



**Guías y Scouts  
de Costa Rica**

INSTITUCIÓN BENEMÉRITA

# Plan Estratégico 2121

Las Estrategias





# CONTENIDOS

Nuestra Misión _____	5
Nuestra Visión _____	5
Objetivos Estratégicos I _____	6
Objetivos Estratégicos II _____	6
Objetivos Estratégicos III _____	11
Objetivos Estratégicos IV _____	15
Objetivos Estratégicos V _____	19
Objetivos Estratégicos VI _____	20
Objetivos Estratégicos VII _____	23

## **Plan Estratégico Nacional 2121. Las Estrategias**

Código: JDN-CPE-PEN-002

Versión 02

Aprobación:  
Acuerdo #03  
Sesión No. 42-2018/19

Área:  
Junta Directiva Nacional



## NUUESTRA MISIÓN

Somos una organización de educación no formal con el propósito de contribuir, por medio del método Guía y Scout, en la formación de la niñez y la juventud para el desarrollo de su pleno potencial como individuos y ciudadanos comprometidos con la sociedad.

## NUUESTRA VISIÓN

En el año 2021, 21000 niños y jóvenes serán protagonistas del programa Guía y Scout; programa que será referencia por su atractivo y su ajuste a las necesidades de la juventud y de la sociedad costarricense.

## I. Objetivo Estratégico:

Brindar oportunidad a más niños, niñas y jóvenes de acceder y desarrollarse participando en el Programa Educativo (**Crecimiento**).

### Definición

Se refiere al incremento de la membresía juvenil y su relación óptima con la membresía adulta dedicada a programa. “En el año 2021, habrá más de 21.000 jóvenes protagonistas en el Programa Guía y Scout” (Aprobado: Acta N10 - 2017/18, acuerdo N.2)

## II. Objetivo Estratégico:

Incrementar el número de comunidades beneficiarias del Programa Educativo (Penetración).

### Definición

Se refiere al incremento en la presencia del programa educativo en las distintas zonas geográficas.

Nota: Descripción de la estrategia para lograr el objetivo	Objetivo Estratégico	Nota: Explicativo de la estrategia	Nota: Aspectos clave para la implementación de la estrategia
Estrategias Asociadas al Objetivo Estratégico	Objetivo Estratégico	Notas sobre la estrategia(Descripción)	Aspectos Clave
<p>Utilizar conceptos de grupo y estructura de grupo más amplios que los tradicionales.</p>	<p>I y II</p>	<p>* Se implementan modalidades de grupo, que puedan incorporar alianzas con otras organizaciones y sectores (Iglesias, Asoc. Solidaristas, Asoc. de Desarrollo, Clubes Deportivos, Instituciones Públicas, núcleos familiares, Clubes Guías y Scouts, Exmiembros de la Asociación ).</p>	<p>* El concepto de Grupo se amplía y modifica para aceptar otros modelos, por ejemplo, a los clubes o grupos con una sola sección.</p> <p>* Modificación del POR en 2018 / 2019.</p>
<p>Realizar, mantener y desarrollar alianzas con organizaciones, con presencia nacional o regional, de modo que la implementación de grupos Guías/Scouts, sea replicable a través de estas organizaciones.</p>	<p>I y II</p>	<p>*Se utilizan alianzas con otras organizaciones que incluyen niñas, niños y jóvenes, para por medio de su infraestructura potenciar el alcance del programa a una mayor población.</p>	<p>* Preseleccionar las alianzas de acuerdo con el potencial que éstas representen para el crecimiento y la penetración.</p>

Se brinda soporte, de calidad, a los miembros de la Asociación, por medio de tres vías:

1 - La "plataforma de servicios" que da apoyo y animación a todos los grupos y miembros que lo requieran.

2 "Los Dirigentes Sectoriales" que se encargan de brindar apoyo, promover y supervisar, un conjunto de Grupos que se le asigna (esto denominado "sector")

3 - Los "gestores de desarrollo" que se encargan de apoyar, por proyectos, el desarrollo del programa educativo (incluye los servicios de apoyo a éste, tales como el recurso adulto).

I y II

\*En el proceso de crecimiento esperado, se podría pasar a tener más de 675 grupos del tipo tradicional.

