

**Acta de la Sesión Extraordinaria N°18-2024/25 de la Junta Directiva Nacional de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, celebrada el día siete de septiembre del año dos mil veinticuatro a las ocho horas con treinta minutos, de manera bimodal, de manera presencial en la Sede Nacional de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica en Moravia y desde su lugar de residencia, mediante la modalidad de videoconferencia (Zoom), con la participación de los siguientes miembros:**

**Asistencia Modalidad Presencial:** Gloriana Aguilar Solano, Vicepresidenta; Anayancy Villegas Bermúdez, Secretaria; Alejandra Navarro Calderón, Prosecretaria; Ana Margarita Pizarro Jiménez, Tesorera; María de los Ángeles Vargas Ugalde, Vocal; Berny Hidalgo Navarro, Jefe Scout Nacional; Johnny Espinoza Sánchez, Comisionado Internacional Scout; Javier Sandoval Loría, en calidad de Contralor y Claribet Morera Brenes, en calidad de Directora General.

**Asistencia Modalidad Videoconferencia:** Yuliana Mojica Fernández, Comisionada Internacional Guía.

**Ausente con justificación:** Ricardo Zúñiga Cambroner, Vicepresidente y Silvia Herrera Martínez, Fiscal.

***Al ser las ocho horas con cincuenta y cuatro minutos ingresa a la sala de sesiones la Srta. Jenifer Lucía Guillén Rivera, Jefa Guía Nacional.***

***Al ser las nueve horas con cinco minutos ingresa a la sala de sesiones la Sra. Ileana Boschini López, Presidenta.***

La Sra. Ana Yency Salazar Solano, en calidad de Secretaria de Actas.

#### **ARTICULO I: BIENVENIDA Y COMPROBACIÓN DE QUÓRUM.**

Preside la sesión la Sra. Ileana Boschini López, Presidenta, verifica el quórum de ley y se inicia la sesión.

#### **ARTÍCULO II: ORACIÓN.**

La Presidencia solicita a la Sra. María de los Ángeles Vargas Ugalde, Vocal, que haga la oración.

Al ser las ocho horas con treinta y cuatro minutos se un receso.

***Al ser las ocho horas con cincuenta y cuatro minutos ingresa a la sala de sesiones la Srta. Jenifer Lucía Guillén Rivera, Jefa Guía Nacional.***

***Al ser las nueve horas con cinco minutos ingresa a la sala de sesiones la Sra. Ileana Boschini López, Presidenta, la Sra. Andrea Acuña Arias y el Sr. Jorge Llubere, del Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDTT).***

Se reinicia la sesión al ser las nueve horas con quince minutos.

***Al ser las nueve horas con veintidós minutos ingresa a la sala de sesiones el Sr. William Nuñez Alvarado, miembro del Comité Nacional de Planificación.***

#### **ARTÍCULO III: APROBACIÓN DE LA PROPUESTA DE AGENDA.**

La Sra. Ileana Boschini López, Presidente, da lectura a la agenda propuesta.

1. Bienvenida y comprobación del Quorum.
  2. Oración.
  3. Aprobación de la agenda.
-

4. Declaración de conflicto de interés.
5. Audiencia CIDTT.
6. Continuación de la agenda de sesión ordinaria del 06 de setiembre de 2024.
  - a. Temas de Dirección General:
    - i. Informe sobre nuevo servicio de alimentación en Iztarú
    - ii. Informe de proceso para nueva persona en tesorería
    - iii. Reunión con los Jefes de Grupo
  - b. Temas de Presidencia:
    - i. Tienda Explorador
  - c. Informes:
    - i. Comité Ejecutivo Nacional
      - Estados financieros a abril 2024.
    - j. Consejo Técnico Nacional.
    - k. Comisarías Internacionales Guía y Scout.
    - l. Comité de Contraloría.
    - m. Comité de Planificación.
    - n. Jefaturas Nacionales Guía y Scout.
  - d. Solicitud de informes de Jefatura Guía y Scout.
7. Cierre de la sesión

Se acuerda:

**ACUERDO #01-18-2024/25**

Aprobar la agenda de la sesión extraordinaria N°18-2024/25 del 07 de septiembre de 2024.

