

Glosario de la Herramienta de Desarrollo de Capacidades Organizacionales (CAT) de la AMGS

Consulta este glosario para aclarar los términos que necesitas.

Accesibilidad: Práctica de hacer que la información, las actividades y/o los entornos sean sensatos, significativos y útiles para el mayor porcentaje posible de personas.

Adecuado para el propósito: Bien equipado o adecuado para su función o propósito designado.

AMGS: Asociación Mundial de Guías y Guías Scouts.

Brújula 2032: Declaración de visión adoptada por la AMGS para el Movimiento Guía y Scout. Actúa como un puntero a lo largo del camino que cada Organización Miembro y el Equipo Global de la AMGS recorrerán de 2021 a 2032.

Capacidad organizacional: Masa crítica de recursos y capacidades requeridas por una organización para cumplir su misión.

Criterios de afiliación: Requisitos básicos que debe cumplir una organización para convertirse en miembro de la AMGS.

Fideicomisaria/o: Persona individual o miembro de un Consejo al que se le ha otorgado el control de los poderes de administración de bienes en fideicomiso con la obligación legal de administrarlos únicamente para los fines especificados.

Consejo: Grupo de personas elegidas o designadas que son responsables de la gobernanza y la dirección estratégica de una organización.

Constitución: Sistema de valores y principios fundamentales por los que se gobierna una organización. El término también se utiliza para referirse al documento que encarna estos principios.

Consultoras del CAT: Equipo de voluntarias regionales disponibles para apoyar y facilitar el proceso de las organizaciones que utilizan la Herramienta de Evaluación de Capacidades.

Declaraciones financieras: Conjunto de informes sintéticos sobre los resultados financieros, la situación financiera y los flujos de tesorería de una organización. Incluyen el estado de ingresos y gastos, el balance y el estado de flujos de tesorería.

Difusión (*mainstreaming*): Proceso de integración de una iniciativa o un enfoque en la práctica cotidiana.

Discriminación: Tratar a una persona o grupo de personas de forma diferente (y a menudo perjudicial) debido a su raza, género, sexualidad u otras características individuales.

Diversidad: Grupos e individuos con diferentes enfoques culturales, espirituales, intelectuales y filosóficos. Valorar la diversidad significa valorar las diferencias y reconocer que grupos de personas e individuos de diferentes orígenes tienen habilidades, actitudes y experiencias que enriquecen nuestra comprensión del mundo y nuestro papel en él. A través de la diversidad, mejoramos el desarrollo personal, construimos mejores comunidades y reconocemos la fuerza y la singularidad de los demás.





Equipo de Voluntarias expertas en Desarrollo de Capacidades: grupo de Voluntarias de la AMGS con experiencia en desarrollo organizacional que ayudarán a las OMs a fortalecer las áreas de necesidad identificadas a través de la herramienta de evaluación de capacidades organizacionales (CAT).

Esquema para el desarrollo de capacidades: Mapa de alto nivel que describe un planteamiento deliberado y sistemático del desarrollo de la capacidad organizativa, con normas mínimas de capacidad organizativa, directrices de buenas prácticas sobre cómo las organizaciones deben enfocar el desarrollo de su capacidad y detalles sobre herramientas y otros recursos.

Experiencia Guía y Guía Scout: vivencias y experiencias que una persona joven tiene a lo largo del tiempo en que participa en el programa juvenil de una asociación Guía o Guía Scout. Es lo que hacen (actividades), cómo lo hacen (métodos) y por qué lo hacen (propósito). Las principales áreas en las que las asociaciones pueden trabajar para crear una mejor experiencia Guía y Guía Scout son:

- Cómo diseñan experiencias de aprendizaje juvenil.
- Cómo desarrollan líderes y los apoyan para que puedan brindar la experiencia.
- Cómo capacitan a los capacitadores como parte del proceso de capacitación, aprendizaje y desarrollo de adultos.