Los dirigentes sectoriales, en conjunto con la plataforma y los gestores de desarrollo, soportan y alinean el crecimiento.

\* Se entiende que los procesos de apoyo se enfocan hacia los dirigentes - tanto como hacia los miembros infantiles y juveniles - y no específicamente hacia los sectores, pues queda claro que éstos son agrupaciones temporales y parte de la estructura de soporte a la implementación del programa educativo, en los Grupos asignados.

(El sector no es un grupo geográfico, sino un conjunto de grupos guías-scouts asignados a un dirigente sectorial para su supervisión, animación y soporte. Los sectores se redefinen por la Dirección General o quien ésta delegue, en cualquier época del año, de acuerdo con las necesidades de coordinación, apoyo y disponibilidad de dirigentes sectoriales, entre otros aspectos.)

\*Definir e implementar un responsable, de los dirigentes sectoriales, en el área de operaciones, que coordina la implementación de los planes de soporte.

\* Continuar la estructuración de la plataforma de servicios, con los expertos en los temas de programa, formación y gestión institucional, parte de la plataforma, para que puedan ejecutar un programa de animación y asesoría a todos los dirigentes y grupos del país.-

\* Implementar un repositorio con toda la información necesaria para desarrollar el programa educativo: **d o c u m e n t a c i ó n** (formularios, instructivos, **p r o c e d i m i e n t o s**, manuales, planes de progresión, base de datos de dirigentes y adultos en apoyo al programa), políticas, entre otros.





<p>Implementar en el programa educativo los hallazgos de la consulta a los jóvenes protagonistas potenciales y el de deserción - Estudios UNIMER - en relación con barreras de entrada, intereses, gustos y preferencias</p>	<p>I y II</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Con base en las consulta externa definir diversos proyectos tomando acciones para atender las oportunidades y retos que se detectan en el estudio.</li> <li>* Considerar el estudio Percepción del Movimiento de Guías y Scouts en Costa Rica - 2016 , como eje transversal, de dichos proyectos.</li> <li>* En relación con crecimiento y penetración, establecer acciones a nivel de grupo y de protagonistas de programa, enfocadas en visibilidad y acercamiento a los miembros potenciales.</li> <li>* A nivel grupal debe darse un enfoque en la apertura con miembros potenciales, de calidad en relaciones humanas y de acercamiento con la comunidad cercana.</li> <li>* A nivel organizacional habrá un enfoque de participación para los niños, niñas y jóvenes, en las zonas donde los grupos no puedan cubrir la demanda en determinados momentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La implementación de acciones, soportada en los hallazgos, debe iniciarse con base en el programa actual, en forma paulatina.</li> <li>* La implementación de los hallazgos debe realizarse en todos los ámbitos del programa, desde su ejecución, a nivel de grupo, hasta los eventos de todo tipo que se organicen: locales o nacionales.</li> <li>* El proceso se acompaña con las acciones necesarias para el cambio cultural y permea en todas las comunicaciones organizacionales.</li> </ul>
<p>Implementar en los procesos de captación, reclutamiento, selección, evaluación y motivación, los hallazgos de la consulta sobre adultos voluntarios potenciales y deserción - Estudios UNIMER -</p>	<p>I y II</p>	<p>Implementar en en los procesos de captación, reclutamiento, selección, evaluación y motivación, los hallazgos de la consulta sobre adultos voluntarios potenciales y deserción - Estudios UNIMER -</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Crear un grupo de trabajo que presente una propuesta con base en los resultados del estudio.</li> <li>* La propuesta debe separar: reclutamiento, selección y motivación.</li> </ul>

