



HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE CAPACIDADES (CAT)



BIENVENIDAS A LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE CAPACIDADES



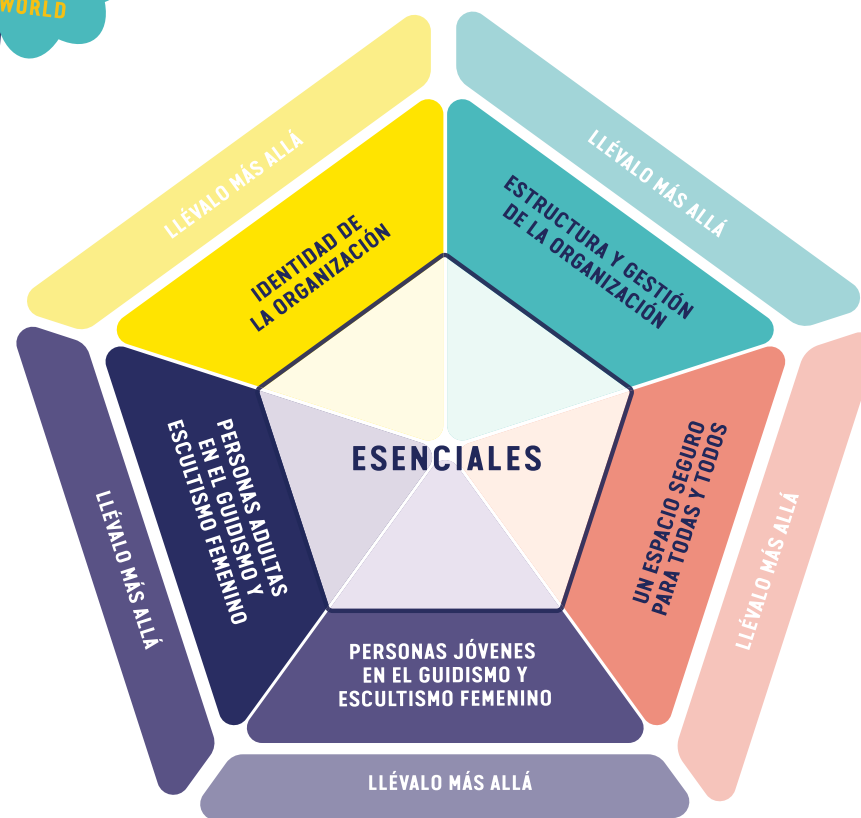
WAGGGS
FOR
HER
WORLD

La AMGS diseñó una Herramienta de Evaluación de Capacidades (en adelante CAT – Capacity Assessment Tool) para apoyar a las asociaciones nacionales guías y guías scouts a comprender su propia capacidad organizacional al compararla con un modelo de capacidad organizativa y con estándares de membresía mínimos bien definidos.

Esta es una herramienta de autoevaluación diseñada para permitir a nuestras OM a tener una mejor comprensión de sus fortalezas e identificar las áreas que puedan necesitar mejoras. La herramienta también ayudará al Equipo Global de la AMGS, así como a nuestro sólido equipo internacional de Voluntarias de Desarrollo de Capacidades, a identificar qué tipo de apoyo se requiere para desarrollar y hacer crecer cada asociación con mayor eficacia, y para apoyar el desarrollo de servicios y productos a medida nuevos y mejorados.

Esperamos que encuentren el CAT útil de muchas formas. Recuerden que este no es un examen, por el contrario, es una herramienta que les ofrece una forma de revisar, consolidar y medir sus avances. Ayuda a definir áreas para mejorar y abre la conversación sobre la estrategia, lo cual permite trabajar en equipo y les da una vista completa de la organización. La conversación saludable y estructurada que espera generar es en sí un proceso de aprendizaje que ayudará a generar un plan de acción enfocado y poderoso para el progreso a futuro.

Los beneficios del CAT también son prácticos. Por ejemplo, puede ser una herramienta muy útil para acercarnos a aliados en recaudación de fondos, pues muestra un panorama general y la comprensión profunda de los elementos más importantes de la forma en que funciona la organización. Y muestra transparencia y voluntad para compartir información y luchar para una mejora que sea constante y pueda medirse.





Formas de recorrer el CAT

Para una revisión integral de la salud de su organización, pueden trabajar toda la herramienta CAT. Si ya tienen una idea del área donde necesitan apoyo, quizá prefieran trabajar en una sección a la vez. De manera alternada, estos iconos pueden ayudarles a enfocarse en los indicadores más relevantes para sus prioridades actuales.



Criterios de membresía de AMGS

Cada estándar contiene indicadores que se han clasificado como “esenciales” e indicadores que se han clasificado como “llévalo más allá”. Al concentrarse en los indicadores “esenciales”, ustedes podrán evaluar el desempeño actual de su organización en relación con los criterios de membresía de la AMGS.



Sostenibilidad

Si la sostenibilidad de la organización es su prioridad clave, quizá deseen concentrarse en estos indicadores.

Brújula 2032

Nuestra visión es un mundo de igualdad donde todas las niñas puedan prosperar. Para llegar ahí, nuestra visión para el Movimiento es: “Para 2032 seremos un Movimiento dirigido por las niñas donde todas y cada una de las chicas se sienta con confianza de dirigir y empoderada para, juntas, crear un mundo mejor”. Pueden enfocarse en estos indicadores para ayudar a su organización a tener un máximo impacto con miras a lograr la visión para el Movimiento.



Más espacios donde **las niñas se sientan valientes**



Comunidades incluyentes y conectadas de Guías y Guías Scouts



Un entorno de **empoderamiento para el impacto** dirigido por las niñas



Líderes de hoy, **listas para el futuro**



Roles recompensantes y accesibles para voluntarias y para el personal



Organizaciones ágiles con impacto creciente



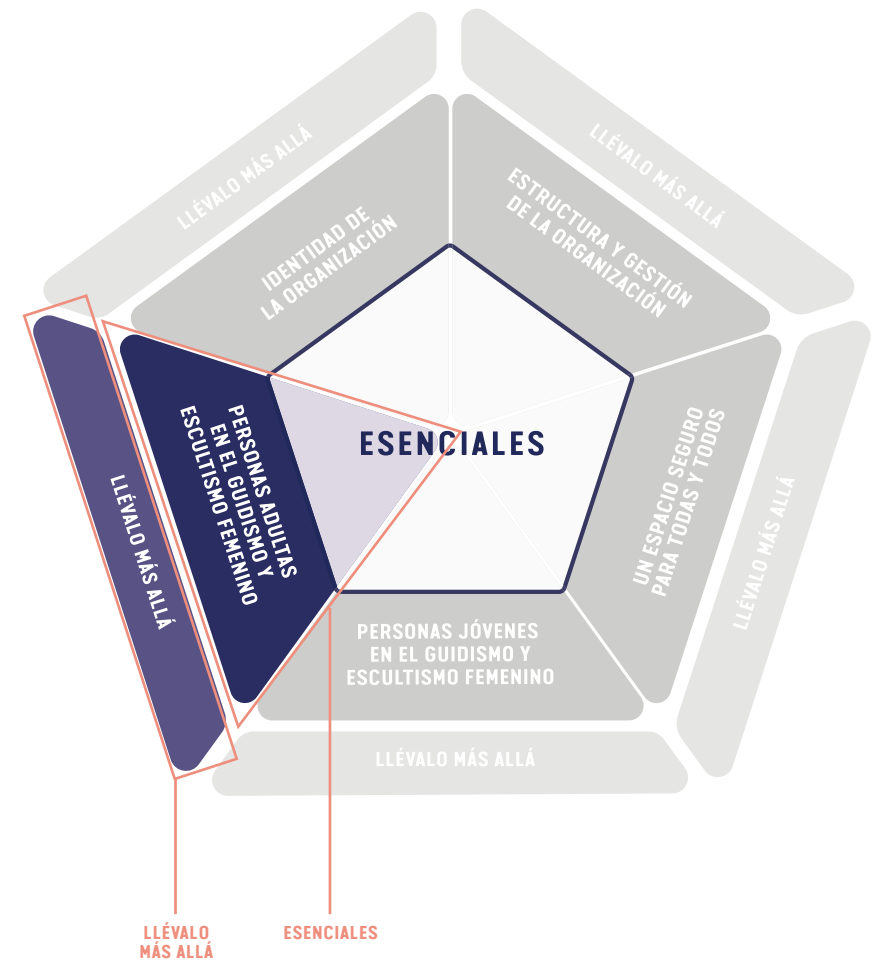


CÓMO FUNCIONA LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE CAPACIDADES

La herramienta CAT está dividida en cinco secciones temáticas que abarcan los siguientes aspectos de la actividad organizacional: Personas jóvenes en el Guidismo y Escultismo Femenino, Personas adultas en el Guidismo y Escultismo femenino, Identidad de la Organización, Estructura y gestión de la Organización, Espacio seguro para todas y todos.

Cada una de estas secciones contiene algunos elementos “esenciales” y otros elementos para ayudarlas a ir por más: “llévalo más allá”. En cada caso, los elementos esenciales reflejan los criterios de membresía de la AMGS. Si ustedes son una organización relativamente nueva, o una organización que busca reconstruirse después de tiempos desafiantes, probablemente aquí es donde ustedes quieran concentrarse. Si están bien establecidas y trabajan desde una base sólida, quizá quieran invertir más tiempo en los elementos que se han diseñado para “llévalo más allá”.

El diagrama ilustra las secciones temáticas que componen la herramienta CAT y muestra cómo se identifican los elementos como “esenciales” o “llévalo más allá” dentro de cada una de estas secciones.



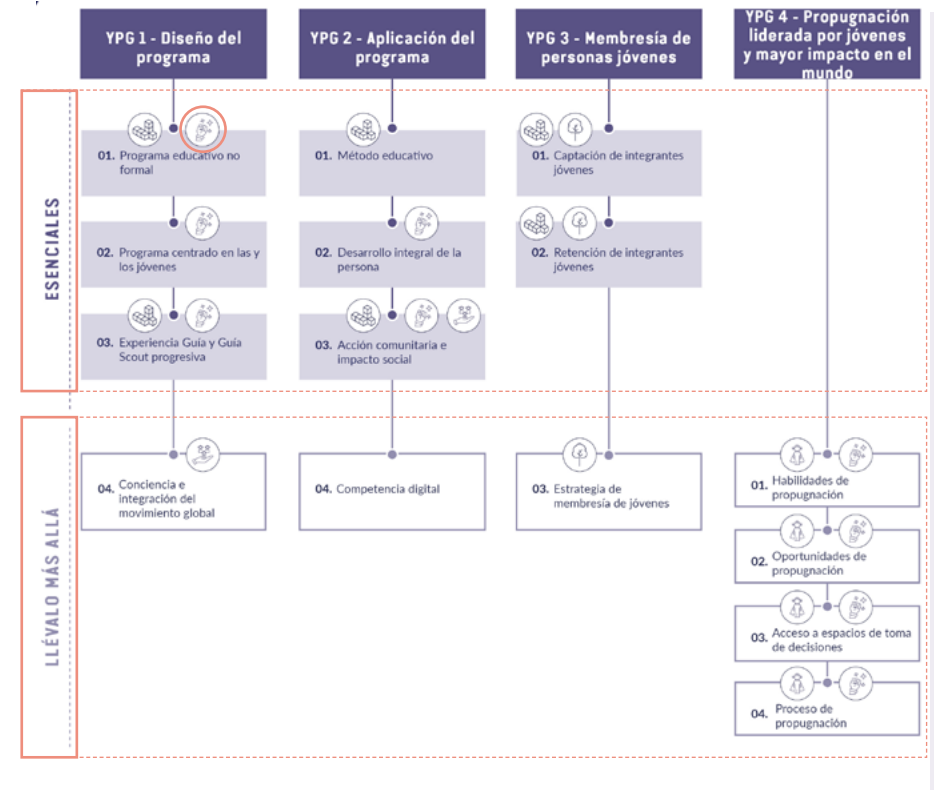


CÓMO FUNCIONA LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE CAPACIDADES

Hemos diseñado la herramienta CAT para que sea tan flexible como se pueda. Ustedes pueden elegir cómo quieren usarla. Tal vez deseen trabajar cada elemento en cada sección para identificar sus fortalezas y sus debilidades y decidir sus prioridades de mejora. De manera alternativa, quizá prefieran comenzar concentrándose solo en los elementos “esenciales”. O si ya tiene una idea de sus prioridades de desarrollo, quizá elijan concentrarse en una o dos secciones (por ejemplo, podrían decidir usar la herramienta CAT para ayudarse a evaluar su aporte para las jóvenes en las guías y guías scouts.

A lo largo de la herramienta CAT también hemos usado iconos para resaltar los elementos que reflejan las prioridades de la AMGS que se han articulado en la Brújula 2032.

Consulten la sección de preguntas y respuestas, lineamientos y glosario antes de entrar en la herramienta y pidan a su Integrante del Comité Regional encargada del Equipo de Desarrollo de Capacidad o su Manager Regional el apoyo adicional que necesiten





Cómo llevar a cabo la evaluación

Para cada elemento, piensen a qué nivel se están desempeñando como organización.

Hemos descrito (en un extremo de la escala) cuál sería un desempeño deficiente y (al otro extremo de la escala) cuál sería el desempeño de excelencia.

En el lugar apropiado de la escala, también verán resaltada la descripción de lo que la AMGS considera una base sólida para una OM.

Muevan el cursor hasta el lugar de la escala que refleje su evaluación de la situación actual de su organización.

Hagan clic en la parte superior del cuadrado o círculo (esto dependerá de la versión de Acrobat Reader que esté utilizando).

Personas jóvenes en el Guidismo y Escultismo Femenino
YPG 1 – Diseño del programa

La experiencia Guía y Guía Scout se facilita usando el método educativo de la AMGS (como se describe en *Preparadas para Aprender, Preparadas para Liderar*), permitiendo que las y los jóvenes tomen el liderazgo en su propio aprendizaje y desarrollen sus valores fundamentales.

