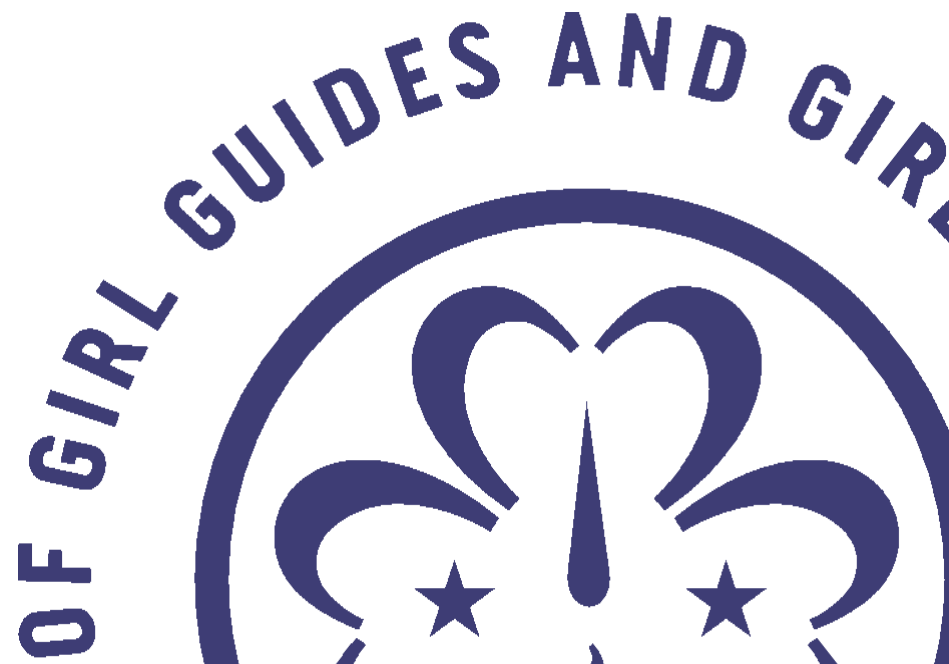


AMGS

Herramienta de Evaluación de Capacidad Organizacional (CAT)

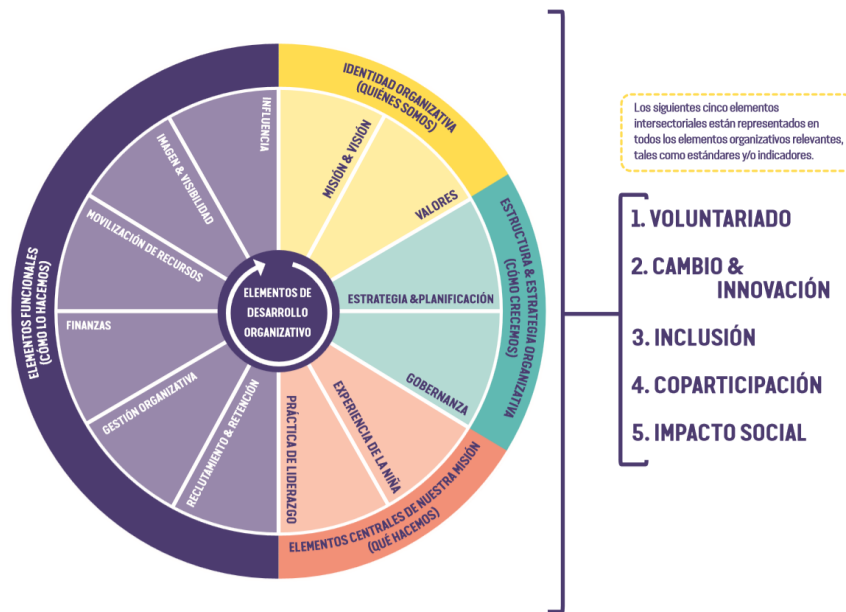
Sección 1



Bienvenidos a la Sección 1 de la Herramienta de Evaluación de Capacidades (organizacionales) de la AMGS (CAT en sus siglas en inglés). El CAT es una herramienta de autoevaluación diseñada para permitir a las Organizaciones Miembro tener una mejor comprensión de sus fortalezas e identificar las áreas que puedan necesitar mejoras o que puedan desarrollarse aún más. También le permitirá a la AMGS apoyar mejor a las asociaciones en su trabajo. Antes de comenzar no dejen de consultar el documento sobre las Pautas, el Glosario, las Preguntas Frecuentes (FAQ) o consultar a su Mentor de CAT o Gerente de Relaciones en caso de tener alguna pregunta. El Glosario incluye todas aquellas palabras que se encuentran subrayadas en el CAT.

Introducción

En esta primera sección, examinamos los elementos fundamentales de la misión: (Lo que hacemos), y también algunos de los elementos funcionales (Cómo lo hacemos), los vinculados al voluntariado y a algunas áreas de gobernanza. Comenzaremos por el elemento central de nuestro Movimiento, la Experiencia de las Niñas, analizando qué tan bien está diseñado el programa, cómo creamos un espacio seguro para todos los miembros, como utilizamos el método de educación no formal y el impacto que tenemos en nuestras comunidades. Luego veremos cómo hacemos las cosas, la estructura, los sistemas y los procesos utilizados en el área del voluntariado, y visitaremos algunos indicadores básicos del área de gobernanza. La rueda que encontrarán debajo ilustra cómo hemos agrupado los elementos organizacionales y cómo se ajustan a los estándares e indicadores acordados por la AMGS. Para poder comenzar solo hace falta reunir a las personas en su organización que ustedes consideren que son las más apropiadas para responder a las preguntas relacionadas a los elementos de esta sección y elegir un/a facilitador/a para que los guíe en el proceso.