Facilitar: Apoyar un proceso de aprendizaje. La facilitación se centra en el proceso de cómo las personas trabajan juntas para alcanzar un objetivo o meta. Un facilitador efectivo obtiene el equilibrio entre los procesos (cómo) y las tareas (qué) al usar una variedad de métodos y habilidades diferentes para lograr resultados de manera interactiva para sacar lo mejor de las personas. La buena facilitación no solo imparte conocimiento, sino que aprovecha al máximo el conocimiento existente dentro del grupo.

Función: Área concreta de responsabilidad dentro de la organización; el individuo o grupo que realiza un trabajo o tarea concretos.

Gobernanza: El sistema por el que se controla y funciona una organización y los mecanismos por los que se pide cuentas a ella y a su personal.

Herramienta de evaluación de capacidad (CAT – Capacity Assessment Tool): Herramienta de autoevaluación facilitada que apoya a las OMs a evaluar y comprender su propia capacidad organizacional según el modelo de capacidad organizacionales de la AMGS y los estándares mínimos definidos de membresía. La herramienta también se utiliza para ayudar al Equipo Global de la AMGS a identificar qué tipo de apoyo requieren las OMs para ser más eficientes y crecer.

Igualdad y equidad: Igualdad significa que cada grupo de personas recibe los mismos recursos u oportunidades. La equidad reconoce que cada persona tiene circunstancias diferentes y le asigna los recursos y oportunidades exactos necesarios para alcanzar un resultado igual.

Indicador: Valor medible que demuestra cuán efectivamente una organización está logrando sus objetivos organizacionales claves.

Influencia: Capacidad de tener un efecto en las personas hablando, haciendo y educando, para que tomen decisiones que mejorarán nuestras vidas y las de los demás. Por ejemplo, se puede influenciar



para que se asignen fondos para sustentar una iniciativa, para proporcionar apoyo o cambiar políticas o regulaciones.

Informes financieros: Resumen de los datos financieros de la organización que se pueden utilizar interna o externamente para evaluar el estado financiero y la salud de la organización.

Infraestructura: Sistemas y servicios básicos, como la informática o los locales físicos, que una organización utiliza para funcionar de manera eficaz.

Ingresos y gastos: Coste de las actividades y servicios previstos (gastos) y la fuente de financiación (ingresos).

Inclusión: Reconocimiento y aprovechamiento del talento y las capacidades de personas de todos los orígenes.

Legislación: leyes.

Liderazgo: grupo de líderes de alto nivel y tomadores de decisiones que ayudan a supervisar, planificar y administrar la organización para que cumpla con los objetivos. Pueden ser miembros de la Junta o Consejo Nacional, nombrados por ella y aprobados por las partes interesadas, o miembros del personal con cargos jerárquicos.

Mandato: tiempo durante el cual se ejerce un cargo.

Marca: forma en que una organización es percibida por quienes la conocen. Mucho más que un nombre o un logotipo, una marca es el sentimiento reconocible que evoca la organización.

Mercadotecnia (*marketing*): Forma en que una organización se promociona externamente. Puede implicar el uso de uno o varios de los siguientes canales de comercialización: publicidad; redes sociales; material promocional impreso; eventos promocionales; sitios web; comunicación con los medios; transmisión de boca en boca.

Misión y visión: La declaración de misión define la actividad de una organización, sus objetivos y cómo los alcanzará. Una declaración de visión detalla adónde aspira a llegar la organización. La declaración de visión se centra en el mañana y en lo que la organización quiere llegar a ser. La declaración de misión se centra en el presente y en lo que hace la organización.

Organización: Asociación, Asociación Nacional Guía Scout, Organización Miembro, MO.

Organización Miembro/OM (de la AMGS): Asociaciones en los 152 países/territorios miembros de la AMGS.

Parte interesada: Cualquier individuo o grupo que tiene un interés en cualquier decisión o actividad de una organización. Las partes interesadas pueden ser internas o externas a una organización.

Políticas: Normas o principios rectores adoptados con arreglo a los cuales se dirige una organización.





Plan estratégico: Proceso utilizado por las organizaciones para identificar sus objetivos, las acciones necesarias para alcanzarlos y el sistema interno de gestión del rendimiento utilizado para supervisar y evaluar los avances.