1. Programa educativo no formal

La organización no cuenta con un programa de educación no formal planificado. La organización cuenta con un programa de educación no formal planificado con resultados educativos. La organización tiene un marco de educación no formal con base en resultados. Este se actualiza de manera periódica. Está integrado a fondo con el marco de desarrollo de adultos.

2. Programa centrado en las y los jóvenes

El programa se desarrolla sin los aportes de jóvenes. Las jóvenes en la organización contribuyen de manera periódica con el desarrollo del programa. Existe un sistema claro para investigar las tendencias actuales que tienen un impacto en las y los jóvenes dentro y fuera de la organización. El programa educativo se actualiza para reflejarlas.

3. Experiencia Guía y Guía Scout progresiva

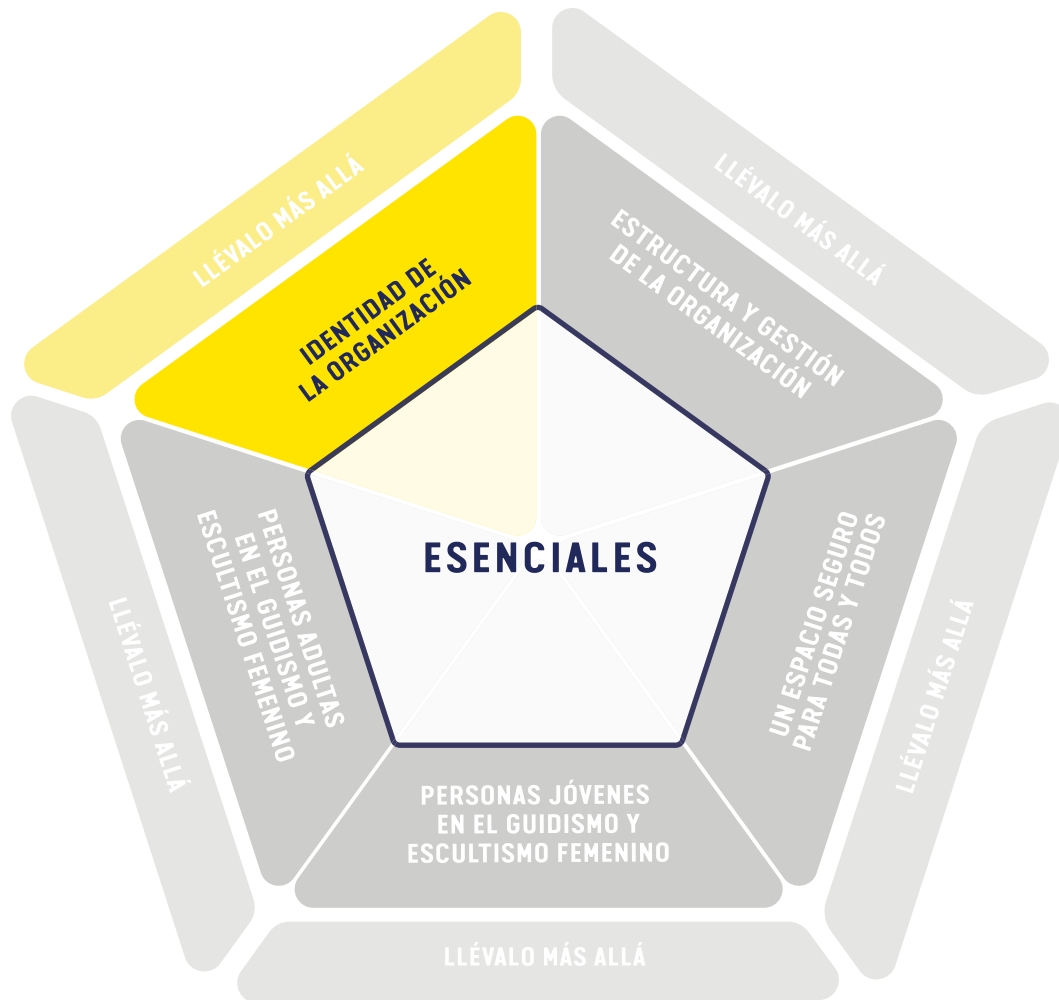
La experiencia Guía y Guía Scout no ofrece oportunidades de progresión para jóvenes. La experiencia Guía y Guía Scout ofrece oportunidades de progresión para jóvenes. Las actividades son apropiadas para las edades y se pueden adaptar a las necesidades individuales. La experiencia Guía y Guía Scout funciona de manera progresiva entre los rangos de edad y las etapas de desarrollo. Ofrece una transición consciente a las oportunidades de liderazgo.

4. Conocimiento y acceso al movimiento global

Existe poco conocimiento de las oportunidades internacionales de las Guías y Guías Scouts. El programa incluye oportunidades para aprender sobre el movimiento guía y guía scout en el mundo. Las iniciativas de la AMGS se ofrecen como parte del programa. Se cuenta con estrategias para permitir acceso virtual y/o físico para las y los integrantes en su totalidad a las experiencias internacionales.

ESENCIALES

LLÉVALO MÁS ALLÁ



01 Identidad de la organización

En esta sección tomamos en cuenta la visión y la misión de la organización. También analizamos formas en que las organizaciones pueden comunicarse y promoverse de manera eficaz, ya sea internamente con sus integrantes o de manera externa con posibles integrantes, autoridades clave, los medios y la comunidad en general.

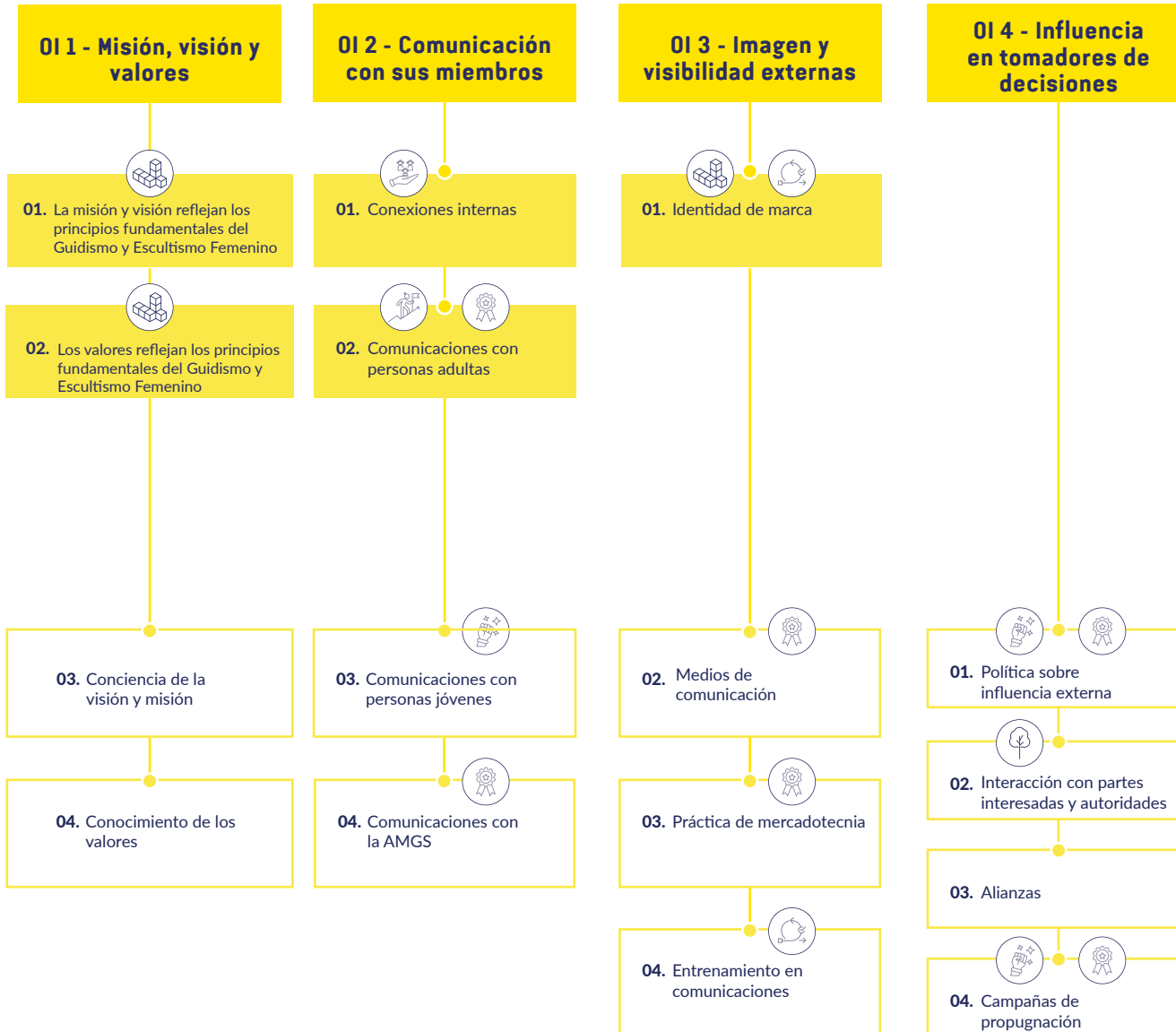
- OI 1** Misión, visión y valores
- OI 2** Comunicación con sus miembros
- OI 3** Imagen y visibilidad externas
- OI 4** Influencia en tomadores de decisiones

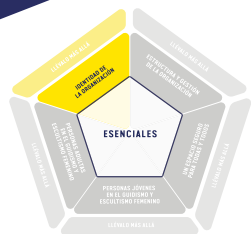


01 - Identidad de la organización

ESENCIALES

LLÉVALO MÁS ALLÁ





Identidad de la organización

OI 1 - Misión, visión y valores

La organización tiene una misión y visión claras. Tiene valores definidos que están en línea con los principios fundamentales del Guidismo y Escultismo Femenino. La declaración de misión y valores guían las acciones de la organización y definen la forma en que espera que se comporten sus integrantes.

1. La misión y la visión reflejan los principios fundamentales del Guidismo y Escultismo Femenino

La organización no tiene una misión o una visión.

La misión y la visión de la organización reflejan los principios fundamentales del Guidismo y Escultismo Femenino.

La misión y la visión impulsan activamente todas las actividades de la organización.

2. Los valores reflejan los principios fundamentales del Guidismo y Escultismo Femenino

No se cuenta con valores organizacionales.

La organización tiene valores claros. Estos reflejan los principios fundamentales del Guidismo y Escultismo Femenino, así como el método de educación no formal de la AMGS.

Los valores se usan de manera constante para impulsar las acciones y establecer prioridades.

3. Conocimiento de la misión y la visión

Las y los integrantes, voluntarias y el personal desconocen en su mayoría la misión y la visión de la organización.

Las y los integrantes, voluntarias y el personal conocen bien la misión y la visión de la organización.

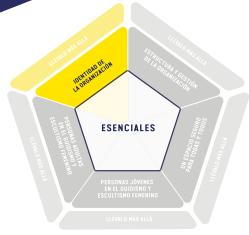
Las y los integrantes, voluntarias y el personal conocen bien la misión y la visión de la organización. También los aliados y la comunidad los conocen externamente.

4. Conocimiento de los valores

Las y los integrantes, voluntarias y el personal desconocen en su mayoría los valores de la organización.

Las y los integrantes, voluntarias y el personal conocen bien los valores de la organización.

Las y los integrantes, voluntarias y el personal conocen bien los valores de la organización. También los aliados y la comunidad los conocen externamente.



Identidad de la organización

OI 2 – Comunicación con sus miembros

La organización tiene mecanismos para comunicarse de manera eficiente con sus integrantes jóvenes y adultos. Existen los mecanismos, los cuales permite que la organización y la AMGS compartan contenido útil o generado mutuamente.

ESENCIALES

1. Conexiones internas

Las y los integrantes solo se sienten conectadas a su grupo local.

Las y los integrantes se sienten conectadas a una organización nacional.

Las y los integrantes se sienten conectadas a un movimiento internacional unido.

2. Comunicaciones con personas adultas

La organización no tiene un sistema para comunicarse con sus integrantes adultas.

La organización cuenta con sistemas para comunicarse con sus integrantes adultas.

La organización tiene una estrategia para comunicarse con sus integrantes adultas.

3. Comunicaciones con personas jóvenes

La organización no tiene un sistema para comunicarse con sus integrantes jóvenes.

La organización cuenta con sistemas para comunicarse con sus integrantes jóvenes.

La organización tiene una estrategia para comunicarse con sus integrantes jóvenes.

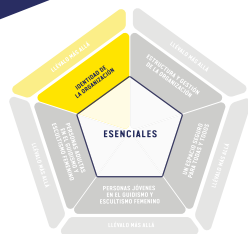
4. Comunicaciones con la AMGS

No se leen las publicaciones de la AMGS o no se toma acción al respecto.

Las comunicaciones con la AMGS se dirigen a la persona más apropiada en la organización. La organización mantiene comunicación activa con la AMGS.

Las comunicaciones con la AMGS se dirigen a la persona más apropiada en la organización. La organización responde de manera proactiva cuando es necesario. Las oportunidades (Día Mundial del Pensamiento, JLS, etc.) se distribuyen a todas las integrantes de manera que ellas se sienten conectadas con el Movimiento mundial.

LLÉVALO MÁS ALLÁ



Identidad de la organización

OI 3 – Imagen y visibilidad externa

La organización cuenta con mecanismo para incrementar la visibilidad externa entre sus públicos objetivo. La organización presenta una imagen y un mensaje unificados en todos sus canales y cuando se comunica con todos sus públicos internos y externos.

ESENCIALES

1. Identidad de marca

La organización no tiene una marca clara o una identidad constante.

Se cuenta con una marca y se utiliza de manera constante.

El diseño, la fotografía y las comunicaciones escritas reflejan una marca convenida y presentan una imagen unificada y profesional a todos los públicos.

2. Medios de comunicación

La organización no tiene un plan de medios de comunicación.

La organización cuenta con un plan de medios de comunicación y algunos contactos con los medios locales o nacionales.