Contenidos - Sección 1

I. PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA MISIÓN (lo que hacemos)	4
I.1 Experiencia Guía y Guía Scouts	4
1. Programa bien diseñado	
2. Espacio seguro para todas las niñas	
3. Método educativo	
4. Impacto mundial más amplio	
I.2 Práctica de Liderazgo para Adultos	13
1. Práctica de Liderazgo y Cultura	
2. Oportunidades de desarrollo para adultos	
II. ELEMENTOS FUNCIONALES (como lo hacemos)	16
II.1 Gestión de la organización	16
1. Estructura, sistemas y procesos de voluntariado	
II.2 Gobernanza	23
1. Estatutos y Reglamentos	
2. Estructura y sistemas	
3. Personas y trabajo en equipo efectivo	
4. Entorno externo	

I. PRINCIPALES ELEMENTOS DE LA MISIÓN (Lo que hacemos)

I.1 Experiencia Guía y Guía Scout

Los miembros jóvenes pueden acceder a un programa planificado de actividades integrales de desarrollo personal basado en valores, diseñado para ser relevante para su vida, y que ofrece un espacio seguro para practicar habilidades de liderazgo y para la vida.

EXPERIENCIA GUIA Y GUIA SCOUT - Estándar 1: Programa bien diseñado

La asociación ofrece un programa basado en resultados, adaptado a las necesidades y los intereses de las niñas y las jóvenes en su sociedad actual.

Para cada indicador, seleccione el casillero ("A", "B", "C" o "D") que mejor describa la situación actual en su organización. Por favor proporcione información para respaldar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
1. Experiencia Guía y Guía Scout	La asociación no tiene una <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> planificada, depende sólo de los manuales, o está usando un programa sumamente obsoleto.	La asociación cuenta con una <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> planificada que no tiene resultados educativos medibles, o no toma en cuenta las necesidades y los intereses de los jóvenes.	La asociación cuenta con un plan para la propuesta educativa no formal de la <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> que responde a las necesidades de los jóvenes en su sociedad, tiene resultados educativos medibles y revisa esta plan al menos una vez cada cinco años.	La asociación tiene un marco educativo basado en resultados que define claramente el impacto que su trabajo tendrá en los jóvenes. El marco está fuertemente integrado con el marco de desarrollo para adultos. La <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> es diseñada, actualizada, su impacto es monitoreado, y es evaluada en función de este marco y se revisa cada tres años.	

Indicador No.	A	B	C	D	Por favor proporcione información para respaldar su elección
2. Desarrollo de la <u>experiencia Guía y Guía Scout</u>	Las actividades de la asociación no se enfocan específicamente en la <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> .	Las actividades de la asociación se centran en la <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> . Los roles y las responsabilidades no están claros, los miembros del equipo no tienen las habilidades necesarias o no colaboran con las <u>funciones</u> responsables de los diferentes rangos de edad	La asociación tiene un equipo eficaz, que es responsable de la <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> y consulta con expertos durante las revisiones del programa. El equipo trabaja de manera progresiva en todos los rangos de edad del programa y colabora con la función de desarrollo para adultos.	La asociación invierte en la especialización de la función de <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> y se asegura que trabajen en estrecha colaboración con la función de desarrollo para adultos. Los jóvenes son socios igualitarios en la toma de decisiones sobre el programa en todos los niveles.	
3. Consulta juvenil	No se consulta o se consulta poco a los jóvenes o conocimiento de las tendencias que afectan a los jóvenes. No existen sistemas para adaptar el programa.	La investigación sobre las tendencias que afectan a los jóvenes es inconsistente, y la consulta a los jóvenes es irregular. Los aprendizajes en torno a la consulta no se comparten de manera efectiva o no se actúa en consecuencia.	La función de <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> incluye a los jóvenes como colaboradores importantes. La asociación estudia las tendencias que afectan a los jóvenes, especialmente a las niñas y mujeres jóvenes. Consultan a los jóvenes cuando actualizan el programa y comparten el aprendizaje con los equipos de desarrollo de adultos.	La asociación regularmente consulta con jóvenes dentro y fuera del Movimiento e investiga las tendencias que afectan a las niñas y mujeres jóvenes, sus necesidades e intereses y las barreras a la igualdad de género. Lo aprendido se utiliza para actualizar la <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> y el marco de desarrollo para adultos.	
4. Experiencia Continua: Liderazgo y Membresía Adulta	Hay oportunidades limitadas/nulas para que los jóvenes progresen o tengan acceso a oportunidades apropiadas para	Las etapas de desarrollo infantil son consideradas, pero no hay continuidad o hay continuidad limitada de los resultados del programa entre las	La <u>experiencia Guía y Guía Scouts</u> ofrece oportunidades de progresión para los jóvenes. Las actividades son apropiadas para cada etapa de desarrollo y	La <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> funciona progresivamente a lo largo de los rangos de edad y las etapas de desarrollo, incluida una fase de transición consciente hacia las responsabilidades de	