Planificación de sucesión: proceso de desarrollo de esos líderes para ocupar futuros puestos clave en la organización mediante:

- Identificar las funciones críticas dentro de la organización.
- Identificar y evaluar a las personas que podrían desempeñar esas funciones.
- Analizar las aptitudes, competencias y experiencia necesarias para asumir esas funciones.
- Proporcionar a los posibles sucesores las actividades de desarrollo adecuadas para desarrollar y ocupar esos puestos clave.
- Desarrollar la sucesión del liderazgo a todos los niveles.

Principios Fundamentales del Guidismo y Escultismo Femenino: Principios Fundamentales del Movimiento Guía y Scout tal como se expresan en la Promesa Original y la Ley Original establecidas por los Fundadores.

Proceso y procedimientos: El proceso describe el panorama general y pone de relevancia la serie de acciones u operaciones que describen los distintos pasos que deben seguirse para conseguir lo que se espera. Los "procedimientos" toman esos elementos y añaden más información para las funciones, responsabilidades y objetivos que definen cómo hacer lo que hay que hacer. Juntos definen el modelo operativo estándar de una organización.

Programa educativo: Cúmulo de experiencias de aprendizaje diseñadas para alcanzar objetivos específicos. Típicamente, una Guía/Guía Scout emprenderá su propio viaje de aprendizaje individual en el Movimiento mediante un conjunto de experiencias de aprendizaje diseñadas dentro del marco de un programa educativo.

Propugnación: La palabra "advocacy" (propugnación) viene del latín 'advocare' y significa literalmente 'pedir apoyo'. Para la AMGS, propugnación significa: Influenciamos a las personas para que tomen decisiones que mejoren nuestras vidas y las de los demás.

Protección de la niñez: Proceso de proteger a los niños que son identificados como de estar en situación de sufriendo o en riesgo de daño significativo debido al abuso. La protección de la niñez también incluye medidas y estructuras diseñadas para prevenir y responder en casos de abuso.

Regulaciones: Normas establecidas por la organización para controlar la forma en que se hace algo o se comporta la gente.

Relación de trabajo: Relaciones entre o con un colega, directivo, empleado o voluntario que interactúan en un lugar de trabajo.

Rendimiento: Acción o proceso de realizar una tarea o función y el grado de éxito con que se ha llevado a cabo.

Responsabilidades: Obligaciones de las que una persona determinada es responsable.





Riesgo organizacional: Cualquier factor que genere incertidumbre y amenace la sostenibilidad (financiera o de otro tipo) de una organización.

Rol: Posición y propósito que alguien tiene en una organización o sociedad.

Servicios de creación de Desarrollo de Capacidades organizacionales: Gama de actividades y herramientas que el Equipo Global de la AMGS brinda para apoyar a las OM's a fin de monitorear, evaluar, mejorar y ampliar continuamente su propia capacidad organizacional. Esto puede incluir actividades y herramientas que son parte de la oferta de la AMGS (por ejemplo, el desarrollo de 'líderes de una OM' o un evento de intercambio de experiencias entre OM's en torno a programas para niñas) o la experiencia de un/a voluntario/a.

Sostenibilidad: Capacidad de una organización para gestionar sus recursos (humanos, financieros, etc.) de modo que pueda seguir funcionando en el futuro.

Subvención: Suma de dinero otorgada por un gobierno u otra organización para un propósito particular.

Términos de referencia: Propósito y estructuras de un proyecto, comité o cualquier otro grupo de personas que han acordado trabajar juntos para lograr un objetivo compartido. Los términos de referencia muestran qué se debe lograr, quiénes participarán, cómo se logrará y cuándo se logrará. También deben proporcionar una base documentada para tomar decisiones futuras y para confirmar o desarrollar un entendimiento común del alcance entre las partes interesadas.

Valores: Principios rectores y estándares de comportamiento; la moral y la ética que guían a una organización.

Voluntaria/o: Miembro adulto no remunerado de una organización que ofrece su tiempo en comités, grupos de trabajo, como líder de un grupo, etc.

Voluntaria/o de AMGS: miembro no remunerado del Equipo Global de la AMGS que brinda su tiempo en comités / grupos de tareas, como facilitador / formador y / o en otros proyectos e iniciativas a nivel regional o global.