**APROBADO POR UNANIMIDAD.**

**ARTÍCULO IV: DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS.**

Ante la consulta a los directivos sobre la agenda propuesta, no se manifiesta que exista conflicto de interés.

**ARTÍCULO V: AUDIENCIA CIDTT.**

La Sra. Ileana Boschini López, Presidenta, da la bienvenida a la señora Andrea Acuña Arias y el señor Jorge Llubere, del Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDTT), quienes brindaran el informe del avance en el desarrollo del Plan Estratégico 2023-2028.

Se define como metodología de trabajo para la sesión que se presentará el informe por parte de los señores Acuña Arias y Llubere, durante la presentación se podrán realizar intervenciones aclaratorias y posteriormente al final de la presentación, se dará el espacio a los miembros de la Junta Directiva Nacional para sus opiniones.

La Sra. Andrea Acuña Arias explica que la presentación iniciará reflexiones de temas y estrategia, pero sobre todo cómo enfrentarnos a ciertos cambios del entorno y que la Junta Directiva Nacional haga algunas reflexiones y consideraciones de la visión estrategia. Posteriormente se brindará el informe de resultados del trabajo realizado en los últimos meses.

La introducción permitirá contextualizar y dimensionar acciones de mayor impacto en la Asociación.

El Sr. Jorge Llubere señala que la nueva estrategia plantea un desafío interesante, porque si bien las estrategias anteriores se realizaron con mucho esfuerzo, estamos en una época distinta y se está frente a un entorno que amerita que la Junta Directiva Nacional contextualice, esta estrategia marca un punto de inflexión que hay que hacer de forma urgente.

---

La estrategia que se ha planteado requiere que se aceleren algunos procesos y en otras acciones mantener la velocidad constante. Algunos puntos ameritan cambio de paradigma, cambio de dirección y acelerar.

La Sra. Andrea Acuña Arias, expone sobre las referencias que cuando se piensa en una nueva estrategia se piensa en una Asociación que cambia. La estrategia está en función de otros factores dentro de la Asociación.

Las organizaciones exponenciales están teniendo un impacto en todo lo que son procesos y gestión interna. La complejidad de una gestión está vinculada a otros factores, entonces se puede gestionar una Asociación con pocos colaboradores.

El entorno "BANI" señala que hay un entorno que es frágil, cambian, transmite cultura no lineal y las organizaciones tienen que plantearse acciones más ágiles, cambios muy constantes y que piden una reacción y desarrollar una visión. Además, exigen a la organización crear una cultura de resiliencia y de rapidez. Son situaciones que están para cualquier tipo de institución u organización porque tiene que ver sobre cómo la sociedad está cambiando.

Y el entorno "VUCA" se caracteriza por:

- Volatilidad: Una serie de efectos y la organización demanda una visión
- Incertidumbre: Trae sorpresas y que re demanda una serie de análisis y entendimientos sobre qué se va a hacer sobre diferentes perspectivas.
- Complejidad: Multitarea, desarrollar contenidos, colaboratividad en las áreas de la organización y requiere claridad.
- Ambigüedad: Confianza, duda, hacia donde se innova y se dirige.

Hay varios aspectos que se deben tener en cuenta, por ejemplo, tener una visión compartida, contar con una misma dirección donde esté la estrategia, procesos, cultura, proveedores, colaboradores, voluntarios, protagonistas. Cuando estos factores están viendo desde sus diferentes realidades, genera conflictos, lo ideal es tener una visión compartida. Cuando se analiza la estrategia se va viendo estos detalles, lograr esto es uno de los principales retos.

El Sr. Jorge Llubere añade que se ha visto que en las organizaciones no todo está estable y controlado. La reflexión es que, si todo tiene una dirección definida, eso no siempre se va a mantener así, esos cambios deben llevar a trabajo en equipo para tratar de mantener la estabilidad en la dirección de la organización. Estar ordenando es un proceso continuo.