	su etapa de desarrollo y metas.	etapas, las actividades no son apropiadas para la etapa o no son flexibles para adaptarse a las necesidades individuales.	pueden adaptarse a las necesidades individuales.	liderazgo y la membresía de adultos. Utiliza modelos flexibles para garantizar que el programa pueda adaptarse a las necesidades individuales.	
Indicador No.	A	B	C	D	Por favor proporcione información para respaldar su elección
5. Programación relevante	El programa no aborda de manera significativa las áreas de desarrollo integral de la persona.	El programa aborda áreas de desarrollo integral de la persona de manera inconsistente, o de manera muy estructurada lo que impide que algunos jóvenes encuentren el programa relevante para sus vidas.	El programa aborda sistemáticamente todas las áreas del desarrollo y bienestar de la persona (espiritual, social, moral, emocional, físico e intelectual) de manera equilibrada.	El programa explora áreas de desarrollo en un contexto moderno, identificando y respondiendo a los desafíos y brechas en la experiencia más amplia de los jóvenes en su sociedad.	
6. Habilidades para la vida y el desarrollo	El enfoque en el desarrollo de habilidades relevantes para la vida es mínimo o inexistente.	La asociación está trabajando para aumentar las habilidades para la vida en el programa, pero enfrenta resistencia interna, o estas son inconsistentes para desarrollar habilidades para la vida relevantes.	El programa prioriza el desarrollo de habilidades de vida relevantes y puede articular los resultados de esto a los jóvenes, padres y partes externas.	El programa ofrece oportunidades medibles para desarrollar habilidades relevantes para la vida, en particular abordando las brechas de habilidades para las niñas debido a la desigualdad de género en su sociedad. Se reconoce por la sociedad en general como un valor agregado en la búsqueda de empleo o capacitación.	

EXPERIENCIA GUIA Y GUIA SCOUT - Estándar 2: Espacio seguro para todas las niñas

La experiencia Guía y Guía Scout ofrece un espacio accesible donde todas las niñas pueden sentirse seguras, explorar sus valores y ser parte de una comunidad solidaria.

Para cada indicador, seleccione el casillero (“A”, “B”, “C” o “D”) que mejor describa la situación actual en su organización. Por favor proporcione información para respaldar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
1. Salvaguardia	La asociación no tiene políticas o prácticas de salvaguardia establecidas, o tiene políticas y prácticas que no concuerdan con las leyes nacionales.	La asociación tiene políticas y prácticas de salvaguardia vigentes que se ajustan a las leyes nacionales, pero se aplican de manera inconsistente.	La asociación tiene políticas y prácticas de salvaguardia que se ajustan a las leyes nacionales y se aplican de manera sistemática.	La asociación implementa políticas y prácticas de salvaguardia que se ajustan a las leyes nacionales. Se basan en las mejores prácticas, se aplican de manera consistente y se revisan al menos cada tres años.	
2. Política de protección infantil/a la niñez	La asociación no tiene una política de protección infantil vigente o tiene una política de protección infantil que no se ajusta a las leyes nacionales.	La asociación tiene una política de protección infantil acorde con las leyes nacionales, pero la misma es aplicada de manera inconsistente.	La asociación tiene una política de protección infantil acorde con las leyes nacionales que se aplica de manera consistente.	La asociación tiene una política de protección infantil acorde con las leyes nacionales. Se basa en las mejores prácticas, se aplica de manera consistente y se revisa al menos cada tres años.	
3. Estrategia de diversidad e inclusión	La asociación no aborda los problemas de diversidad e inclusión, o excluye a grupos de niñas de manera intencional, o de	La asociación ha identificado barreras de inclusión en su trabajo con los jóvenes y está desarrollando estrategias para abordarlas. La <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> ofrece algunas	La <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> está diseñada de manera flexible y puede adaptarse a jóvenes de diferentes orígenes y con diferentes necesidades. La asociación está trabajando para ofrecer un espacio seguro	La asociación tiene una estrategia de diversidad e inclusión, que se aplica constantemente y se revisa por lo menos cada tres años. La asociación aborda las barreras activamente y adopta modelos de entrega	

	otro modo, de que tengan una <u>experiencia Guía o Guía Scout</u> Scout.	oportunidades para que diversos grupos de jóvenes se conecten.	a todos los jóvenes que se identifican como niñas en su sociedad.	flexibles. La <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> da la bienvenida a todas las personas jóvenes que se identifican como niñas y es relevante para las diversas comunidades.	
Indicador No.	A	B	C	D	Por favor proporcione información para respaldar su elección
4. Espacio seguro	Las actividades y prácticas no siempre ofrecen un espacio seguro para todos los jóvenes que participan en ellas.	La asociación ha evaluado las prácticas de protección en su programa y en la capacitación para líderes, y ha identificado áreas para mejorar.	La <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> empodera a los jóvenes para salvaguardar sus derechos y crea un ambiente seguro y respetuoso. Los equipos de experiencia Guía y Guía Scout y de desarrollo de adultos priorizan la necesidad de proporcionar espacios seguros.	Tanto la experiencia Guía y Guía Scout como los programas de desarrollo para adultos garantizan que se establezcan espacios seguros para todas las actividades, incluyendo la creación de un espacio adecuado para cada etapa de desarrollo para que las niñas sean ellas mismas, asuman riesgos, expresen su opinión y practiquen el liderazgo.	
5. Valores fundamentales	Los valores fundamentales de integridad, ciudadanía y espiritualidad se exploran de manera que excluyen a algunos individuos y / o grupos comunitarios.	Los valores fundamentales de integridad, ciudadanía y espiritualidad se exploran de manera que no excluyan directamente a los jóvenes, pero indirectamente hacen que algunos jóvenes no sientan bienvenidos, o que el programa no les parezca relevante para sus vidas.	Los valores fundamentales de integridad, ciudadanía y espiritualidad se exploran de manera que todos los jóvenes se sientan incluidos y que se relacionan con ellos.	La asociación apoya a los líderes a facilitar una exploración más profunda de los valores fundamentales de integridad, ciudadanía y espiritualidad para que las personas puedan ampliar su comprensión de su identidad y valores a través del programa.	

EXPERIENCIA GUIA & GUIA SCOUT - Estándar 3: Método educativo

La experiencia Guía y Guía Scout se facilita utilizando el método educativo de la AMGS (como se describe en el manual Preparado para aprender, Preparado para liderar), permitiendo a los jóvenes liderar su propio aprendizaje y desarrollar sus valores fundamentales.