La organización cuenta con una estrategia de medios de comunicación. Construye y mantiene relaciones con los medios de comunicación de manera proactiva. Las y los integrantes (personas adultas y jóvenes) reciben entrenamiento sobre la estrategia de medios.

LLÉVALO MÁS ALLÁ

3. Práctica de mercadotecnia

La organización no se promueve activamente al exterior.

La organización se promueve al exterior usando una variedad de canales (por ejemplo redes sociales, digital, folletos promocionales, publicidad).

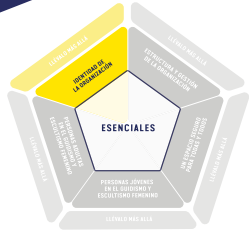
La organización cuenta con una estrategia de mercadotecnia. Se da prioridad de manera constante a las voces de las niñas y mujeres en comunicaciones externas y son visibles en todos los canales.

4. Entrenamiento en comunicaciones

La organización no ofrece entrenamiento en comunicaciones a sus integrantes.

Algunos integrantes (por ejemplo, las comisionadas regionales) pueden acceder a un entrenamiento en comunicaciones general.

El entrenamiento en comunicaciones se ofrece a los integrantes en su totalidad (personas adultas y jóvenes) y está diseñado para apoyar la aplicación de la estrategia de medios de la organización.



Identidad de la organización

OI 4 – Influencia en tomadores de decisiones

La influencia de la organización contribuye con los cambios a nivel nacional en áreas que se relacionan directamente con su trabajo, en línea con su visión, misión y estrategia actual. La organización tiene la capacidad de influir y la voluntad de hacerlo.

1. Política sobre influencia externa

La organización no tiene una política sobre influencia externa.

La organización cuenta con una política clara y lineamientos claros sobre cómo interactuar con partes interesadas externas (por lo que se debe propugnar y por lo que no, y con quien relacionarse o con quién no).

La organización cuenta con una política clara sobre la influencia externa en línea con los valores y principios guías y guías scouts.

2. Interacción con partes interesadas y tomadores de decisiones

La organización no tiene conexiones con autoridades externas/tomadores de decisiones.

La organización tiene una o varias conexiones sólidas con autoridades externas/tomadores de decisiones relevantes.

Se invita a la organización a reuniones clave y ofrece aportes en las políticas relacionadas con las niñas y jóvenes.

3 Alianzas

La organización no tiene alianzas con otras organizaciones.

La organización tiene alianzas estables con organizaciones relevantes.

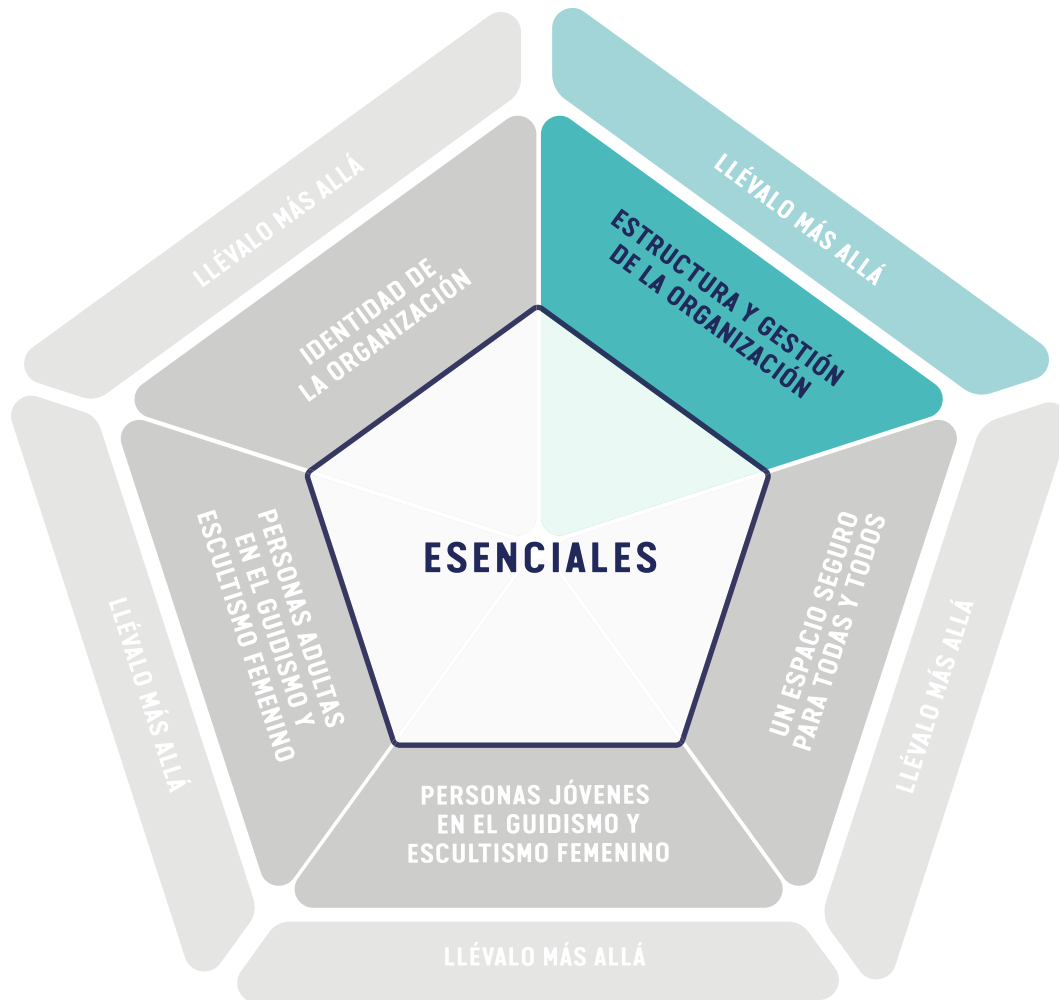
Se considera a la organización como una aliada clave a largo plazo y como experta en problemas que afectan a las jóvenes.

4 Campañas de propugnación

La organización no realiza campañas de propugnación.

La organización realiza campañas de propugnación (incluso a pequeña escala).

La organización realiza campañas de propugnación con éxito, dirigidas por las niñas y jóvenes.



OSM

Estructura y Gestión de la Organización

Esta sección abarca las estructuras y sistemas que apoyan la operación fluida de la organización. Esto incluye gobernanza de la organización, planificación estratégica y evaluación, infraestructura física y tecnológica, gestión financiera y recaudación de fondos.

OSM 1 Gobernanza

OSM 2 Estrategia y planeación

OSM 3 Finanzas y procuración de fondos

OSM 4 Gestión del desempeño de la organización

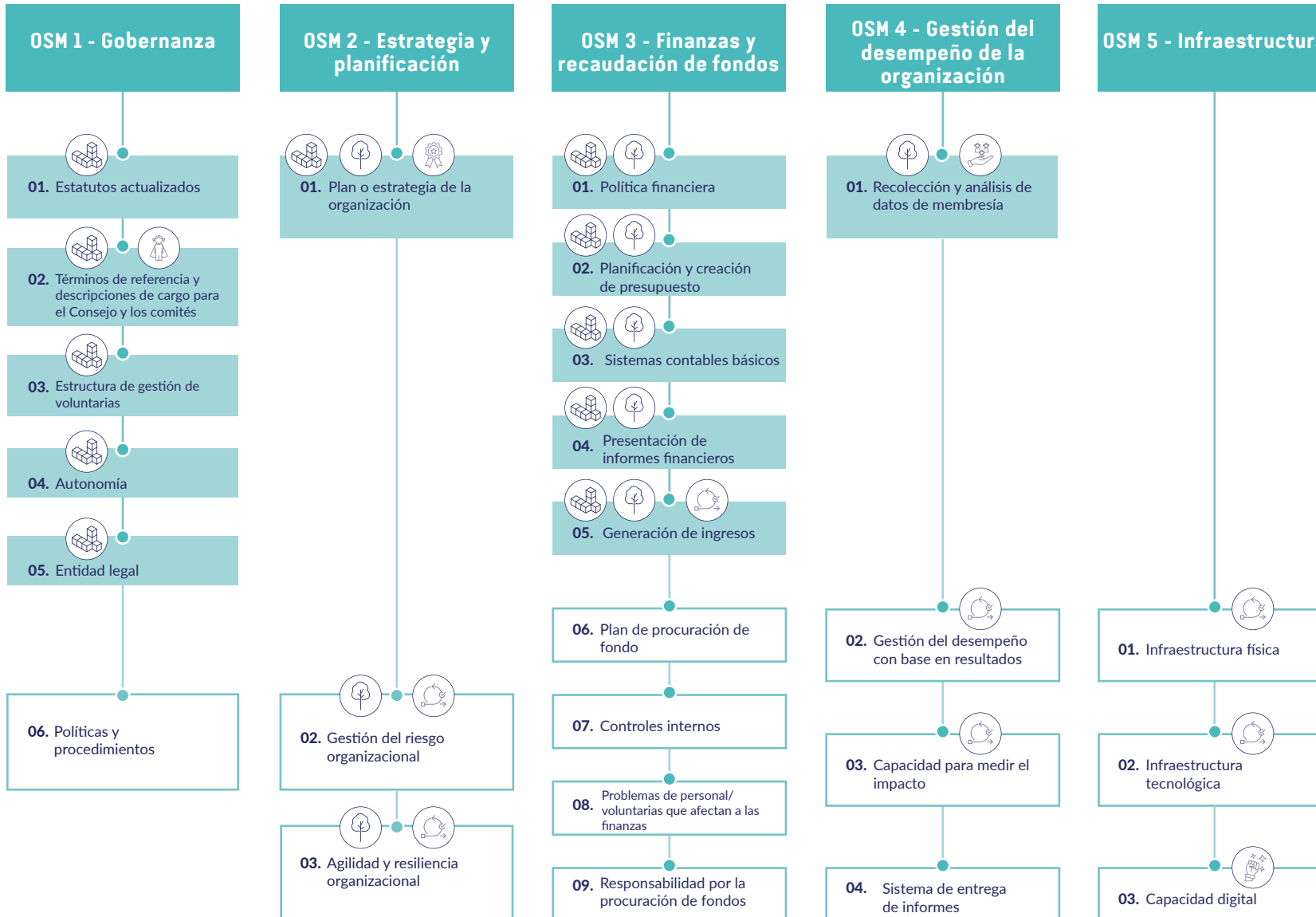
OSM 5 Infraestructura

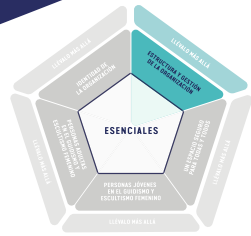


OSM - Estructura y Gestión de la Organización

ESENCIALES

LLÉVALO MÁS ALLÁ





Estructura y gestión de la Organización

OSM 1 – Gobernanza

Se cuenta con estructuras y sistemas para apoyar la operación fluida de la organización y la instrumentación de sus estatutos. Estas son adecuadas para su objetivo.

1. Estatutos actualizados

Los estatutos no se han revisado en los últimos 5 años. No apoyan una operación fluida de la organización.

La organización tiene sus estatutos que reflejan las condiciones de membresía de la AMGS. Apoyan una operación fluida de la organización. Se han revisado en los últimos 5 años.

La organización tiene sus estatutos que reflejan las condiciones de membresía de la AMGS. Se revisan cada 3 años. La organización opera de acuerdo con sus estatutos.

2. Términos de referencia y descripciones de cargo para el Consejo y los comités

La organización no tiene términos de referencia o descripciones de cargo para el consejo nacional o los comités. Los plazos en los cargos no están definidos.

Se cuenta con los términos de referencia y descripciones de cargo para el consejo y los comités. Los plazos en los cargos están claramente definidos.

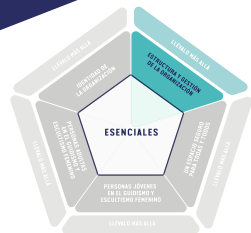
Se utilizan los términos de referencia y descripciones de cargo para todas las integrantes del consejo y los comités. Se revisan periódicamente. Hay adherencia a los plazos de los cargos.

3. Estructura de gestión de voluntarias

La organización no tiene una estructura clara para la gestión de voluntarias.

La organización cuenta con una estructura clara para la gestión de voluntarias.

Existe una estructura de gestión de voluntarias adecuada para sus fines la cual se comprende en toda la organización. Está apoyada por los sistemas y procesos de gestión de voluntarias que se implementan de manera constante y se revisan de manera periódica.



Estructura y gestión de la Organización

OSM 1 – Gobernanza

Se cuenta con estructuras y sistemas para apoyar la operación fluida de la organización y la instrumentación de sus estatutos. Estas son adecuadas para su objetivo.

4. Autonomía de las OM

Las prácticas de la organización son autónomas y no están vinculadas a partidos políticos. Esto se sabe de manera informal pero no se registra en los estatutos.

Los estatutos declaran claramente que la organización es autónoma y no está vinculada a ningún partido político.

Todas las integrantes, voluntarias, personal y partes interesadas relevantes conocen, comprenden y respetan la autonomía de la organización.

5. Entidad legal

La organización no tiene una estructura clara para la gestión de voluntarias.

La organización cuenta con una estructura clara para la gestión de voluntarias.

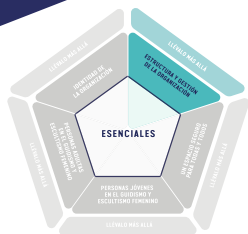
finde la cual se comprende en toda la organización. Está apoyada por los sistemas y procesos de gestión de voluntarias que se implementan de manera constante y se revisan de manera periódica.

6. Políticas y procedimientos

La organización no cuenta con políticas y procedimientos documentados.

La organización tiene documentados las políticas y/o procedimientos necesarios para apoyar sus estatutos, para cumplir con los requisitos legales nacionales o para garantizar la operación fluida de la organización. Las políticas y procedimientos se entienden y siguen en general.