Continúa la Sra. Acuña Arias señalando que para un cambio se requiere visión, habilidades, incentivos, recurso y planificación. Cuando se analiza la estrategia requiere integración con la organización y es parte de un proceso de cambio.

Cuando se habla de cultura y generar un liderazgo, hay 4 enemigos importantes:

1. Sistema de creencias: Siempre se ha hecho así, no hay una mejor forma que la tradicional.
2. Zona de confort: Nos ha funcionado como estamos y no hay que hacer nada diferente
3. Sistema de excusas: "Es más fácil avanzar del fracaso al éxito que de las excusas al éxito" John Maxwell.
4. Resistencia al cambio: Dificultad de dejar las cosas tradicionales, pero que se necesitan adoptar otras para mejorar la situación.

Aunque se tenga una estrategia muy buena, se debe incidir en la cultura de la organización, ya que esta es el músculo de misma. 40% de la retención del talento se da en las organizaciones que cuidan su cultura organizacional y se genera un 30% más de innovación si se hace eso, esta estrategia dirige a esto.

---

## REFERENCIAS SOBRE EL SEGUIMIENTO DE ESTE SEMESTRE

### Características

Se hicieron sesiones con directores (as), se revisaron las metas y acompañamiento del seguimiento y control de las metas. Además, se considera que se requiere más empoderamiento de las direcciones en tema de ejecución de las prioridades.

Se tiene una herramienta (panel de control de la estrategia) y según la misma dentro del proceso se está en un año de acomodo. Se ha incorporado cosas a esta herramienta como el enlace de verificación del insumo del cumplimiento de la meta. El tema de medir el tiempo que toma ejecutar una meta (importante para medir procesos y ver cuales toman más tiempo en cumplir) y además se agregó una casilla para comentarios.

El Sr. Jorge Llubere señala que la herramienta está diseñada para que quede en un mismo ambiente todas las metas. También quedó previsto hasta el año 2026. Nos dice en qué trimestre se está y genera el histórico de los demás trimestres. También permite consolidar información y graficarla e ilustrarla.

La Sra. Acuña Aria menciona que se está trabajando para que esté en una nube (en tiempo real).

## RESUMEN DEL PRIMER SEMESTRE.

El primer trimestre tiene una nota de 7.5. un avance constante y movimiento de las metas en todos los ejes. Hay un avance significativo y ninguna meta está detenida.

Se tiene un avance por eje, ejercicio de planes de grupo ayudó a estas metas y proyectos que ya venían de camino.

El Sr. Llubere señala que el panel de control muestra el avance de las diferentes reuniones que se ha realizado con las direcciones y presenta el informe de cumplimiento de metas de los diferentes ejes.

El proceso fue analizar cada actividad de las metas y se revisó por qué estaban pendientes de concluir, lo que permitió medirse con claridad.

Conclusiones del Primer trimestre del 2024:

### Proyecto educativo:

1. Nombrar una persona a cargo de la Dirección.
2. Fortalecer el apoyo y coordinación con grupos voluntarios.
3. Establecer secuencia entre consultas y actualizaciones.
4. Articulación entre dirección y los grupos.
5. Sobrecarga / distribución del trabajo.

### Fortalecimiento interno:

1. Planificar y priorizar.
2. Definir equipos de apoyo.
3. Gestionarlos.
4. Articulación.

### Talento humano:

1. Definir puesto, perfil y cargo responsable.
2. Impacto estructura.
3. Integrar enfoque personal voluntario y administrativo.