Para cada indicador, seleccione el casillero ("A", "B", "C" o "D") que mejor describa la situación actual en su organización. Por favor proporcione información para respaldar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
1. Método educativo	Hay poca o ninguna prioridad en el uso del método educativo con los jóvenes. Los líderes realizan actividades formales o rara vez tiene lugar el aprendizaje experiencial.	El método educativo de la AMGS se usa de manera inconsistente o no se usa en todo el programa y las prácticas de los líderes. Los líderes que trabajan con jóvenes no demuestran una comprensión suficiente del método como sistema educativo.	El método educativo de la AMGS se utiliza a lo largo de la <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> e integra los cinco elementos. Comprender cómo usar el método es una parte fundamental de la capacitación básica de líderes.	La asociación valora y prioriza el método educativo como clave para la entrega del programa. Existen sistemas para monitorear y desarrollar las competencias de los líderes y reconocer y compartir entre los líderes las mejores prácticas.	
2. Liderazgo juvenil	La asociación no fomenta activamente una cultura de liderazgo juvenil, y las oportunidades para la participación de los jóvenes en la toma de decisiones son limitadas o simbólicas.	La asociación promueve la práctica de comportamientos de liderazgo de forma inconsciente. La participación por parte de los jóvenes y el acceso a oportunidades de liderazgo es limitado.	La asociación crea un espacio para que los jóvenes practiquen conductas de liderazgo, puedan identificar los resultados de liderazgo del programa y facilita la participación de los jóvenes en la toma de decisiones. Existe un proceso claro para que los jóvenes hagan la transición a roles de liderazgo.	La asociación invierte activamente en la creación de un espacio para que los jóvenes practiquen conductas de liderazgo. Los resultados del liderazgo son una prioridad en el marco educativo para todas las edades. Existen sistemas para promover, facilitar y monitorear la participación de los jóvenes y el acceso a oportunidades de liderazgo en cada nivel de la organización.	

EXPERIENCIA GUIA & GUIA SCOUT - Estándar 4: Impacto mundial más amplio

El programa permite a los jóvenes tomar medidas en sus comunidades y conectarse con el mundo en general

Para cada indicador, seleccione la casilla ("A", "B", "C" o "D") que mejor describa la situación actual en su organización.

Por favor proporcione información para respaldar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
<p>1. Conocimiento e Integración del Movimiento Global</p>	<p>Existe un conocimiento limitado sobre el Movimiento global, los programas de la AMGS y las experiencias internacionales. Estos son muy difíciles de acceder para los miembros.</p>	<p>El programa incluye información básica sobre el Movimiento global. Existe cierto nivel de compromiso con la red internacional, los programas de la AMGS y las experiencias internacionales. Se pueden identificar barreras de acceso.</p>	<p>El programa incluye oportunidades para aprender sobre el Movimiento global. Las iniciativas de la AMGS se ofrecen como parte del programa o a través de actividades especiales. La asociación participa activamente en experiencias internacionales y trabaja para hacer que estas sean accesibles a más, y más diversos, miembros.</p>	<p>El programa incluye oportunidades para aprender y conectarse con el Movimiento global. Las iniciativas de la AMGS están integradas en el programa nacional central, y existen estrategias para conseguir que todos los miembros puedan acceder a experiencias internacionales virtuales y físicas. La asociación valora e invierte en oportunidades de redes internacionales.</p>	
<p>2. Acción comunitaria e impacto social</p>	<p>El llevar a cabo acciones en la comunidad no es una parte integral del programa. No se exploran temas locales y globales.</p>	<p>Los jóvenes tienen algunas oportunidades para explorar temas relevantes y llevar a cabo acciones en la comunidad. Sin embargo, tienden a ser planeadas y dirigidas por adultos.</p>	<p>El programa incluye oportunidades para que los jóvenes exploren los problemas locales y globales y lleven a cabo acciones en la comunidad en cada etapa de desarrollo, asumiendo el liderazgo en las actividades.</p>	<p>La asociación considera el impacto social en su plan estratégico y asegura que los jóvenes puedan diseñar y liderar regularmente proyectos de propugnación y acción social sobre temas relevantes para ellos. Están empoderados para abordar los problemas que afectan a las niñas y mujeres jóvenes a nivel local y mundial.</p>	

I.2 Práctica de liderazgo de adultos

Los miembros adultos de la asociación continúan desarrollando su práctica de liderazgo personal y la aplican en sus diferentes roles para apoyar a la organización.

PRÁCTICA DE LIDERAZGO ADULTO: Estándar 1: Práctica y Cultura de Liderazgo

Los adultos modelan prácticas de liderazgo empoderadoras y contribuyen a una cultura de liderazgo positivo en la organización.

Para cada indicador, seleccione el casillero “(A”, “ B ”, “ C ”o“ D ”) que mejor describa la situación actual en su organización.

