las tareas de apoyo en el área de Desarrollo Institucional a niveles intermedios y de base de las estructuras.

- **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.

MANEJO DE RIESGOS

Consiste en categorizar y evaluar riesgos.

- **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:** Aseguramiento e integridad física, mental y espiritual de los beneficiarios del Programa Scout
- **Riesgos de los adultos:** Aseguramiento e integridad física, mental y espiritual de los adultos en todos los niveles de la Organización.

CONTRALORÍA Y ÉTICA

Consiste en efectuar el control posterior de las actividades de la administración y en velar por que los adultos sean reconocidos y 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 Organización

PARTICIPACIÓN JUVENIL EN LOS ÁMBITOS DE GESTIÓN

El Movimiento Scout es una organización de jóvenes, por lo 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.

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 Organización. 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 Organización debe vivir de frente a la sociedad, observando sus procesos y cambios, para 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:** Todos los esfuerzos que se ejecutan dentro de la Organización 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 Organización 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 Organización.

BUENAS PRÁCTICAS

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 organizaciones que ejecutan tareas similares.

Las buenas prácticas responden a situaciones previamente definidas y caracterizadas, basándose 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.

SALUD ORGANIZACIONAL

La Organización Saludable es aquella que cumple la Misión y Visión con apego a sus principios y valores, a través de la ejecución de buenas prácticas de manera consciente, 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.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN:

La presente política y sus materiales complementarios estarán en constante revisión y

actualización, pues los mismos forman parte de los procesos de mejora continua. Una evaluación profunda se podría llevar a cabo en un plazo no mayor a 5 años.