### Sostenibilidad financiera:

---

1. Cierres de brecha equipo de trabajo.
2. Visión compartida.
3. Consolidación equipo de apoyo.

## RESUMEN DE SEGUNDO TRIMESTRE DE LA ESTRATEGIA

Se presentan los siguientes cuadros resumen de estado del segundo trimestre de la estrategia:



### RESUMEN DE AVANCE DEL I – II TRIMESTRE 2024

Ejes	Cantidad de metas	I TRIMESTRE					
		Metas Con avance		Metas Cumplidas		Metas Sin avance	
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Eje 1 Proyecto Educativo	15	9	60%	6	40%	0	0%
Eje 2 Fortalecimiento Interno	18	18	100%	0	0%	0	0%
Eje 3 Talento Humano	20	19	95%	1	5%	0	0%
Eje 4 Finanzas	11	9	82.00%	2	18%	0	0%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>55</b>	<b>86%</b>	<b>9</b>	<b>14%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

Ejes	Cantidad de metas	II TRIMESTRE					
		Metas Con avance		Metas Cumplidas		Metas Sin avance	
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Eje 1 Proyecto Educativo	15	3	20%	0	0%	12	80%
Eje 2 Fortalecimiento Interno	18	9	50%	1	5%	8	45%
Eje 3 Talento Humano	20	3	15%	8	40%	9	45%
Eje 4 Finanzas	11	7	64%	1	9%	3	27%
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>22</b>	<b>34%</b>	<b>10</b>	<b>16%</b>	<b>32</b>	<b>50%</b>

Señalan que en el II Trimestre está limitando avanzar en las diferentes metas.

Se consulta sobre metas que quedan sin cumplir en el primer trimestre. Se aclara que se acumula a los demás trimestres, por eso es fundamental analizar esa causalidad de atrasos que se dan en el tiempo de cumplimiento de las metas.

Seguidamente presentan el cumplimiento de metas por área:

### NIVEL DE AVANCE EJE ESTRATÉGICO PROYECTO EDUCATIVO



### NIVEL DE AVANCE EJE ESTRATÉGICO FORTALECIMIENTO INTERNO



### NIVEL DE AVANCE EJE ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO



Se señala que el área de Programa Educativo es la más lastimada y cumplimiento que ha tenido en los últimos meses en las metas es por el impacto de otras áreas, por lo que se recomienda acelerar en esta área.

En Fortalecimiento interno hay campos donde se debe acelerar.

En talento humano hay que recordar que lo que se ha presentado avance es del área de Recurso Adulto, pero se había indicado al inicio de este proceso que era necesario dividir las metas porque podría afectar a la Dirección de Recurso Adulto, por un proceso que no depende de esta dirección.

#### Conclusiones de bajo desempeño

Conclusiones: Causas de Bajo Desempeño		
Asignación de personal	Toma de decisiones	Planificación
1-La necesidad de personal en la Dirección de Programa Educativo y Talento Humano evidencia la ausencia de cumplimiento de metas y revisión de productos de otras direcciones. 2-La asignación de personal no necesariamente impacta en estructura.	1-Decisiones Estratégicas que impactan la gestión técnica-operativa 2-La celeridad en la toma de decisiones que impactan las metas. 3-Toma de decisiones planificada y orientada a resultados 4-Toma de decisiones estratégica vs operativa.	1-La planificación orientada a resultados 2-Planificación del trabajo y las tareas 3-Planificación vs improvisación
Claridad en roles y procesos	Visión Estratégica Compartida	Lo Operativo vence lo Estratégico
1-Falta de claridad en roles, perfiles y procesos.	1-Visión compartida y estratégica de lo que se quiere, a dónde se va y de la orientación de acciones. 2-Percepción de división y no unificación	1- Priorización de acciones y resultados. 2-Ejecución reactiva vs proactiva 3-Ladrones de tiempo 4-Distinguir lo urgente vs lo importante.

La Sra. Ana Margarita Pizarro Jiménez, Tesorera, comenta que en los procesos de cambio es recomendable evaluarse con organizaciones que van del mismo camino, tanto dentro como fuera del país, y considera que una de las falencias es la evaluación real de cuál es o fue el punto de partida.

También señala que es necesario definir a qué se debe la carga de trabajo del personal, ya que eso la hace no tener la visión clara si se requiere personal. Esta evaluación debe hacerse en conjunto, porque si es solo contratar plazas se pone en riesgo la sostenibilidad financiera.