Por favor proporcione información para respaldar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
1. Desarrollo de liderazgo	La asociación solamente se enfoca en las habilidades básicas y las calificaciones de todos los líderes adultos para realizar su función.	La asociación reconoce el valor del desarrollo de liderazgo personal para todos los adultos en el Guidismo y el Escultismo femenino, pero no tiene procesos para facilitar esto o los tiene en forma limitada.	La asociación reconoce el valor del desarrollo del liderazgo personal para todos los adultos en el Guidismo y el Escultismo femenino. La asociación está trabajando para fortalecer la práctica de liderazgo y su implementación por parte de sus miembros adultos de acuerdo con el modelo de liderazgo de la AMGS.	La asociación tiene un sistema establecido para permitir que todos los líderes de la organización desarrollen sus prácticas de liderazgo y su implementación de acuerdo con el modelo de liderazgo de la AMGS. Se monitorea y evalúa el impacto de estas prácticas de liderazgo en la <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> , y en las prácticas de liderazgo organizacional.	
2. Liderazgo Organizacional	La asociación no valora o promueve el liderazgo compartido y no trabaja en la planificación de	La asociación valora y promueve el liderazgo compartido y está trabajando para mejorar la planificación de la sucesión de puestos.	La asociación valora y promueve el liderazgo compartido a nivel organizacional y cuenta con una estrategia de planificación de la sucesión.	La asociación modela consistentemente el liderazgo organizacional compartido y garantiza que su marco de desarrollo para adultos respalde la estrategia de planificación de la sucesión. La asociación	

	la sucesión de puestos.			está dirigida por equipos dinámicos y efectivos, y establece y alcanza los porcentajes de jóvenes acordados en roles de toma de decisiones.	
--	-------------------------	--	--	---	--

PRÁCTICA DE LIDERAZGO ADULTO - Estándar 2: Oportunidades de desarrollo para adultos

Los miembros adultos tienen acceso al apoyo de desarrollo que necesitan para mejorar sus prácticas de liderazgo y desempeñar sus roles de manera efectiva.

Para cada indicador, seleccione el casillero (“A”, “B”, “C” o “D”) que mejor describa la situación actual en su organización.

Por favor proporcione información para respaldar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
<p>1. Marco de desarrollo/ formación</p>	<p>Los líderes solo reciben entrenamiento inicial. El acceso a oportunidades de desarrollo es limitado.</p>	<p>Las oportunidades de desarrollo son ofrecidas a los líderes de manera inconsistente. No existe un marco de desarrollo para adultos, o el marco está desactualizado o no se implementa.</p>	<p>La asociación tiene un marco de desarrollo para adultos que identifica las habilidades y los comportamientos necesarios para cada función de liderazgo en su organización y hace provisiones para cumplirlos. Se alienta a los líderes a asumir oportunidades de desarrollo y nuevos roles. Se revisa al menos cada cinco años.</p>	<p>El marco de desarrollo para adultos de la asociación prioriza la facilitación sobre las prácticas tradicionales de formación. Está guiado por los participantes, reconoce la experiencia previa y utiliza métodos flexibles como la tutoría, el aprendizaje en forma electrónica y las comunidades de práctica para hacer que las oportunidades de desarrollo sean efectivas y accesibles para todos. Está profundamente integrado con el marco de experiencia Guía y Guía Scout. Se revisa al menos cada tres años con el aporte de expertos.</p>	
<p>2. Equipo de desarrollo/ formación de adultos</p>	<p>No existe un equipo que se encargue del desarrollo de adultos, el grupo es demasiado pequeño / localizado, o carece de la experiencia para</p>	<p>El equipo de desarrollo para adultos de la asociación tiene el potencial de brindar las oportunidades de desarrollo necesarias pero carece de recursos o experiencia, o es resistente a las prácticas de facilitación y los</p>	<p>La asociación mantiene un equipo de formación de adultos eficaz y sostenible que cuenta con la experiencia necesaria para ofrecer su marco de desarrollo para adultos. Los modelos flexibles hacen que la cualificación como capacitadora sea accesible</p>	<p>La asociación invierte en desarrollar y administrar el desempeño del grupo de desarrollo/formación de adultos, subrayando la importancia de la facilitación y empoderando las prácticas de liderazgo. La sólida planificación de la sucesión y las cualificaciones flexibles y</p>	

	cumplir con el marco de capacitación.	modelos de entrega flexibles.	para los líderes jóvenes.	accesibles facilitan que los adultos de todas las edades, tanto dentro como fuera del Movimiento, compartan su conocimientos y experiencia.	
3. Función de desarrollo/ Formación de adultos	La asociación no cuenta con una <u>función/equipo</u> específicamente enfocada en el desarrollo de adultos.	La asociación cuenta con una <u>función/equipo</u> enfocado en el desarrollo adulto. Los roles y las responsabilidades no están claros, los miembros del equipo no tienen las habilidades necesarias o no colaboran adecuadamente en sus responsabilidades	La asociación cuenta con una <u>función/equipo</u> para el desarrollo de adultos eficiente y responsable. La función/equipo proporciona apoyo efectivo a los adultos que brindan capacitación y apoyo para el desarrollo de adultos en la organización y colabora con la función/equipo de <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> .	La asociación invierte en desarrollar los conocimientos y experiencia de la <u>función/equipo</u> de desarrollo/ formación de adultos y se asegura de que trabaje en estrecha colaboración con la función de <u>experiencia Guía y Guía Scout</u> . Los líderes jóvenes son socios igualitarios en la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo de adultos en todos los niveles.	

II. ELEMENTOS FUNCIONALES (como lo hacemos)

II.1 Gestión Organizacional

La gestión organizacional se refiere a la capacidad de una asociación (OM) para garantizar el uso eficaz y eficiente de todos los recursos disponibles para implementar todas las principales funciones organizativas y programáticas.

GESTIÓN DE ORGANIZACIÓN: Norma 1: Estructura, sistemas y procesos de voluntariado

La asociación tiene una estructura de voluntariado y sistemas y procesos adecuados para su propósito, que se implementan de manera consistente y se revisan de forma regular.