La organización tiene documentados las políticas y procedimientos necesarios para apoyar sus estatutos, para cumplir con los requisitos legales nacionales o para garantizar la operación fluida de la organización. Estos se revisan de manera periódica y se comunican los cambios a todas las personas afectadas. Las políticas y procedimientos se entienden y siguen en general.



Estructura y gestión de la Organización

OSM 2 – Estrategia y planificación

La organización cuenta con una estrategia clara que establece la forma en que trabajará a lo largo de varios años para lograr su visión y misión. Usando la estrategia, la organización desarrolla planes anuales que describen qué trabajo se necesita hacer y cuánto dinero se invertirá para lograr sus objetivos estratégicos.

ESENCIALES

1. Plan o estrategia de la organización

La organización no tiene un plan o estrategia de la organización.

La organización cuenta con un plan organizacional de 1-2 años aprobado.

Existe una estrategia a largo plazo y las integrantes la comprenden en su totalidad. La estrategia está en línea con la estrategia de la AMGS (Brújula 2032) y se usa para ayudar con la toma de decisiones. Se revisa de manera periódica y se ajusta con base en los cambios del entorno.

LLÉVALO MÁS ALLÁ

2. Gestión del riesgo organizacional

La organización no tiene un entendimiento del riesgo organizacional/comercial.

Existe una comprensión básica de los riesgos organizacionales/comerciales. Estos se han debatido y registrado.

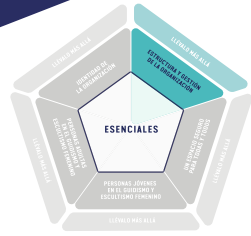
La organización identifica riesgos organizacionales/comerciales, comprende su posible impacto y considera formas de mitigar los mismos. Los resultados se registran formalmente en un registro de riesgos, el cual se revisa por lo menos una vez al año.

3. Agilidad y resiliencia organizacional

La organización no ha considerado la forma en que podría sostener su misión si se enfrenta a escenarios inesperados (pandemia, retiro del financiador principal, etc.).

La organización tiene algunos planes de sostenibilidad.

La organización tiene estrategias de sostenibilidad bien desarrolladas. Estas incluyen estrategias para la sostenibilidad financiera, crecimiento de la membresía y alianzas a largo plazo.



Estructura y gestión de la Organización

OSM 3 – Finanzas y recaudación de fondos

La organización tiene sistemas y procesos para la entrega de informes financieros adecuados, los cuales se instrumentan de manera constante y se revisan periódicamente. La organización puede garantizar suficientes fondos para aplicar su estrategia en línea con su misión, visión y valores. La organización cuenta con fuentes diversas de financiamiento.

1. Política financiera

La organización no cuenta con una política financiera.

La organización tiene una política aprobada y documentada formalmente para una gestión financiera sólida. Los fondos y los activos se utilizan para apoyar objetos de la organización y no para provecho de alguna persona.

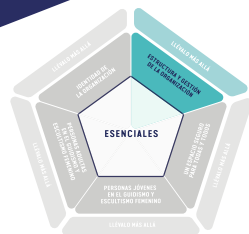
La organización tiene una política aprobada, formal y documentada para una gestión financiera sólida. La política se revisa de manera periódica y se instrumenta de manera constante. Los fondos y los activos se utilizan para apoyar objetos de la organización y no para provecho de alguna persona.

2. Planificación financiera y elaboración de presupuestos

La organización no tiene un plan organizacional y no elabora un presupuesto para apoyar el mismo.

La organización establece un plan organizacional básico y elabora un presupuesto para apoyarlo. Estos esbozan el ingreso y gasto esperados.

Las voluntarias y personal relevantes participan en establecer un plan organizacional adecuado y elaboran un presupuesto realista que lo respalde. Estos esbozan el ingreso y gasto esperados. Se registran los cálculos y las notas explicativas. El plan y el presupuesto se revisan de manera periódica para que reflejen las necesidades y prioridades cambiantes.



Estructura y gestión de la Organización

OSM 3 – Finanzas y recaudación de fondos

La organización tiene sistemas y procesos para la entrega de informes financieros adecuados, los cuales se instrumentan de manera constante y se revisan periódicamente. La organización puede garantizar suficientes fondos para aplicar su estrategia en línea con su misión, visión y valores. La organización cuenta con fuentes diversas de financiamiento.

3. Sistema contable básico

La organización no tiene un sistema o proceso contable.

Se está instrumentando un sistema y proceso contable básico. Cada transacción tiene un documento o evidencia de respaldo. Se elaboran los estados financieros y un auditor externo los revisa anualmente.

Se instrumenta un sistema y proceso contable adecuado y actualizado que cumple con las leyes, reglamentos y normas de presentación de informes locales. Cada transacción tiene un documento o evidencia de respaldo. Se cuenta con personas diferentes para la elaboración, la aprobación y la revisión.

4. Presentación de informes financieros

La organización no tiene informes o estados financieros.

La organización elabora, revisa y comenta los informes financieros. Se usan para supervisar las finanzas de la organización y ayudar en la toma de decisiones.

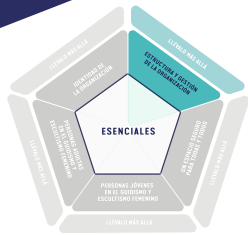
La organización elabora, revisa y comenta los informes financieros de manera periódica. Se usan para supervisar las finanzas de la organización y ayudar en la toma de decisiones. Se elaboran estados financieros para uso de partes interesadas, un auditor externo los revisa anualmente y el consejo nacional los aprueba.

5. Generación de ingresos

Toda la organización está financiada por una fuente de ingresos. El conocimiento de posibles oportunidades de financiamiento es limitado.

La organización genera ingresos de más de una fuente. El ingreso es suficiente para pagar la cuota de membresía de la AMGS.

La organización genera ingresos de fuentes diversas. Esto es suficiente para pagar la cuota de membresía de la AMGS. Ninguna fuente de financiamiento es mayor al 50% del presupuesto total. El ingreso es una mezcla de fondos restringidos y no restringidos.



Estructura y gestión de la Organización

OSM 3 – Finanzas y recaudación de fondos

La organización tiene sistemas y procesos para la entrega de informes financieros adecuados, los cuales se instrumentan de manera constante y se revisan periódicamente. La organización puede garantizar suficientes fondos para aplicar su estrategia en línea con su misión, visión y valores. La organización cuenta con fuentes diversas de financiamiento.

6. Plan de recaudación de fondos

La organización no está recaudando fondos activamente.

La organización está instrumentando un plan básico de recaudación de fondos. Este incluye metas de recaudación de fondos y cronograma. El plan se revisa de manera periódica.

La organización ha establecido metas de recaudación de fondos. Se está instrumentando un plan de recaudación de fondos detallado. Un comité de recaudación de fondos revisa el plan de manera periódica. Más del 30% del ingreso de la organización se recauda mediante procuración y subvenciones.

7. Controles internos

No se han establecido o instrumentado controles internos.

Los controles internos están establecidos y se están instrumentando.

Los controles internos están establecidos y se están instrumentando. Están documentados y aprobados. Se identifican los vacíos o problemas con controles. Se toman acciones correctivas y preventivas. También se hacen mejoras a los controles internos.

8. Problemas de personal/ voluntarias que afectan a las finanzas

Los roles y responsabilidades dentro de la función financiera no están claramente definidos, no se comprenden o siguen. El personal, voluntarias e integrantes del consejo que realizan o supervisan actividades financieras no tienen las habilidades y credenciales necesarias para cumplir con su función.

Las funciones y responsabilidades están claramente definidos, comprendidos y seguidos. El personal, voluntarias e integrantes del consejo que realizan o supervisan actividades financieras tienen las habilidades y credenciales necesarias para cumplir con su función.

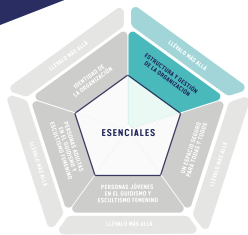
Las funciones y responsabilidades están claramente definidos, comprendidos y seguidos. El personal, voluntarias e integrantes del consejo que realizan o supervisan actividades financieras tienen las habilidades y credenciales necesarias para cumplir con su función.

9. Responsabilidad de recaudación de fondos

No se tiene claro qué integrantes del personal, voluntarias o consejo nacional son responsables de generar fondos. El personal, las voluntarias y las integrantes del consejo nacional tienen experiencia o capacitación limitadas en procuración de fondos.

Algunas integrantes del personal, voluntarias y/o consejo nacional tienen responsabilidad designada para procurar fondos e informar sobre los resultados. Las voluntarias y/o el personal tienen capacitación básica en habilidades para la procuración de fondos.

Las voluntarias y personal designadas tienen responsabilidad de determinar las necesidades de procuración de fondos cada año. Estas personas desarrollan metas y planes anuales de procuración de fondos, supervisan la instrumentación e informan sobre el progreso. Por lo menos una integrante del consejo tiene la procuración de fondos en su portafolio. Un comité de procuración de fondos compuesto por voluntarias y/o personal capacitados buscan activamente donativos de contactos individuales y comerciales. Las personas que apoyan o el personal, todos ajenos al consejo, proporcionan continuidad.



Estructura y gestión de la Organización

OSM 4 – Gestión del desempeño de la organización

El desempeño de organizacional se supervisa y evalúa de manera constante. Se consideran los resultados, el producto y el impacto.

ESENCIALES

1. Recolección y análisis de datos de membresía

La organización no recaba datos de membresía adulta o joven.

La organización registra y analiza sus datos de edad y ubicación geográfica de adultas y jóvenes con el fin de crecer.

Una amplia variedad de datos de membresía de adultas y jóvenes se recaba electrónicamente, en el punto de captación, de manera segura y constante. Se actualiza de manera periódica y se utiliza para fines estadísticos, operativos de análisis de tendencias y para informar del desarrollo estratégico.

2. Gestión del desempeño con base en resultados

La organización no cuenta con mecanismos para revisar su desempeño.

Por lo menos una vez al año se realiza una revisión de los avances contra la estrategia o plan operativo.

Por lo menos cuatro veces al año se realiza una revisión de los avances a todos los niveles de la organización. El proceso toma en cuenta los puntos de vista de las integrantes y de otras personas afectadas directamente y muestra con transparencia esos puntos de vista. Se utiliza cada año una herramienta de evaluación de las capacidades de la organización. Existe un proceso claro para adaptar planes anuales y estratégicos con base en la medición del desempeño.

LLÉVALO MÁS ALLÁ

3. Capacidad para medir el impacto

La organización no cuenta con mecanismos para medir su impacto.

La organización realiza encuestas ocasionales para medir su impacto en sus integrantes actuales.

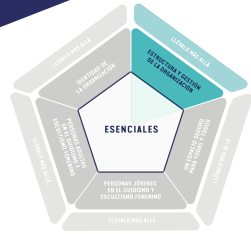
La organización utiliza métodos cualitativos y cuantitativos para medir su impacto en las integrantes actuales y pasadas. Los resultados se revisan de manera periódica. Se toman en cuenta los resultados cuando se revisa la estrategia organizacional

4. Sistema de entrega de informes

La organización no cuenta con un mecanismo para la presentación de informes en toda la organización.

La organización cuenta con un sistema de entrega de informes básico. Esto permite registrar un resumen de actividades.

Cuatro veces el año se lleva a cabo la presentación sistemática de informes sobre el desempeño de toda la organización. Esto incluye tanto éxitos como desafíos. El informe se pone a disposición de todas las partes interesadas. Se produce y comparte un informe anual. Esto incluye un resumen en general de los logros así como las lecciones aprendidas.



Estructura y gestión de la Organización

OSM 5 – Infraestructura

La organización ofrece un entorno de trabajo para las voluntarias y el personal, el cual es el más adecuado en el contexto dentro del cual opera.

1. Infraestructura física

No existe una infraestructura física o no es la más adecuada para el objetivo.

La infraestructura física existente cumple con las necesidades básicas de la organización.

La infraestructura física está bien adaptada a las necesidades actuales y esperadas de la organización.

2. Infraestructura tecnológica

No existe una infraestructura tecnológica o no es la más adecuada para el objetivo.

La infraestructura tecnológica existente cumple con las necesidades básicas de la organización.

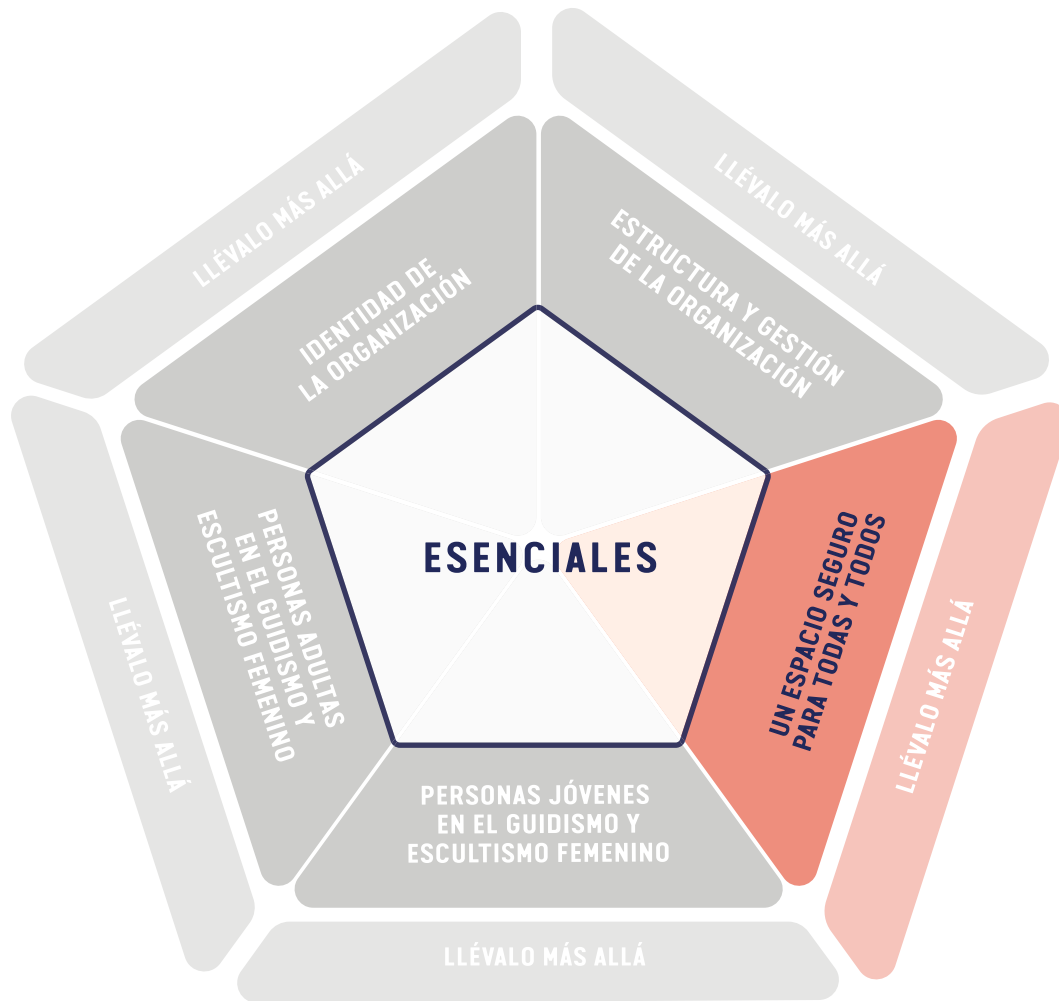
La infraestructura tecnológica está bien adaptada a las necesidades actuales y esperadas de la organización. Las voluntarias y, cuando es relevante, el personal, utilizan de manera regular hardware de cómputo en red con aplicaciones de software actualizadas.