El Sr. Jorge Llubere señala que a nivel general hay desbalance de cargas de trabajo, ciertos procesos no fluyen como deberían. Eso solo se puede demostrar por un mapeo de procesos, cargas de trabajos y levantamiento de costos.

La Srta. Yuliana Mojica Fernández, Comisionada Internacional Guía, menciona que el tema de documentos y procesos se ha trabajado, se ha observado que mucho de las cargas de trabajo es porque los procesos no están claros y escritos. Además, existe duplicidad de procesos o se hacen más complejos porque así se ha hecho siempre. Ya se ha avanzado bastante, pero se espera que esté listo en los próximos meses.

Sobre el tema de toma de decisiones se comenta que es necesario hacer diferenciación de lo estratégico y lo no estratégico en la toma de decisiones, ya que la celeridad en la toma de decisiones impacta las metas. Además, considerar la importancia en la claridad de la toma de decisiones, pues puede que no haya claridad y genere confusión, etc. Puede haber toma de decisiones estratégicas y técnicas, cómo poder trabajar la toma de decisión que sean de impacto, pertinentes, planificadas.

También se recomienda valorar sobre las solicitudes directas de los miembros de la Junta Directiva Nacional a las direcciones podrían generar cuellos de botella y considerar si estas solicitudes están en línea con la estrategia antes de realizarlas. Por lo que se hace una reflexión en esto y tomar conciencia en que se debe respetar la línea de dirección.

Al ser las once horas con veinte minutos se presenta moción de orden para ampliar la sesión hasta las trece horas.

Se acuerda:

#### **ACUERDO #02-18-2024/25**

Aprobar moción de orden para ampliar la sesión hasta las trece horas.

**APROBADO POR UNANIMIDAD.**

Se menciona que se debe considerar el enfoque sistémico de cómo administrar la Asociación, por lo que la Junta Directiva Nacional debe tener claro esa estrategia de dirigir y administrar la organización, por medio de un sistema de competencia y de evaluación de resultados. También es importante diseñar un modelo para evaluar la gestión de la Junta Directiva Nacional.

Se requiere reforzar esquemas y herramientas de planificación y también reforzar herramientas de gestión.

#### **Recomendaciones:**



Recomendaciones		
Asignación de personal	Programa Formativo a Junta Directiva	Programa formativo y de acompañamiento a Direcciones
1-Asignar responsables en los puestos faltantes, en particular en el Programa Educativo que gestione con equipo voluntario y en las acciones usuales. 2-La asignación de personal no necesariamente debe impactar la estructura.	1-Que oriente en el rol de cada integrante. 2-Que fortalezca liderazgos en la toma de decisiones. 3-Que consolide la visión compartida de forma estratégica. 4-Que oriente y apoye en la priorización de acciones estratégicas.	1-Que oriente en la planificación del trabajo. 2-Que brinde herramientas de empoderamiento y gestión de la productividad, el tiempo. 3- Que apoye en habilidades blandas de gestión, colaboratividad.
Priorización de acciones	Transformar el acompañamiento	Delegar
1-Identificar las acciones prioritarias inmediatas para el éxito de la Asociación y gestionar las acciones estratégicas para ello: Gestión de cambio, evaluación desempeño, optimización de procesos.	1-El acompañamiento no es sobre control, sino sobre el saber hacer, brindar las herramientas competenciales que facilitan un buen desempeño.	Fortalecer la delegación y estructura de los roles, los estratégicos de los técnicos, Querer involucrarse hasta en los pequeños detalles, abarcar más temas o actividades más allá de mi competencia o cumplir con roles diferentes a los asignados limitan la productividad.

Se recalca dentro de las recomendaciones:

- Los encargados de Programa de Educativo y Talento Humano se deben nombrar pronto y posterior al análisis de cargas y perfiles de puestos valorar si se requiere más personal
- La Junta Directiva Nacional requiere un programa formativo ajustado a la realidad de dirigir la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica para agilizar la curva de aprendizaje.