<p>Mantener una vestimenta y símbolos externos que sean atractivos para cada grupo etario, protagonistas y voluntarios y contribuya a la atracción de miembros potenciales.</p>	<p>I y II</p>	<p>* La vestimenta o uniforme es un elemento del programa y debe tratarse como tal, y se adecua a las circunstancias de los protagonistas y miembros, en forma periódica.</p>	<p>* Considera no sólo a los jóvenes sino a los adultos.</p> <p>* Incorporar los elementos de comunicación que permitan la mejor comprensión de la vestimenta como elemento de programa e imagen.</p>
<p>Socializar los resultados del desarrollo integral de los protagonistas de programa a la sociedad costarricense en términos de competencias y habilidades para la vida.</p>	<p>I y II</p>	<p>* Brindar una imagen correcta y actualizada de los beneficios que brinda el Movimiento tanto a cada individuo como a la sociedad.</p>	<p>* Modifica la imagen de acampadores de Guías y Scouts para ampliarla a una más acorde con los objetivos del movimiento.</p>
<p>Utilizar un paquete de herramientas para la promoción e implementación del programa.</p>	<p>I y II</p>	<p>* Este paquete incluye: material promocional estandarizado, herramientas básicas para el inicio de la implementación de secciones, herramientas básicas de animación, conceptos básicos de programa, herramientas básicas para el inicio del programa - reuniones, uniforme, soporte - con quién me apoyo?-. respuestas a las preguntas frecuentes, entre otros.</p> <p>*Este paquete es la herramienta básica para la apertura de un grupo, formación básica del dirigente y soporte a los grupos.</p>	<p>* Tomar en cuenta que el segmento a atender varía: escolar, colegial, grupo religioso, empresa, otros grupos.</p> <p>* Implementar un grupo de trabajo para la compilación de la herramienta.</p> <p>*El paquete debe estar listo en el 2019 (Con base en el programa oficial).</p> <p>*El paquete está normalizado y se actualiza, conforme va variando el programa.</p>

### III. Objetivo Estratégico:

Ofrecer un programa educativo y vida de Grupo de clase Mundial (**Programa y Vivencia guía/scout**).

#### Definición

El “programa que será referencia por su calidad, atractivo y ajuste a las necesidades de la juventud y la sociedad costarricense” (Aprobado: Acta N10 - 2017/18, acuerdo N.2) y tendrá un atractivo sostenible para un número creciente de niños niñas y jóvenes.

Nota: Descripción de la estrategia para lograr el objetivo	Nota: Explicativo de la estrategia	Nota: Aspectos clave para la implementación de la estrategia
Estrategias Asociadas al Objetivo Estratégico	Notas sobre la estrategia(Descripción)	Aspectos Clave
<p>Mantener posicionada la imagen de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, sus símbolos externos, vestimenta y elementos visibles, de manera que sean atractivos para nuestra población meta .</p>	<p>*Niños, niñas y jóvenes: La estrategia está enfocada a brindar una imagen del Guidismo y el Escultismo, atractiva y que despierte interés de participar para los niños, niñas y jóvenes.</p>	<p>*Enfocarse en los intereses del población meta, considerando ésta como potenciales miembros juveniles.</p> <p>* Revisar en forma periódica la correspondencia (imagen, vestimenta y otros elementos visibles) con los intereses de los posibles miembros juveniles.</p>

Garantizar, a través del empoderamiento de los protagonistas, que ellos moldeen su programa (educativo) de modo que responda y se ajuste efectivamente a sus necesidades e intereses.

\*Una de las formas más eficaces de mantener un programa que se actualiza en forma constante, es permitir que las actividades, que se ejecutan, sean producto de los intereses de los participantes. Entonces es clave que se fomenten los mecanismos para este propósito.

\* Enfoque en la revisión constante de los temas de interés de la niñez y la juventud para su inclusión en el programa.

\*Los Protagonistas (niños, niñas y jóvenes) participan en la definición e implementación - dentro de su nivel de responsabilidad- de actividades del programa, con el fin de que sea adecuado a sus intereses y preferencias, comenzando por el ámbito de su sección y ampliándose al nivel nacional.

\*Poner en práctica, en forma inmediata, en todas las Secciones, los espacios para que los niños, niñas y jóvenes, definan en forma participativa, las actividades que serán parte de su programa.

Estandarizar -poner en práctica - en todos los grupos e instancias de IMPLEMENTACIÓN del programa educativo de la Asociación, los factores de éxito utilizados en:  
1- grupos con alta membresía y baja deserción en el paso entre secciones y  
2- con otras organizaciones juveniles de alta membresía.

\* En forma anual, revisar y replicar los procesos de programas más atractivos.

\* Mantener una mirada "hacia afuera" para estar al tanto de lo que hacen otras organizaciones exitosas en la atracción de niñez y juventud : opciones juveniles con alta membresía, tales como grupos religiosos, "techo", entre otras.