3. Capacidad digital

La organización no tiene la capacidad de comunicarse con los integrantes o de entregar sus oportunidades de aprendizaje y desarrollo en formato digital.

La organización utiliza canales básicos de comunicación digital. Se cuenta con algunas herramientas de aprendizajes y desarrollo en un formato digital básico.

La organización puede comunicarse de manera rutinaria con todas las integrantes mediante canales digitales. Todas las oportunidades de aprendizaje y desarrollo de la organización están disponibles en un formato digital.



SS

Espacio seguro para todas y todos

Esta sección conjunta todos los elementos que contribuyen para garantizar que todo mundo tenga acceso genuino (y acceso seguro) a las Guías y Guías Scouts sin importar sus antecedentes o su capacidad.

SS 1 Medidas de protección

SS 2 Guidismo y Escultismo Femenino para todas y todos

SS 3 Integración de la igualdad y la diversidad



SS - Espacio seguro para todas y todos

ESENCIALES

LLÉVALO MÁS ALLÁ

SS 1 - Medidas de protección

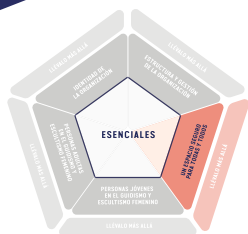
- 01. Medidas de protección: cumplimiento legal
- 02. Política de las medidas de protección
- 03. Práctica de las medidas de protección
- 04. Manejo y almacenamiento de datos personales

SS 2 - Guidismo y Escultismo Femenino para todas y todos

- 01. Cumplimiento legal
- 02. Recolección y análisis de datos de diversidad
- 03. Mejora de la diversidad, igualdad e inclusión

SS 3 - Integración de la igualdad y la diversidad

- 01. Programa accesible
- 02. Políticas y procesos de diversidad e inclusión
- 03. Diversidad e inclusión de jóvenes
- 04. Diversidad del consejo nacional
- 05. Diversidad e inclusión de adultas en el Guidismo y Escultismo Femenino
- 06. Membresía
- 07. Imagen y visibilidad
- 08. Eventos y grandes eventos
- 09. Finanzas



Espacio seguro para todas y todos

SS1 – Medidas de protección

La experiencia guía y guía scout ofrece un espacio accesible donde todas las niñas y jóvenes pueden sentirse seguras, explorar sus valores y ser parte de una comunidad de apoyo.

1. Medidas de protección: cumplimiento legal

La organización no comprende su deber legal de proteger a las niñas y jóvenes.

Las políticas y prácticas están en línea con las leyes nacionales relacionadas con el bienestar de niñas y jóvenes. Se actualizan cada dos años

Las políticas y prácticas están en línea con las leyes nacionales en relación con el bienestar de niñas y jóvenes. La organización tiene buenas relaciones con gobierno o dependencias locales / nacionales relevantes, lo cual contribuye con espacios más seguros para niñas y jóvenes.

2. Política de las medidas de protección

La organización no tiene un documento escrito que describa cómo mantiene seguras a las niñas y jóvenes.

La organización cuenta con una política escrita que muestra el proceso claro para mantener seguras a niñas y jóvenes.

Existe una política escrita detallada que establece claramente la forma en que la organización mantiene seguras a niñas y jóvenes. La política está apoyada por sistemas y procesos claros. La política es práctica y accesible, tiene como base los riesgos y experiencias relevantes y un proceso de mejora continua. Está en línea con otras políticas organizacionales.

3. Práctica de las medidas de protección

La organización no tiene mecanismos para abordar las inquietudes que se presentan en relación con la seguridad o bienestar de una persona joven.

La organización cuenta con un proceso de denuncia. Se ofrece capacitación y selección esencial para todas las voluntarias y el personal

Existe una cultura establecida de mantener seguras a las niñas y jóvenes. Cuando surgen las inquietudes, estas se denuncian de manera rutinaria y se gestionan adecuadamente los problemas que surgen.

4. Manejo y almacenamiento de datos personales

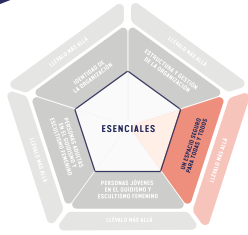
Los datos personales no están almacenados en forma segura.

Los datos personales se almacenan de manera segura pero su acceso no se administra adecuadamente.

Los datos personales se almacenan en forma segura. El acceso se gestiona en línea con las políticas de protección / manejo de datos.

ESENCIALES

LLÉVALO MÁS ALLÁ



Espacio seguro para todas y todos

SS 2 – Guidismo y Escultismo Femenino para todas y todos

Las integrantes de la organización reflejan la sociedad en la cual tiene sus bases.

1. Cumplimiento legal

La organización no comprende su deber legal de proteger a las niñas y jóvenes.

Las políticas y prácticas están en línea con las leyes nacionales en relación con la discriminación y diversidad e inclusión.

Las políticas y prácticas están en línea con las leyes nacionales en relación con la discriminación y con diversidad e inclusión. Se revisan de manera periódica y se actualizan para reflejar los cambios en la legislación.

2. Recolección y análisis de datos de diversidad

No se recopila información de datos para informar a la organización sobre posible discriminación inconsciente.

Se recopilan y analizan algunos datos sobre mediciones clave. La recolección de datos no se usa sistemáticamente para supervisar la forma en que las diferentes prácticas de la organización pueden afectar a ciertos grupos más que a otros.

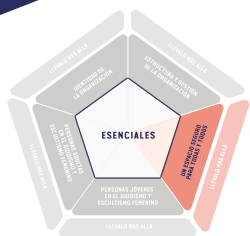
La organización utiliza recopilación de datos para informar la toma de decisiones y fomentar la diversidad, igualdad e inclusión. Al recopilar y analizar las métricas clave, la organización identifica las disparidades, supervisa el progreso, hace responsables a los líderes y compromete a las partes interesadas en el proceso de diversidad, igualdad e inclusión.

3. Mejora de la diversidad, igualdad e inclusión

La organización no refleja la accesibilidad ni trabaja para mejorarla en ninguna de sus áreas de trabajo.

Se realiza trabajo esporádico para mejorar la accesibilidad en algunas áreas del trabajo de la organización. Se da prioridad al programa y la membresía.

La diversidad, igualdad e inclusión forma parte de la visión estratégica a largo plazo de la organización. Está incorporada en todas las actividades.



Espacio seguro para todas y todos

SS 3 – Integración de la diversidad e inclusión

La membresía de la organización refleja la diversidad sociedad en la cual tiene sus bases.

ESENCIALES

1. Programa accesible

El programa está diseñado sin pensar en la accesibilidad o sin revisarla.

El programa está diseñado para ser accesible y se realiza una evaluación.

Las líderes pueden adaptar el programa a su contexto y a las necesidades de integrantes individuales de manera que todas las niñas puedan beneficiarse del mismo.

2. Políticas y procesos de diversidad e Inclusión

Las políticas y procesos están diseñados sin pensar en su impacto en diferentes personas en la organización. No se hace un análisis de su efectividad después de la instrumentación.

Las políticas y procesos están diseñados pensando en su impacto en diferentes personas en la organización. Después de la instrumentación se realiza el análisis. Las políticas y procesos se revisan de manera consecuente.

Las políticas y procesos están diseñados pensando en su impacto en diferentes personas en la organización. Diferentes partes interesadas participan en su diseño. Después de la instrumentación se realiza el análisis. Las políticas y procesos se revisan de manera consecuente.

3. Diversidad e inclusión de jóvenes

Las jóvenes no se ven como un grupo específico de partes interesadas. Nada se establece para ellas como parte de la integración de la diversidad.

Las jóvenes se ven como un grupo específico de partes interesadas. La organización garantiza que se escuche su voz y las hace participar en la toma de decisiones mediante consulta y representación directa.

Las jóvenes se ven como un grupo específico de partes interesadas. Su presencia e influencia en todas las áreas de la organización reflejan la diversidad de la sociedad.

4. Diversidad del Consejo nacional

No se tiene conciencia de la necesidad de un consejo que refleje la diversidad de las integrantes de la organización.

Existe conciencia de la necesidad de un consejo nacional que refleje la diversidad de las integrantes de la organización. El consejo tiene un plan para abordar esto.

La composición del consejo nacional refleja por completo la diversidad de las integrantes de la organización.

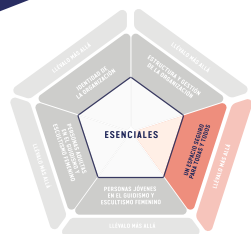
5. Diversidad e inclusión de adultas en el Guidismo y Escultismo Femenino

No se conoce la necesidad para que las integrantes adultas de la organización reflejen la diversidad de las integrantes jóvenes de la organización y de la sociedad. No se reflexiona respecto de las barreras al voluntariado y trabajar para la organización.

Se analizan las barreras para el voluntariado y trabajar para la organización. También se consideran las barreras para acceder a las oportunidades de aprendizaje y funciones de liderazgo. Se trabaja para eliminarlas.

Las integrantes adultas reflejan diversidad en la sociedad a todos los niveles y en todas las funciones, en métricas clave de diversidad (género, condición social y económica, educación, raza, distribución geográfica de la población, etc.) Todas las adultas en la organización reciben con entusiasmo las oportunidades de aprendizaje.

LLÉVALO MÁS ALLÁ



Espacio seguro para todas y todos

SS 3 – Integración de la diversidad e inclusión

La membresía de la organización refleja la diversidad sociedad en la cual tiene sus bases.

6. Membresía

Las integrantes de la organización no reflejan la diversidad de la sociedad. La organización no ha hecho algo para volverse más incluyente.

Las integrantes de la organización reflejan parcialmente la diversidad de la sociedad. Se cuenta con proceso para alentar a que un rango más diverso de personas se conviertan en integrantes y sigan como tales.

Las integrantes de la organización reflejan la diversidad de la sociedad en todas las edades y funciones. Todo mundo siente que pertenece.

7. Imagen y visibilidad

La igualdad, la diversidad y la inclusión no se toman en consideración cuando se desarrollan materiales promocionales / de mercadotecnia.

Los materiales promocionales / de mercadotecnia se han revisado a la luz de la igualdad, la diversidad y la inclusión. Sin embargo, estas consideraciones no se toman en cuenta rutinariamente cuando se desarrollan.

La igualdad, la diversidad y la inclusión siempre se toman en consideración cuando se desarrollan materiales promocionales / de mercadotecnia. Los materiales reflejan la diversidad de la sociedad pero también toman en cuenta la diversidad real de la organización.

8. Eventos e iniciativas mayores

Los principios de diversidad, igualdad e inclusión no se toman en consideración cuando se planean, diseñan y se llevan a cabo eventos.

Algunos principios de diversidad, igualdad e inclusión se toman en cuenta en algunos aspectos de la planificación, diseño y realización de eventos (por ejemplo, programa, alimentos, logística) pero no hay un enfoque sistemático.