***Al ser las doce horas con ocho minutos se retira de la sesión por videoconferencia la Srta. Yuliana Mojica Fernández, Comisionada Internacional Guía.***

Con los (as) directores (as) se debe trabajar en cómo hacer planes de trabajo, etc. y dar herramientas para que actúen proactivamente, de manera que cuenten con una serie de habilidades blandas y herramientas de empoderamiento y planificación.

También es importante priorizar acciones de mayor impacto y que se pueden hacer en el corto plazo. Trabajar con gestión de cambio (ideal trabajarlo con la persona de talento humano) y evaluaciones del desempeño.

Por otra parte, se les debe brindar acompañamiento y hacer transformación, se necesita dar un poquito más de contenido (no hay conocimiento de planes de trabajo) y ayudarles a planificar el mes que viene y que sea un empoderamiento.

Sobre la delegación de trabajo se menciona que son personas muy buenas, muy comprometidas y se debe aprender a delegar. Trabajar desde la formación en que la delegación no es una irresponsabilidad laboral sino un sistema de gestión.

El Sr. Javier Sandoval Loría, Contralor, señala que, en formación y construcción de cuadros de sucesión, hasta el 2017 se tenía cursos o talleres permanentes que se daban, porque además se daba un proceso de que se definía lo que se creía que debía recibir esa persona, lo cual se debe retomar.

La Sra. Gloriana Aguilar Solano, Vicepresidenta, solicita que conste en actas lo siguiente: "Bueno, el tema que voy a hablar y aprovechando las palabras de Don Javier, yo no soy tan joven, lo que pasa es que lo ven a uno, como uno no ha estado tan nombrado en todos los puestos políticos de la organización en muchos, a pesar de que yo entré a la organización hace treinta y ocho años como protagonista, muchas veces topo con paredes que lo desmeritan nada más como persona o como profesional porque simplemente no es amigo del amigo del amigo y no consideran que una persona nueva pueda colaborar o ayudar en algunos procesos y estar en algunas posiciones, pero eso le pasa a uno y le pasa a un montón de gente. Entonces aprovechando lo que decía Don Javier, nosotros en el Movimiento, dentro del Método tenemos los elementos que es el sistema de equipos y el sistema de equipos lo que dice es que son los grupos naturales que se organizan y siempre hay una persona que lo coordina y tienen diferentes posiciones dentro del mismo equipo.

Nosotros, tal vez Doña Claribet que es la Directora General y ella tiene su equipo de funcionarios y tal vez ella no tiene la experiencia en esa parte, pero nosotros como voluntarios y dentro del Movimiento tenemos mucha experiencia manejando grupos grandes de personas que colaboran, sino como fuera posible que un evento donde hay mil, dos mil personas o un evento de capacitación del Plan Estratégico con los muchachos que ustedes mismos se quedaron asombrados de como nosotros logramos manejar casi doscientos muchachos para poder obtener la información que se requería, con diferentes actividades.

Entonces hay mucho trabajo y yo considero importante integrar voluntarios, pero teniendo las personas idóneas coordinando esos procesos para mover a más personas que no sean siempre los mismos, porque aquí hacemos gente con muchos sombreros en muchas áreas y ahí afuera en otros equipos hay otras personas que están en muchos equipos más, pero la organización tenemos cuatro mil adultos, que pueden colaborar en algunas áreas, ese es lo que decía Don Javier.

---

Lo otro es con respecto al tema de la asignación del personal, aprovechando que está la Junta Directiva aquí y que está uno de los miembros del Comité de Planificación, cuando Doña Claribet hizo la propuesta inicial para poder contratar a una persona encargada de la parte técnica, en su momento se le dijo que no, que tenía que fundamentarlo, que tenía que justificarlo, etc., el tema, sube al Comité de Planificación y el Comité de Planificación, ¿qué duramos? Un par de meses, ocho reuniones, tal vez un poco más, analizando todo lo que hemos visto, según diagnosticado ustedes como empresa y las recomendaciones que hacían y según el Plan Estratégico y según esas necesidades, se planteó una propuesta de estructura que no se aprobó porque obviamente yo comprendo que hay un tema económico que hay que valorar, pero al final me pongo a pensar, vea todo lo que hemos visto hoy, nosotros necesitamos tener las personas, mientras se sale de la sesión.