Para cada indicador, seleccione el casillero ("A", "B", "C" o "D") que mejor describa la situación actual en su organización. Por favor proporcione información para respaldar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
<p>1. Compromiso con los voluntarios</p>	<p>No hay prácticas de trabajo planificadas y / o recursos para apoyar la participación de voluntarios en la organización.</p>	<p>Las prácticas de trabajo para la participación de voluntarios en la organización son ad-hoc y la asignación de recursos es inconsistente.</p>	<p>Existe un compromiso por escrito con relación a la participación de voluntarios en la organización (en la forma de una visión del voluntario, una declaración de compromiso o una política organizacional relevante). Existen prácticas de trabajo planificadas para respaldar la participación de voluntarios, pero no son documentadas o utilizadas en forma consistentemente y/o revisadas regularmente (Ejemplos de prácticas de trabajo pueden ser: identificación y asignación regular de trabajo en proyectos adecuado para voluntarios; horas de trabajo flexibles para acomodar la disponibilidad de los voluntarios; herramientas de comunicación y para el trabajo en colaboración para facilitar la participación de voluntarios; estructura de recursos humanos que apoya a voluntarios, etc.). No siempre se proporcionan recursos adecuados para apoyar la participación de los voluntarios.</p>	<p>Existe un compromiso documentado con relación a la participación de voluntarios en la organización (en la forma de una visión del voluntario, una declaración de compromiso o una política organizacional relevante).</p> <p>Se planifica la asignación de suficientes recursos para apoyar la participación de voluntarios en la organización.</p> <p>Las formas de trabajo para apoyar la participación de los voluntarios están documentadas, son de fácil acceso para todos, se utilizan de manera consistente y se revisan periódicamente.</p>	

Indicador No.	A	B	C	D	
<p>2. Reclutamiento de voluntarios y planificación de la sucesión de puestos</p>	<p>No se documenta el procesos de reclutamiento y retención de voluntarios. No hay planificación activa de la sucesión de puestos dentro del grupo de voluntarios .</p>	<p>Existe un proceso de reclutamiento de voluntarios planificado que satisface la mayoría de las necesidades actuales de la organización.</p> <p>Se brinda mentoría ad hoc a nuevos voluntarios que ocuparan futuros roles de liderazgo, pero no hay un proceso de traspaso formal de información entre la persona a cargo del rol y la que la sucede.</p>	<p>Existe una estrategia planificada de reclutamiento de voluntarios que satisface las necesidades actuales y futuras de la organización.</p> <p>Los nuevos voluntarios son activamente asesorados y preparados para futuros roles de liderazgo, y se documentan los procesos formales de entrega y traspaso de información.</p>	<p>La estrategia planificada de reclutamiento de voluntarios se documenta y se implementa con el objeto de para satisfacer las necesidades actuales y futuras de la organización.</p> <p>Los nuevos voluntarios son reclutados, asesorados y preparados de forma activa y estratégica para futuros roles de liderazgo.</p> <p>Se han implementado procesos específicos de traspaso de información para cada rol de voluntario, indicando claramente las responsabilidades para transmitir y compartir los conocimientos específico acerca del proyecto y del rol.</p> <p>Existe una estrategia de retención de voluntarios y prácticas de trabajo documentadas para innovar continuamente y optimizar la experiencia de los voluntarios en la organización.</p>	

Indicador No.	A	B	C	D	
3. Apoyando el ciclo del voluntario	<p>No existen políticas y procedimientos de voluntariado (por ejemplo, las políticas de reclutamiento, de inducción y de salida, etc.)</p>	<p>Existen políticas y procedimientos generales para el reclutamiento, capacitación, orientación, apoyo y salida de voluntarios. Los voluntarios saben quién está supervisando su trabajo, pero las responsabilidades y los resultados no siempre se comprenden con claridad. No hay políticas o procedimientos establecidos para resolver disputas o gestionar el desempeño deficiente de los voluntarios. La organización no recopila comentarios u opiniones de los voluntarios cuando estos terminan su función y / o abandonan la organización.</p>	<p>Existen políticas y procedimientos generales para el reclutamiento, capacitación, orientación, apoyo y salida de voluntarios. Estos cumplen con las normas legales a nivel nacional y las mejores prácticas. Los voluntarios saben quién supervisa su trabajo y tienen responsabilidades y tareas definidas. Existen políticas y procedimientos para resolver disputas y administrar un desempeño deficiente, pero estas no son completamente accesibles. La organización recopila comentarios a medida que los voluntarios completan su función y / o abandonan la organización.</p>	<p>Existen políticas y procedimientos justos, transparentes, eficientes y consistentes para el reclutamiento, capacitación, orientación, apoyo y salida de voluntarios. Estos están documentados, son accesibles y cumplen con las normas legales nacionales y las mejores prácticas en materia de voluntariado. Los voluntarios saben quién supervisa su trabajo y tienen responsabilidades y resultados claramente definidos. Las políticas y procedimientos utilizados para resolver disputas y administrar un desempeño deficiente están claramente definidos, son accesibles y se utilizan ampliamente. La organización recopila comentarios y opiniones de los voluntarios que completan su función y/o abandonan la organización de manera regular, y los utiliza para mejorar sus políticas y prácticas.</p>	
4. <u>Diversidad</u> en el voluntariado	<p>No hay prácticas diseñadas para asegurar que la</p>	<p>Existen prácticas ad hoc para atraer voluntarios que reflejen la <u>diversidad</u></p>	<p>La organización tiene prácticas de reclutamiento de voluntarios que buscan activamente contar con</p>	<p>Los voluntarios reflejan la <u>diversidad</u> de la comunidad en la que trabajan. Hay disponibles una variedad de</p>	