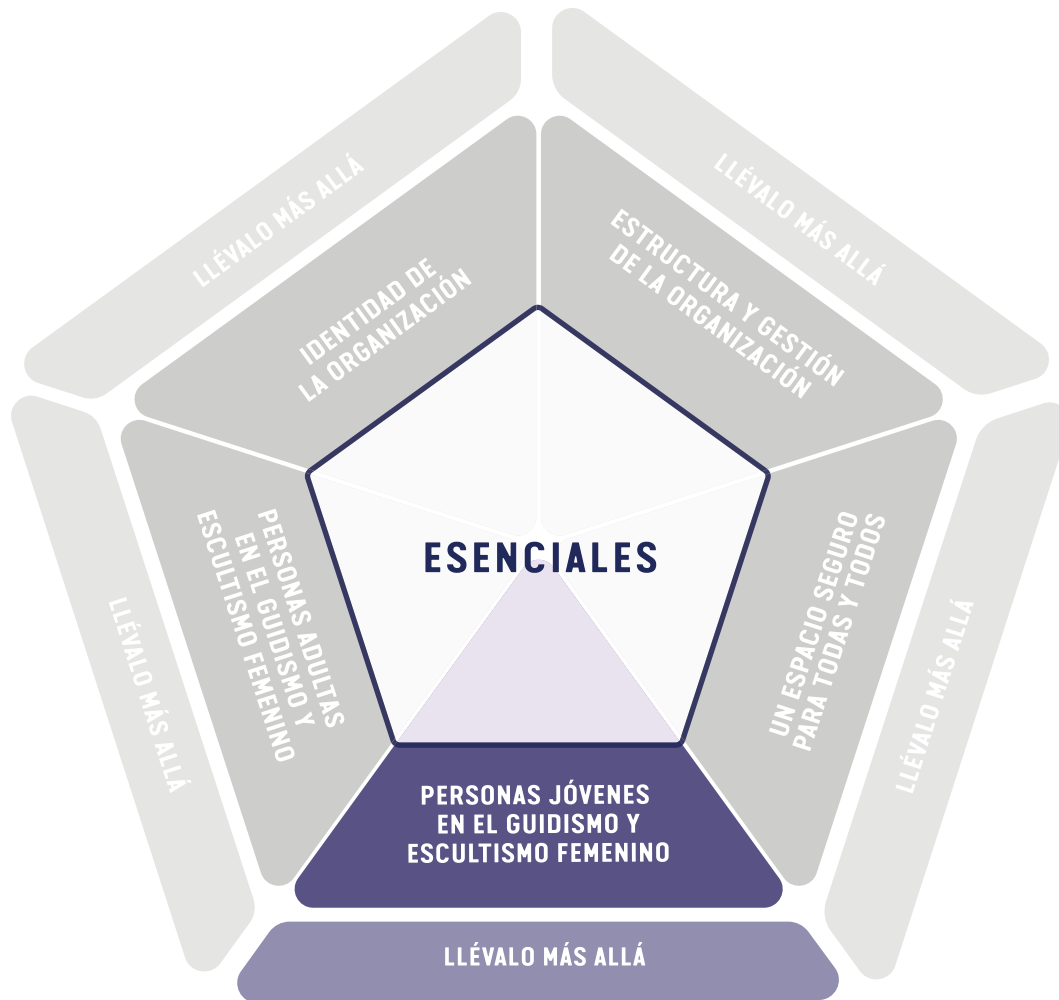
Los principios de diversidad, igualdad e inclusión están incorporados en todos los aspectos de la planificación, diseño y realización de eventos. Esto tiene como resultado eventos que son accesibles, incluyentes y acogedores para todas las participantes, voluntarias y personal. Esto ayuda a fomentar una cultura de diversidad, igualdad e inclusión en la organización.

9. Finanzas

La elaboración de presupuestos y procuración de fondos no toman en cuenta las necesidades específicas relacionadas con la igualdad, diversidad e inclusión.

Un presupuesto limitado se dedica a eliminar las barreras para la accesibilidad.

Un grupo representativo de partes relacionadas participa en la elaboración de presupuestos y procuración de fondos. La eliminación de barreras de accesibilidad es algo incorporado en todos los proyectos y áreas de trabajo. Se asigna financiamiento para abordar necesidades de accesibilidad. La procuración de fondos no contribuye a replicar la discriminación.



YPG

Personas jóvenes en el Guidismo y Escultismo Femenino

Esta sección se concentra en la forma en que atraemos a las y los jóvenes y cómo les ofrecemos una experiencia Guía y Guía Scout positiva. Esto incluye garantizar que las jóvenes puedan participar en la toma de decisiones y hacer que se escuchen sus voces dentro de las Guías/Guías Scouts y en el mundo en general.

YPG 1 Diseño de programa

YPG 2 Aplicación del programa

YPG 3 Membresía de personas jóvenes

YPG 4 Propugnación liderada por jóvenes
y mayor impacto en el mundo

YPG 5 Participación de las y los jóvenes



YPG - Personas jóvenes en el Guidismo y Escultismo Femenino

ESENCIALES

LLÉVALO MÁS ALLÁ

YPG 1 - Diseño del programa

01. Programa educativo no formal

02. Programa centrado en las y los jóvenes

03. Experiencia Guía y Guía Scout progresiva

04. Conciencia e integración del movimiento global

YPG 2 - Aplicación del programa

01. Método educativo

02. Desarrollo integral de la persona

03. Acción comunitaria e impacto social

04. Competencia digital

YPG 3 - Membresía de personas jóvenes

01. Captación de integrantes jóvenes

02. Retención de integrantes jóvenes

03. Estrategia de membresía de jóvenes

YPG 4 - Propugnación liderada por jóvenes y mayor impacto en el mundo

01. Habilidades de propugnación

02. Oportunidades de propugnación

03. Acceso a espacios de toma de decisiones

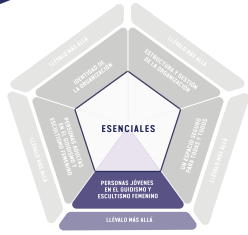
04. Proceso de propugnación

YPG 5 - Participación de las y los jóvenes

01. Participación de las y los jóvenes

02. Acceso a espacios para participación

03. Desarrollo de Capacidades para la participación de jóvenes



Personas jóvenes en el Guidismo y Escultismo Femenino

YPG 1 – Diseño del programa

La experiencia Guía y Guía Scout se facilita usando el método educativo de la AMGS (como se describe en *Preparadas para Aprender, Preparadas para Liderar*), permitiendo que las y los jóvenes tomen el liderazgo en su propio aprendizaje y desarrollen sus valores fundamentales.

1. Programa educativo no formal

La organización no cuenta con un programa de educación no formal planificado.

La organización cuenta con un programa de educación no formal planificado con resultados educativos.

La organización tiene un marco de educación no formal con base en resultados. Este se actualiza de manera periódica. Está integrado a fondo con el marco de desarrollo de adultas.

2. Programa centrado en las y los jóvenes

El programa se desarrolla sin los aportes de jóvenes.

Las jóvenes en la organización contribuyen de manera periódica con el desarrollo del programa.

Existe un sistema claro para investigar las tendencias actuales que tienen un impacto en las y los jóvenes dentro y fuera de la organización. El programa educativo se actualiza para reflejarlas.

3. Experiencia Guía y Guía Scout progresiva

La experiencia Guía y Guía Scout no ofrece oportunidades de progresión para jóvenes.

La experiencia Guía y Guía Scout ofrece oportunidades de progresión para jóvenes. Las actividades son apropiadas para las edades y se pueden adaptar a las necesidades individuales.

La experiencia Guía y Guía Scout funciona de manera progresiva entre los rangos de edad y las etapas de desarrollo. Ofrece una transición consciente a las oportunidades de liderazgo.

4. Conocimiento y acceso al movimiento global

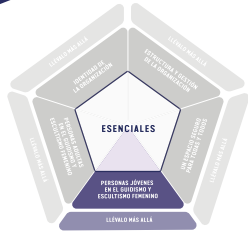
Existe poco conocimiento de las oportunidades internacionales de las Guías y Guías Scouts.

El programa incluye oportunidades para aprender sobre el movimiento guía y guía scout en el mundo. Las iniciativas de la AMGS se ofrecen como parte del programa.

Se cuenta con estrategias para permitir acceso virtual y/o físico para las y los integrantes en su totalidad a las experiencias internacionales.

ESENCIALES

LLEVALO MÁS ALLÁ



Personas jóvenes en el Guidismo y Escultismo Femenino

YPG 2 – Aplicación del programa

Las personas jóvenes pueden acceder a un programa planificado con base en valores de actividades de desarrollo integral de la persona, diseñado para ser relevante para sus vidas y ofrecer un espacio seguro para practicar el liderazgo y habilidades para la vida. La organización ofrece un programa con base en resultados adaptado a las necesidades e intereses de las niñas, niños y jóvenes en su sociedad hoy.

1. Método educativo

Las actividades no se realizan usando el método educativo guía y guía scout.

Las y los líderes reciben capacitación sobre cómo usar el método educativo guía y guía scout. Lo usan durante toda la experiencia guía y guía scout.

Las y los líderes son muy competentes en el uso del método educativo guía y guía scout para lograr los resultados educativos del programa.

2. Desarrollo integral de la persona

El programa solo aborda un área del desarrollo integral de la persona (espiritual, social, moral, emocional, físico o intelectual).

El programa aborda todas las áreas del desarrollo integral de la persona de manera equilibrada

El programa permite a las y los jóvenes desarrollar comportamientos relevantes y habilidades para la vida.

3. Acción comunitaria e impacto social

El programa no incluye oportunidades para que las y los jóvenes tomen acciones en la comunidad.

El programa incluye oportunidades para que las y los jóvenes exploren problemas locales y globales y tomen acciones.

La organización considera el impacto social en su plan estratégico. Garantiza que las y los jóvenes puedan diseñar y dirigir con regularidad proyectos de propugnación y acción social sobre temas que les son relevantes.

4. Competencia digital

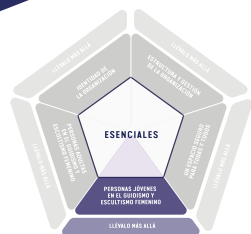
El programa no ofrece oportunidades para que las y los jóvenes desarrollen habilidades digitales

Mediante el programa, las y los jóvenes tienen la oportunidad de desarrollar habilidades digitales.

Mediante el programa, las y los jóvenes se convierten en usuarias digitales seguras y responsables.

ESENCIALES

LLÉVALO MÁS ALLÁ



Personas jóvenes en el Guidismo y Escultismo Femenino

YPG 3 – Membresía de personas jóvenes

La organización cuenta con una estrategia efectiva de membresía. Esta se instrumenta de manera constante y se revisa de manera periódica. Incluye una estrategia para captar y retener integrantes, informada mediante la recopilación y análisis periódicos de datos de membresía.

ESENCIALES

1. Captación de integrantes jóvenes

La organización no cuenta con suficientes integrantes jóvenes para crear una experiencia Guía y Guía Scout donde niñas, niños y jóvenes se sienten conectados entre sí y pueden trabajar en grupos pequeños.

La organización tiene un plan básico para captar suficientes integrantes jóvenes para crear una experiencia Guía y Guía Scout donde niñas, niños y jóvenes se sienten conectados entre sí y puedan trabajar en grupos pequeños.

La organización ha articulado metas para la captación de jóvenes y está cumpliendo o excediendo con éxito las mismas.

2. Retención de integrantes jóvenes

La organización no puede conservar a sus integrantes jóvenes el tiempo suficiente para funcionar con eficiencia como organización.

La organización tiene un plan básico para retener suficientes integrantes jóvenes para garantizar una experiencia Guía y Guía Scout donde niñas, niños y jóvenes se sienten conectados entre sí y puedan trabajar en grupos pequeños.

La organización ha articulado metas para la retención de jóvenes y está cumpliendo o excediendo con éxito las mismas.

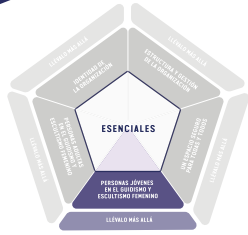
3. Estrategia de membresía de jóvenes

La organización no cuenta con una estrategia o un plan de captación y retención de integrantes jóvenes.

La organización ha documentado su plan de captación y retención de integrantes jóvenes. El plan está vinculado a una estrategia organizacional.

La organización cuenta con una estrategia de captación y retención de integrantes jóvenes documentada e informada con datos. Esta incluye metas de captación y retención, planes para lograrlas y planes para medir el éxito. La estrategia está informada mediante tendencias de público identificado y usa canales efectivos de mercadotecnia para lograrlas. Se revisa cada dos años.

LLEVALO MÁS ALLÁ



Personas jóvenes en el Guidismo y Escultismo Femenino

YPG 4 – Propugnación liderada por jóvenes y mayor impacto en el mundo

El programa empodera a las y los jóvenes para que alcen la voz en temas que les interesan y la organización amplifica sus voces.

1. Habilidades de propugnación

No se menciona la propugnación en el programa

El programa incluye algo de información sobre la propugnación y oportunidades para que las y los jóvenes aprendan habilidades básicas de propugnación.

El programa incluye oportunidades para aprender habilidades, métodos y estrategias de propugnación en todas las edades.

2. Oportunidades de propugnación

La organización no le brinda a las y los jóvenes oportunidades de levantar la voz sobre causas que les interesan.

La organización no le brinda a las y los jóvenes oportunidades de levantar la voz sobre causas que les interesan.

La organización invierte activamente en crear espacios para que las y los jóvenes realicen propugnación. Se cuenta con sistemas para facilitar los esfuerzos de las y los jóvenes a nivel local, nacional y mundial.

3. Acceso a espacios de toma de decisiones

La organización desalienta la participación de las y los jóvenes en espacios de toma de decisiones de la comunidad.

La organización apoya los esfuerzos de propugnación de las y los jóvenes en sus comunidades.

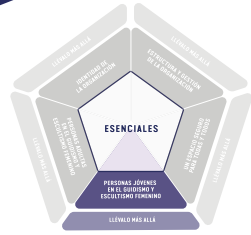
La organización facilita activamente la presencia de jóvenes en espacios de toma de decisiones a nivel local, nacional y mundial. Lo hace apalancado relaciones con autoridades y otros aliados nacionales.

4. Proceso de propugnación

La organización no conoce proyectos de propugnación a nivel nacional.

La organización conoce proyectos de propugnación de las bases. Los amplifica dándoles visibilidad y una plataforma nacional.

La organización puede movilizar a sus integrantes de manera eficaz para amplificar proyectos y campañas de propugnación locales liderados por las y los jóvenes. Se cuenta con sistemas para dar a los esfuerzos locales de propugnación liderada por jóvenes una plataforma nacional y global.



Personas jóvenes en el Guidismo y Escultismo Femenino

YPG 5 – Participación de las y los jóvenes

Las jóvenes tienen la oportunidad de asumir roles activos y significativos en la toma de decisiones y el liderazgo en diversos puntos dentro de su crecimiento.

1. La voz de las y los jóvenes

La organización no tiene una comprensión clara de la participación de las y los jóvenes. No se buscan, valoran ni respetan los aportes de las y los jóvenes.

La organización comprende y valora la participación juvenil activa y continua.