Entonces, quisiera, que conste en acta lo que hablo, de la necesidad de que esta Junta Directiva revalore la propuesta del Comité de Planificación sobre las necesidades, al menos urgentes, para articular lo que se nos está quedando ahí entabado. Una era Programa Educativo, el otro es Talento Humano y por ahí tenemos un par de personas que también se están necesitando un poco más urgentes, que la propuesta iba con varias opciones, pero si hay un tema urgente de por lo menos cuatro personas eran, me parece, que se necesitaban contratar con urgencia para poderle dar esa articulación y aflojar un poco el entabamiento de lo que tenemos en este momento y quisiera aprovechar que William sigue con la palabra, que Doña lle se la de, que también pueda aportar como parte del Comité.

***Al ser las doce horas con veinticinco minutos se retira de manera momentánea de la sala de sesiones el Sr. Javier Sandoval Loría, Contralor.***

El Sr. William Núñez Alvarado, miembro del Comité de Planificación, señala que lo menciona por la Sra. Aguilar Solano es muy relevante y con base en la información y el acompañamiento brindado a planificación se analizó la estructura con base en el Plan Estratégico se consideró que es necesario adoptar esta estructura, por lo que se une al llamado para retomar la estructura que se planteó por este Comité y se pone a disposición para mejorar la estructura para el mejor desempeño de la organización.

También recalca la importancia en el tema de los funcionarios contar con herramientas de evaluación del desempeño, lo cual permitiría que muchos funcionarios se sientan seguros en sus cargos y les dará ánimo para generar aportes en temas de innovación y otros.

***Al ser las doce horas con treinta y tres minutos se retira de la sesión la Srta. Jenifer Lucía Guillén Rivera, Jefa Guía Nacional.***

Se continúan con las recomendaciones:



Finalmente, la Sra. Acuña Arce y el Sr. Jorge Llubere indican que se va a coordinar sesiones mensuales con directoras para ver el tema de cumplimiento de las metas.

---

Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica  
Acta de la Sesión Extraordinaria N°18-2024/25  
07 de septiembre de 2024

---

En el caso de la Junta Directiva Nacional el próximo informe será presentado en el mes de noviembre del 2024.

***Al ser las trece horas con cinco minutos reingresa a la sala de sesiones el Sr. Javier Sandoval Loría, Contralor.***

Se agradece a la Sra. Acuña Arias y al Sr. Llubere por la información y presentación de estos resultados.

***Se finaliza la sesión por agotarse el tiempo programado para la misma y los siguientes puntos de la agenda no se tratan y quedan pendientes para la próxima sesión de Junta Directiva Nacional:***

1. Continuación de la agenda de sesión ordinaria del 06 de setiembre de 2024.
  - a. Temas de Dirección General:
    - i. Informe sobre nuevo servicio de alimentación en Iztarú
    - ii. Informe de proceso para nueva persona en tesorería
    - iii. Reunión con los Jefes de Grupo
  - b. Temas de Presidencia:
    - j. Tienda Explorador
  - c. Informes:
    - i. Comité Ejecutivo Nacional
      - Estados financieros a abril 2024.
    - ii. Consejo Técnico Nacional.
    - iii. Comisarías Internacionales Guía y Scout.
    - iv. Comité de Contraloría.
    - v. Comité de Planificación.
    - vi. Jefaturas Nacionales Guía y Scout.
  - d. Solicitud de informes de Jefatura Guía y Scout.

#### **ARTÍCULO VI: CIERRE DE LA SESIÓN.**

Se levanta la sesión a las trece horas con diez minutos.

Ileana Boschini López  
Presidenta

---

Última línea

Anayancy Villegas Bermúdez  
Secretaria

---