	organización cuente con un grupo diverso de voluntarios.	de la comunidad. Los recursos para apoyar a los diferentes tipos de voluntarios son ad-hoc. No se ve la necesidad de capturar datos sobre la diversidad de voluntarios.	voluntarios diversos. Los recursos necesarios para apoyar a voluntarios de una amplia gama de fondos están a menudo disponibles. Se monitorea la <u>diversidad</u> del equipo de voluntarios.	oportunidades de voluntariado que atraen y son accesibles para diferentes personas, a la vez que satisfacen las necesidades de la organización. Existen los recursos necesarios para apoyar a los diferentes tipos de voluntarios. Se monitorea la <u>diversidad</u> del equipo de voluntarios y se implementan y aplican estrategias para aumentar la <u>diversidad</u> .	
Indicador No.	A	B	C	D	
5. Seguridad, Gestión de Riesgos y Salvaguarda	La organización no tiene políticas documentadas para reducir la exposición de los voluntarios a daños financieros, emocionales o físicos.	La organización implementa algunas políticas para garantizar que los voluntarios estén mínimamente expuestos a riesgo financiero, emocional o físico y se mantengan a salvo de cualquier daño. Estas políticas y procedimientos cumplen con las normas y regulaciones pertinentes de voluntariado, empleo y organización en el país, sin embargo, no se implementan de manera consistente.	La organización documenta todas las políticas y procedimientos necesarios para garantizar que los voluntarios estén expuestos lo menos posible a riesgos financiero, emocional o físico y para que se mantengan a salvo de cualquier daño. Estas políticas y procedimientos cumplen con las normas y regulaciones pertinentes de voluntariado, empleo y organización en el país, y se implementan sistemáticamente pero no se revisan periódicamente.	Los voluntarios tienen acceso a políticas y procedimientos claramente documentados y diseñados para garantizar que estén expuestos a un riesgo financiero, emocional o físico mínimo y que estén a salvo de cualquier daño. Estas políticas y procedimientos establecen el estándar para las mejores prácticas y cumplen con todas las normas y regulaciones pertinentes de voluntariado, empleo y organización en el país. Se implementan constantemente, y se revisan y actualizan regularmente.	

Indicador No.	A	B	C	D	
6. Capacitación y desarrollo de voluntarios	<p>No existen procesos informales o formales, ni recursos para la inducción y capacitación continua de voluntarios.</p>	<p>Las oportunidades informales de inducción, capacitación y desarrollo para voluntarios son ad-hoc, sin recursos planificados asignados.</p>	<p>La organización asigna los recursos planificados para implementar un programa de inducción de voluntarios y brindar capacitación técnica según sea necesario, pero sin un plan de desarrollo personal claro.</p>	<p>La organización asigna los recursos adecuados para diseñar e implementar un programa de inducción de voluntarios y capacitación continua que ofrezca experiencia técnica y capacidad de liderazgo para respaldar el trabajo de la organización y abordar la motivación y las necesidades de aprendizaje y desarrollo de los voluntarios. Cada voluntario puede identificar y autogestionar su propio aprendizaje a través de un plan de desarrollo personal.</p>	
7. Trabajando juntos	<p>Los valores de la organización y los comportamientos esperados por parte de los voluntarios no están definidos. No están definidas las formas de trabajo entre los voluntarios y el personal. Hay poco reconocimiento de los aspectos sociales del voluntariado y</p>	<p>Los valores de la organización y los comportamientos esperados para los voluntarios son solo una práctica común y se comunican de manera ad hoc. Las formas de trabajo para promover asociaciones entre voluntarios en toda la organización y con el personal, son prácticas comunes solamente, y se implementan de manera ad hoc. La organización reconoce los aspectos sociales del</p>	<p>Los valores de la organización y los comportamientos esperados para los voluntarios están claramente definidos y se comunican formalmente. Las formas de trabajo para promover asociaciones colaborativas y eficientes entre voluntarios en toda la organización y con el personal se documentan y, a veces, se implementan. Sin embargo, no se revisan periódicamente. La organización reconoce los aspectos sociales del voluntariado y asigna recursos arbitrarios para que</p>	<p>Los valores de la organización y los comportamientos esperados para los voluntarios están claramente definidos, se comunican formalmente y se integran en las actividades de los voluntarios. Las formas de trabajo para promover asociaciones colaborativas y eficientes entre los voluntarios en toda la organización y con el personal, están bien definidas e implementadas de manera consistente. También se revisan periódicamente. La organización reconoce los aspectos sociales del voluntariado y asigna recursos</p>	

	la organización no crea espacios para que los voluntarios se conecten entre sí.	voluntariado, pero deja en los voluntarios el crear sus propias oportunidades para conectarse entre sí.	los voluntarios se conecten entre sí.	planificados para que los voluntarios se conecten entre sí con el objeto para fortalecer las relaciones de trabajo y el compromiso con la organización.	
Indicador No.	A	B	C	D	
8. Reconocimiento de voluntarios	No existe un sistema de premios o reconocimiento de voluntarios.	Los voluntarios son reconocidos informalmente. Las prácticas de reconocimiento son en su mayoría unidimensionales y recompensan la cantidad de tiempo comprometido y/o la finalización de roles específicos.	Hay un sistema establecido para premiar y recompensar a los voluntarios, pero no se utiliza ampliamente. Las prácticas de reconocimiento celebran la entrega exitosa de proyectos además de la cantidad de tiempo comprometido y/o la finalización de roles específicos.	Las prácticas de reconocimiento formales e informales de voluntarios son claras y bien definidas Estas son documentadas y se utiliza ampliamente en todos los niveles de la organización. Además de la cantidad de tiempo y la finalización de roles específicos se reconoce y celebra el desarrollo de habilidades, la innovación y la entrega exitosa de proyectos por parte de voluntarios.	