La organización valora la participación juvenil activa y continua en lugares múltiples y en todas las edades. Crea los espacios y los procesos para esto.

2. Acceso a espacios de participación

Las y los jóvenes no tienen acceso a espacios de toma de decisiones.

Es normal que se consulte a las y los jóvenes en sus opiniones sobre asuntos que las afectan (internos o externos a las Guías y Guías Scouts)

La organización ofrece acceso seguro, continuo y flexible a los espacios de toma de decisiones para jóvenes. Las decisiones se comparten y con frecuencia las inician y dirigen las y los jóvenes. Existen y se valoran las alianzas intergeneracionales.

3. Desarrollo de Capacidades para la participación de jóvenes

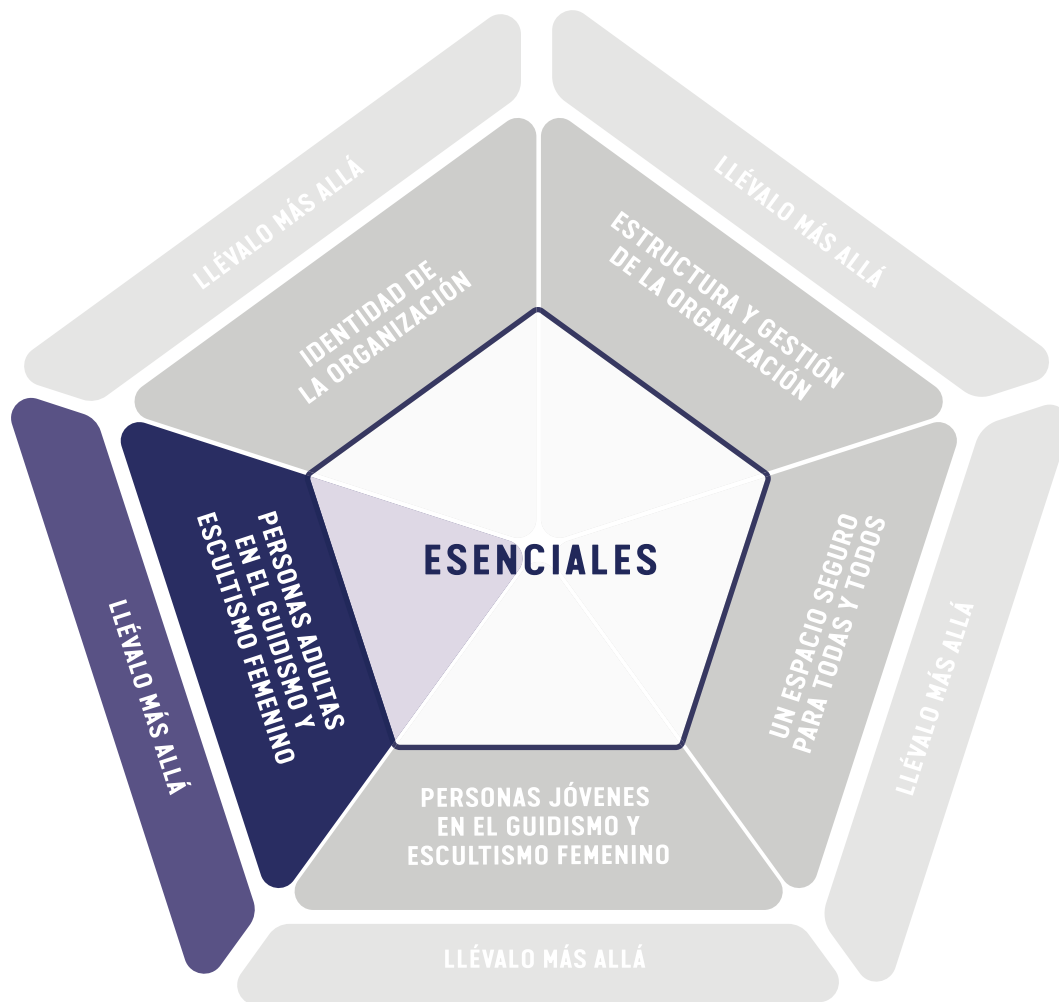
Las y los jóvenes carecen de confianza y habilidades y no se les apoya para tomar roles en toma de decisiones o liderazgo.

Las y los jóvenes pueden tener acceso a oportunidades externas/de AMGS para desarrollar las capacidades para la participación juvenil.

La organización ofrece y/o busca oportunidades para que las y los jóvenes desarrollen capacidades para la participación juvenil. Se alienta a todas las y los jóvenes a que accedan a las mismas. Se cuenta con ejemplos existentes dentro de la organización para usar como base de evidencia.

ESENCIALES

LLÉVALO MÁS ALLÁ



AG

Personas adultas en el Guidismo y Escultismo Femenino

Esta sección analiza la forma en que atraemos y apoyamos a las adultas en las Guías y las Guías scouts. Estudiamos las formas en que ofrecemos una experiencia positiva para las integrantes del consejo nacional, dirigentes, otras voluntarias y el personal, nuestro enfoque al aprendizaje y desarrollo y a la práctica y cultura del liderazgo en la organización.

AG 1 Participación de jóvenes

AG 2 Membresía de personas adultas

AG 3 Camino y experiencia de las personas adultas

AG 4 Aprendizaje y desarrollo de las personas adultas

AG 5 Equipo de gobernanza

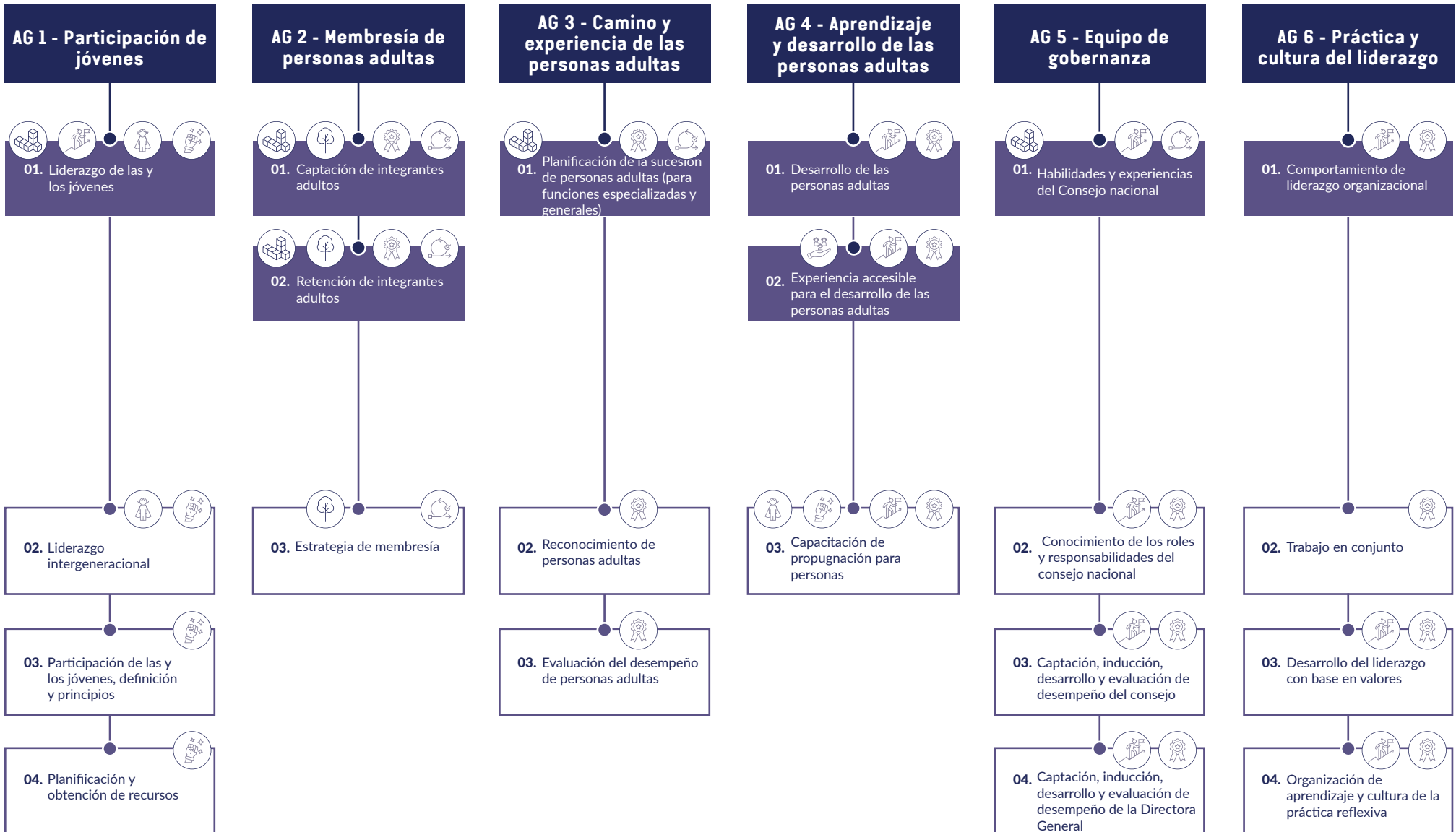
AG 6 Práctica y cultura del liderazgo

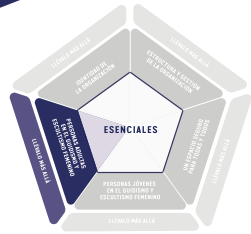


AG - Personas adultas en el Guidismo y Escultismo Femenino

ESENCIALES

LLÉVALO MÁS ALLÁ





Personas adultas en el Guidismo y Escultismo Femenino

AG 1 – Participación de jóvenes

Las líderes adultas y las autoridades dentro de las guías y las guías scouts están capacitadas y se sienten con la confianza de crear, mantener y respetar espacios para la participación de las jóvenes y el liderazgo intergeneracional.

ESENCIALES

1. Liderazgo de las y los jóvenes

Las personas adultas no crean oportunidades para que las y los jóvenes asuman roles de liderazgo. Cuando existen las oportunidades, son limitadas o simbólicas.

Las personas adultas, de manera rutinaria, crean espacio para que las y los jóvenes practiquen el liderazgo y asuman roles de toma de decisiones

En todos los niveles la organización permite que las y los jóvenes tengan acceso y logren el éxito en sus roles de liderazgo. Existen sistemas para fomentar, facilitar y supervisar lo anterior.

2. Liderazgo intergeneracional

Las personas adultas no valoran la participación de las jóvenes. No hay una propiedad conjunta ni un liderazgo conjunto.

Las personas adultas crean espacio para la participación juvenil. Respetan las aportaciones, ideas y decisiones de las y los jóvenes.

Las personas adultas están capacitadas y confían en dar espacios para la voz y la participación de las y los jóvenes. Existen prácticas genuinas de propiedad conjunta y liderazgo conjunto con base en principios mutuamente acordados por adultos/as y jóvenes.

LLÉVALO MÁS ALLÁ

3. Participación de las y los jóvenes, definición y principios

La organización no tiene una definición o principios claros de la participación de las y los jóvenes.

La organización adopta las y los definiciones y principios de la AMGS/externos de participación juvenil.

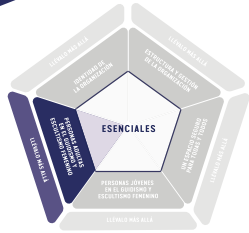
La organización ha documentado una definición de participación juvenil significativa. Aplica principios mutuamente acordados por adultos/as y jóvenes y son específicos al contexto.

4. Planificación y búsqueda de recursos

La participación juvenil significativa no se considera parte de la planificación. No se asignan recursos (financieros, capacidades) a ella.

La organización asigna algunos recursos (financieros, capacidades) para desarrollar la participación juvenil.

La participación juvenil se considera parte de la planificación organizacional; se asignan suficientes recursos. Se toman decisiones conscientes sobre donde interactuar y donde no interactuar en participación juvenil significativa.



Personas adultas en el Guidismo y Escultismo Femenino

AG 2 – Membresía de personas adultas

La organización cuenta con una estrategia efectiva de membresía. Esta se instrumenta de manera constante y se revisa de manera periódica. Incluye una estrategia para captar y retener integrantes, informada mediante la recopilación y análisis periódicos de datos de membresía.

1. Captación de integrantes adultas

La organización no tiene suficientes integrantes adultas para proporcionar actividades guías y guías scouts para las niñas integrantes. No hay planes para abordar esto.

La organización tiene un plan para captar suficientes integrantes adultas para mantener las actividades guías y guías scouts actuales y ofrecer una experiencia de calidad para todas

La organización tiene suficientes integrantes adultas para aplicar de manera eficaz las actividades guías y guías scouts. Las proporciones adultas a niñas son adecuadas. La organización ha articulado metas para la captación de adultas y está cumpliendo o excediendo con éxito las mismas.

2. Retención de integrantes adultas

La organización no puede conservar a sus integrantes adultas el tiempo suficiente para funcionar con eficiencia como organización. No hay planes para abordar esto.

La organización tiene un plan para retener suficientes integrantes adultas para mantener las actividades guías y guías scouts actuales y ofrecer una experiencia de calidad para todas.

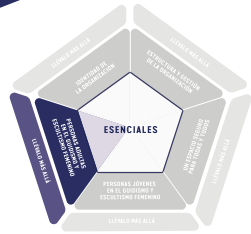
La organización ha articulado metas para la retención de personas adultas y está cumpliendo o excediendo con éxito las mismas.

3. Estrategia de membresía

La organización no cuenta con un plan o estrategia documentados de captación y retención de personas integrantes adultas.

La organización tiene un plan documentado de captación y retención de personas integrantes adultas. El plan está vinculado a una estrategia organizacional.

La organización cuenta con una estrategia de captación y retención de personas integrantes adultas documentada e informada con datos. Esta incluye metas de captación y retención, planes para lograrlas y planes para medir el éxito. La estrategia está informada mediante tendencias de público identificado y usa canales efectivos de mercadotecnia para lograrlas. Se revisa cada dos años. (



Personas adultas en el Guidismo y Escultismo Femenino

AG 3 – Camino y experiencia de las personas adultas

La organización define claramente lo que espera de su personal y personas voluntarias adultas. Ofrece oportunidades para desarrollarse en nuevos roles, gestiona el desempeño y reconoce el éxito.