II.2 Gobernanza

Gobernanza se refiere a la forma en que la asociación se rige al más alto nivel. Los estatutos y reglamentos establecen la estructura de gobernanza y el marco de gestión de la asociación. Los estatutos o los reglamentos describen los sistemas y procesos que permiten que la asociación asuma su responsabilidad ante sus miembros.

GOBERNANZA - Estándar 1: Estatutos y Reglamentos

Estatutos y reglamentos en vigor que cumplen con los requisitos del modelo de estatutos de la AMGS.

Para cada indicador, seleccione el casillero ("A", "B", "C" o "D") que mejor describa la situación actual en su organización.

Por favor proporcione información para apoyar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
1. Estatutos actualizados	No se ha revisado los estatutos en los últimos cinco años. Estos no respalda el buen funcionamiento de la asociación.	Los estatutos están vigente y respalda el buen funcionamiento de la asociación, pero no han sido revisados en los últimos cinco años y no se usan regularmente.	Los estatutos están vigentes, has sido revisados en los últimos cinco años y la asociación los utiliza de forma regular. La asociación funciona de acuerdo con sus estatutos y reglamentos.	Los estatutos están vigentes, son revisados cada tres años, y se acuerda una hecha para la próxima revisión. La asociación se rige de acuerdo a sus estatutos y reglamentos.	
2. Estatutos y Gobernanza	Existe una falta de conocimiento acerca de la necesidad de	Se reconoce la necesidad de cumplir con los <u>términos definidos</u> con relación a los cargo, pero los estatutos no describen	Los estatutos establecen los termino de los cargos de los miembros del Consejo Nacional	Los estatutos establecen los términos de los cargos de los miembros del Consejo Nacional nacional y el Consejo Nacional opera de	

	observar los mandatos claramente identificados para los miembros del Consejo Nacional nacional.	cuales son los términos para los miembros del Consejo Nacional nacional.	nacional.	acuerdo con estos términos.	
--	---	--	-----------	-----------------------------	--

GOBERNANZA - Estándar 2: Estructura y Sistemas

La estructura y los sistemas establecidos para respaldar el buen funcionamiento de la organización y la implementación de los estatutos y reglamentos se ajustan a su propósito.

Para cada indicador, seleccione el casillero elija (“A”, “B”, “C” o “D”) que mejor describa la situación actual en su organización.

Por favor proporcione información para respaldar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
2. Términos de referencia y definición de roles	No hay términos de referencia ni definiciones de roles disponibles para los comités de trabajo y los cargos del Consejo Nacional.	Los términos de referencia y las definiciones de roles para algunos Comités de trabajo y cargos del Consejo Nacional están parcialmente disponibles	Existen y se implementan los términos de referencia y las definiciones de roles. Estos son revisados cada cinco años y utilizados para todos los Comités de trabajo y funciones del Consejo Nacional. .	Los términos de referencia y las definiciones de roles son vigentes y son revisados al menos cada tres años. Estos son utilizados para todos los comités de trabajo y funciones del Consejo Nacional.	

GOBERNANZA - Estándar 3: Personas y trabajo en equipo efectivo

La asociación usa herramientas y técnicas apropiadas para maximizar la efectividad de los cargos de alta dirección.

Para cada indicador, selección el casillero ("A", "B", "C" o "D") que mejor describa la situación actual en su organización.

Por favor proporcione información para respaldar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
1. Diversidad	Falta de conocimiento de la necesidad y/o importancia de que el Consejo Nacional refleje la <u>diversidad</u> de la asociación.	La composición del Consejo Nacional no refleja la <u>diversidad</u> de la asociación. El Consejo Nacional es consciente de esto y tiene un plan para abordar la diversidad de sus miembros.	La composición del Consejo Nacional refleja parcialmente la diversidad de la asociación. El Consejo Nacional tiene un plan para mejorar su diversidad y es capaz de medir su progreso con relación a este plan.	La composición del Consejo Nacional refleja plenamente la diversidad de la asociación.	

GOBERNANZA - Estándar 4: Entorno Externo

La asociación considera el entorno externo en relación con su función de gobernanza

Para cada indicador, seleccione el casillero ("A", "B", "C" o "D") que mejor describa la situación actual en su organización.

Por favor proporcione información para respaldar su elección

Indicador No.	A	B	C	D	
1. Legalidad	La asociación no cumple con el marco legal nacional	La asociación está legalmente registrada según sea apropiado para su contexto nacional. El	La asociación está legalmente registrada según corresponda a su contexto nacional. Tiene	La asociación está legalmente registrada según corresponda a su contexto nacional. Tiene conocimiento de su estatus	

	vigente.	cumplimiento con el marco legal nacional actual no se ha verificado en los últimos 3 años.	conocimiento de su estatus legal y cumple con el marco legal nacional vigente.	legal y cumple con el marco legal nacional vigente. El estado legal de la organización se revisa anualmente y se toman medidas para adaptarse a cualquier cambio legal a nivel nacional.	
2. Autonomía de la asociación	Las prácticas de la asociación son autónomas y no están vinculadas a ningún partido político. Esto se conoce de manera informal pero no se menciona en los estatutos ni en los reglamentos.	Los estatutos, reglamentos y otros documentos relevantes establecen claramente que las prácticas de la asociación son autónomas y no están vinculadas a ningún partido político.	Los estatutos, reglamentos y otros documentos relevantes establecen claramente que las prácticas de la asociación son autónomas y no están vinculadas a ningún partido político. Esto es en parte conocido por los miembros, el personal, los voluntarios y las partes interesadas relevantes.	En los estatutos, reglamentos y otros documentos relevantes se establece claramente que las prácticas de la asociación son autónomas y no están vinculadas a ningún partido político. Esto es conocido, comprendido y respetado por todos los miembros, personal, voluntarios y partes interesadas relevantes.	