ESENCIALES

1. Planificación de la sucesión de personas adultas (para funciones especializadas y generales)

La organización no tiene un plan para reemplazar personas adultas cuando terminan su función o abandonan la organización.

La organización identifica de manera reactiva a las personas para una función en el futuro. Esto incluye planes para apoyar a las y los jóvenes para que se desarrollen en estas funciones.

La organización cuenta con estructuras y procesos que permiten un cambio sin problemas de una persona a otra. Esto incluye la promoción de las y los jóvenes a roles de liderazgo. La organización crea de manera proactiva oportunidades para que las personas identifiquen una función a futuro y se desarrollen para ella.

2. Reconocimiento de personas adultas

La organización no cuenta con un sistema de premios o reconocimientos para las personas voluntarias adultas o el personal.

La organización cuenta con mecanismos formales para reconocer a las personas voluntarias adultas y el personal por su contribución a la organización o a todo el movimiento.

Se cuenta con prácticas claras y bien definidas, documentadas de reconocimiento formal e informal. Estas se utilizan ampliamente en toda la organización. Las prácticas de reconocimiento celebran el desarrollo de habilidades, la innovación y entrega de proyectos con éxito, además el tiempo comprometido y la realización de funciones específicas.

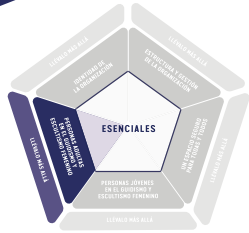
LLÉVALO MÁS ALLÁ

3. Evaluación del desempeño de personas adultas

La organización no cuenta con un sistema de evaluación del desempeño para las personas voluntarias adultas o el personal.

La organización define claramente lo que espera de sus personas voluntarias adultas y del personal y cuenta con un proceso cuando no se cumplen las expectativas

La organización define claramente lo que espera de sus personas voluntarias adultas y personal y cuenta con procesos para revisar el desempeño de manera periódica. Esto contempla la celebración del éxito y el desarrollo para las insuficiencias. Para el personal, se realiza una evaluación formalmente cada año.



Personas adultas en el Guidismo y Escultismo Femenino

AG 4 – Aprendizaje y desarrollo de las personas adultas

Las personas voluntarias adultas y el personal tienen acceso al apoyo de desarrollo que necesitan para mejorar su práctica de liderazgo y llevar a cabo sus funciones de manera eficaz.

ESENCIALES

1. Desarrollo de las personas adultas

No existe oportunidad para el desarrollo de las personas adultas.

Las personas voluntarias y el personal (en su caso) tienen acceso a capacitación que les permite llevar a cabo su función en la organización.

La organización tiene una estructura de desarrollo de las personas adulta: para las y los voluntarios adultos (y cuando es relevante, el personal). Esto ofrece una variedad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional. Estas se actualizan de manera periódica y se vinculan con el marco educativo.

2. Experiencia accesible para el aprendizaje de las personas adultas

No se cuenta con oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todas las personas adultas en la organización.

La organización ofrece oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todas las personas voluntarias adultas y, cuando es relevante, para el personal.

La organización ofrece experiencias de aprendizaje y desarrollo que toman en consideración las necesidades de todas las personas voluntarias adultas y, cuando es relevante, del personal.

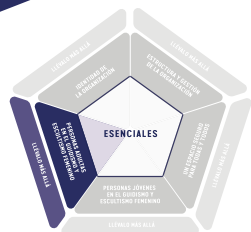
LLÉVALO MÁS ALLÁ

3. Capacitación de propugnación para personas adultas

Las y los líderes locales no están preparados para apoyar a las niñas que quieren realizar propugnación.

La capacitación de las y los líderes incluye entrenamiento básico en herramientas y estrategias de propugnación.

La capacitación de las y los líderes incluye entrenamiento avanzado en habilidades, métodos y estrategias de propugnación. Esto incluye la forma de apoyar las iniciativas de propugnación liderada por las niñas para que crezca de nivel local a nivel nacional.



Personas adultas en el Guidismo y Escultismo Femenino

AG 5 – Equipo de gobernanza

La organización usa herramientas y técnicas apropiadas para aumentar al máximo la efectividad del liderazgo de la organización.

ESENCIALES

1. Habilidades y experiencias del Consejo nacional

La composición del Consejo nacional no toma en cuenta las habilidades y experiencias necesarias para abordar las necesidades de la organización. No se tiene conciencia de la necesidad de considerar lo anterior.

El Consejo nacional comprende y toma en consideración las habilidades y la experiencia necesarias para abordar las necesidades de la organización de una manera eficaz.

El Consejo nacional comprende y toma en consideración las habilidades y la experiencia necesarias para abordar las necesidades de la organización de una manera eficaz. Los procesos de captación de integrantes del consejo están adaptados para llenar las brechas de habilidades identificadas.

2. Conocimiento de los roles y responsabilidades del Consejo nacional

No se conoce la necesidad por funciones y responsabilidades del consejo nacional claramente definidas. No hay acuerdos firmados y documentados.

Cada integrante del consejo nacional acepta formalmente y comprende su función y las responsabilidades relacionadas. No hay acuerdos firmados y documentados.

Cada integrante del consejo nacional acepta formalmente, comprende y cumple con su función y las responsabilidades relacionadas. Se firma y documentan acuerdos.

3. Captación, inducción, desarrollo y evaluación de desempeño del Consejo

No hay conocimiento de la necesidad de inducción, desarrollo y revisión de desempeño estructuradas de las y los integrantes del Consejo nacional.

Las y los integrantes del Consejo nacional cuentan con inducción y oportunidades de desarrollo.

Existe un proceso de captación para las funciones del Consejo nacional que es abierto y transparente. Se identifican activamente las necesidades de inducción y desarrollo. El desempeño de las y los integrantes del consejo se revisa de manera periódica. Se proporcionan oportunidades para abordar los vacíos identificados de habilidades y experiencia.

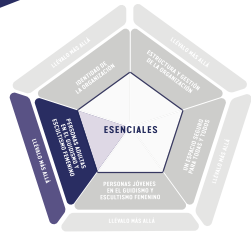
4. Captación, inducción, desarrollo y evaluación de desempeño de la Directora General

No hay conocimiento de la necesidad de inducción, desarrollo y revisión de desempeño estructuradas para la directora general.

La captación de la directora general cumple con los requisitos legales locales. La Directora General cuenta con inducción y oportunidades de desarrollo.

La captación de la Directora General cumple con los requisitos legales locales. Se identifican activamente las necesidades de inducción y desarrollo de la directora general. El desempeño se revisa de manera periódica. Se proporcionan oportunidades para abordar los vacíos identificados de habilidades y experiencia.

LLÉVALO MÁS ALLÁ



Personas adultas en el Guidismo y Escultismo Femenino

AG 6 – Práctica y cultura del liderazgo

Las personas adultas de la organización siguen desarrollando su práctica de liderazgo personal y la aplican en sus diferentes funciones para apoyar a la organización. Las personas adultas son modelo de prácticas de liderazgo que empoderan y contribuyen a una cultura positiva del liderazgo en la organización.

ESENCIALES

1. Comportamiento de liderazgo organizacional

El liderazgo organizacional está centrado en una persona.

El liderazgo organizacional es compartido.

La organización valora el liderazgo compartido a lo largo de toda la estructura y reconoce que el liderazgo se presenta en formas diferentes.

2. Trabajando en conjunto

El trabajo de las personas es aislado. No existen redes de apoyo o hay barreras para el trabajo en conjunto.

Se fomenta el valor y la importancia de la colaboración.

Todas las personas adultas, sin importar su función, saben cómo conectar de manera significativa para apoyo, aprendizaje, etc. Lo hacen de manera frecuente. Toda la información se comparte de manera transparente en toda la organización.

LLÉVALO MÁS ALLÁ

3. Desarrollo del liderazgo con base en valores

Las personas adultas no tienen oportunidades para desarrollar el liderazgo con base en los valores del Guidismo y Escultismo Femenino.

Los valores de la organización se reflejan en las oportunidades para el desarrollo del liderazgo personal, las cuales están disponibles.

Las personas adultas practican de manera proactiva el desarrollo del liderazgo y son un modelo continuo de ello.

4. Organización de aprendizaje y cultura de la práctica reflexiva

No existen espacios o recursos para alentar una práctica reflexiva

Existen espacios o recursos para alentar una práctica reflexiva.

La organización aprende a partir de la reflexión periódica sobre sus actividades y prioridades y las ajusta en consecuencia.



Solicitud de apoyo

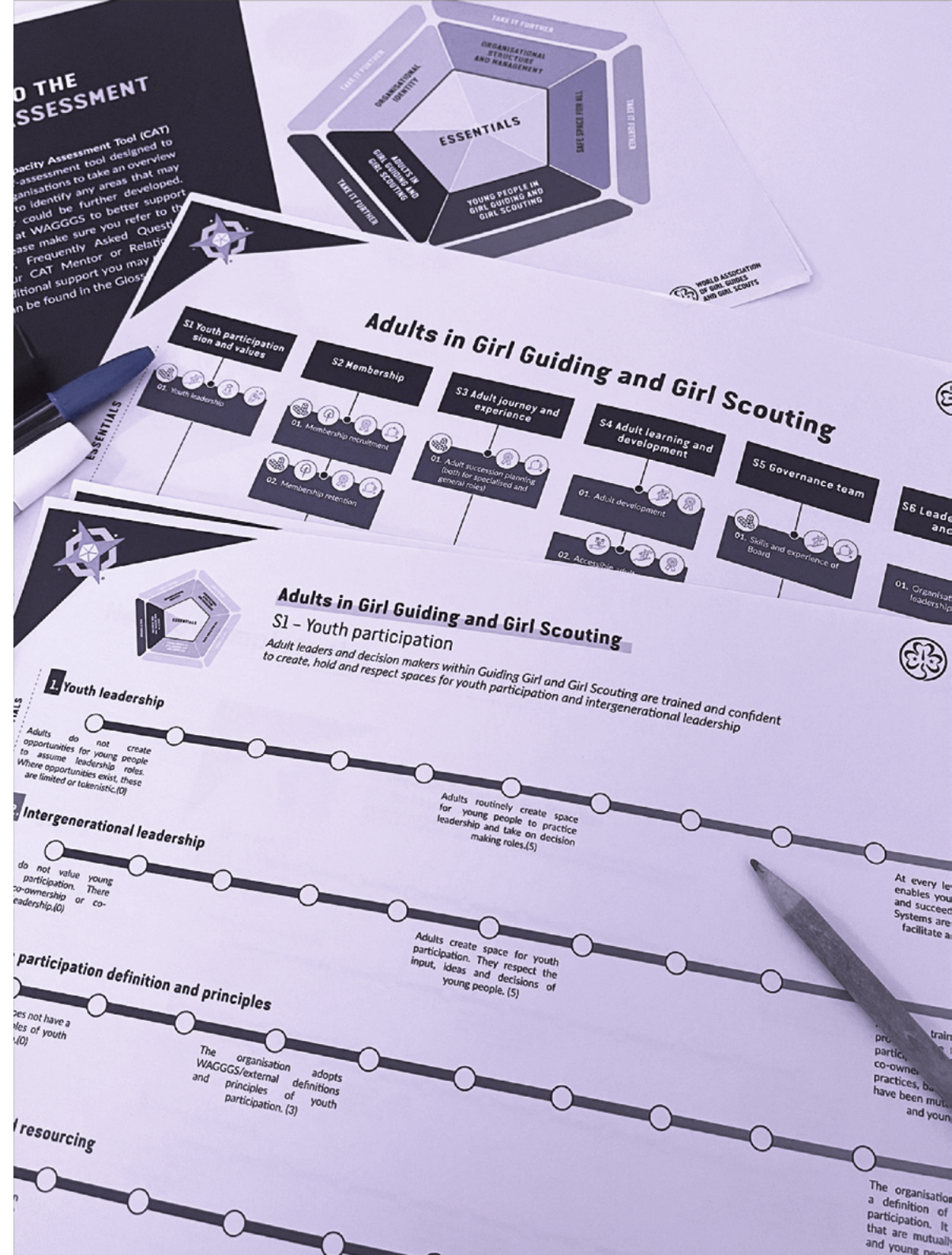
Una vez que terminen la evaluación, favor de enviar una copia a:

capacitybuilding@waggs.org, junto con información sobre cualquier área específica de desarrollo en la que le gustaría que el equipo de Desarrollo de Capacidades de la AMGS las asistieran. Incluyan también todo trabajo de desarrollo que vayan a completar como OM, sin contar con apoyo adicional.

Sus respuestas se compartirán con el Comité regional y los miembros del personal correspondientes. Si su OM o Asociación Componente ha solicitado el apoyo de la AMGS para el desarrollo de capacidades, un miembro del Equipo de Desarrollo de Capacidades se pondrá en contacto dentro de cuatro semanas para analizar los próximos pasos.



También puedes completar el CAT en [Campfire](#)



WELCOME TO THE CAPACITY ASSESSMENT TOOL

Welcome WAGGGS Capacity Assessment Tool (CAT) Section 1. This is a self-assessment tool designed to enable Membership Organisations to take an overview of their strengths and to identify any areas that may need improvement or could be further developed. It will also enable us at WAGGGS to better support you in your work. Please make sure you refer to the Guidelines, Glossary, Frequently Asked Questions (FAQs) and ask your CAT Mentor or Programme Manager for any additional support you may need. Underlined words can be found in the Glossary.



HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN DE CAPACIDADES



ASOCIACIÓN MUNDIAL DE LAS GUÍAS SCOUTS

Adults in Girl Guiding and Girl Scouting

1 - Youth participation

Adult leaders and decision makers within Guiding Girl and Girl Scouting are trained and supported to create, hold and respect spaces for youth participation and intergenerational leadership.