\* Encargar la revisión de los factores de éxito a un equipo de trabajo que realiza el estudio en forma anual y emite un informe a la Dirección General y Planificación.

\* Incluir en la implementación del programa, cada año, los hallazgos.

\* Formación de los dirigentes y facilitadores en la comprensión del concepto.

\* Incluir en las comunicaciones institucionales mensajes claves para apoyar la implementación del concepto.



Implementar en el programa educativo los hallazgos de la consulta a los jóvenes protagonistas potenciales y el de deserción - Estudios UNIMER - en relación con barreras de entrada, intereses, gustos y preferencias.

\* Con base en las consulta externa definir diversos proyectos tomando acciones para atender las oportunidades y retos detectados en el estudio.

\* Considerar el estudio Percepción del Movimiento de Guías y Scouts en Costa Rica - 2016, como eje transversal.

\* La implementación de acciones, soportada en los hallazgos, debe iniciarse con base en el programa actual, en forma paulatina.

\* La implementación de los hallazgos debe realizarse en todos los ámbitos del programa, desde su ejecución, a nivel de grupo, hasta los eventos de todo tipo que se organicen: locales o nacionales.

\*El proceso debe acompañarse de las acciones necesarias para el cambio cultural y permea en todas las comunicaciones organizacionales.

Flexibilizar el modo en que se desarrolla el programa de manera que se adecue a las disponibilidad de tiempo de sus protagonistas, según grupo etario.

\* El programa se ejecuta en diferentes períodos de tiempo, horarios, espacios virtuales, de modo que se adecue a la "ventana de tiempo" que tenga cada individuo y grupo etario, en competencia con las otras actividades que dicho individuo o grupo desarrolla.

\* Flexibilidad en la demanda de tiempo del programa.

\* Formación de los dirigentes y facilitadores en la comprensión del concepto.

\* Incluir en las comunicaciones institucionales mensajes claves para apoyar la implementación del concepto.

Utilizar herramientas del mundo digital para acercar el programa a sus participantes.

\* Cambiar el paradigma del manejo del programa y la progresión personal para que se realice en forma interactiva, de un modo más "natural" para los participantes del programa en el siglo XXI.

\* Desarrollar herramientas tecnológicas adecuadas a la realidad de los niños, niñas y jóvenes; sin demeritar las posibilidades de chicos que requieran instrumentos más tradicionales.

Generar “instancias” de programa, de invitación libre, para permitir socialización y facilitar programa a los grupos.

Consiste en la planificación y ejecución de actividades, rápidas, de libre participación para los niños y jóvenes, en forma individual o grupal, de forma que se facilite la socialización y la oferta.

\* En estas actividades se abre el espacio y se motiva la participación de niños, niñas y jóvenes que no son miembros de la Asociación.

\* Actividades periódicas.

\* Reclutamiento de un equipo o equipos de voluntarios que planifica, organiza y ejecuta este tipo de instancias, en forma coordinada con las directrices institucionales.

\* Comunicación y divulgación constante de las actividades.

\* Los grupos participan de estas actividades a miembros potenciales.

Verificar continuamente que el Proyecto Educativo responde efectivamente a las necesidades e intereses de la niñez y juventud y en caso necesario actualizarlo.

\* Contrastar la realidad situacional, de la población meta, para verificar si responde a su entorno, sus intereses, su disponibilidad de tiempo, gustos y preferencias, grupos etarios, entre otros, y si sus herramientas son útiles para lograr los resultados esperables.

\* Los ajustes se realizan siempre en forma gradual y paulatina, partiendo de lo conceptual.

\* Consideración de los investigaciones recientes contratadas por la organización.

\* Contrastar los aspectos actuales de programa con los resultados de estos estudios.

\* Mantener siempre la visión desde la perspectiva juvenil y no adultocentrista.

\* Considerar como el centro del programa a la persona. Los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) son importantes en desarrollo de la ciudadanía, pero no el centro del programa.

\* Utilizar como principal herramienta de control los indicadores de satisfacción del programa definidos como parte del este Plan Estratégico 2121.



## IV. Objetivo Estratégico:

Mantener y desarrollar una gestión, estructura organizacional e infraestructura que soporten el crecimiento y faciliten el desarrollo del programa.

### Definición

Se refiere a los servicios de apoyo, equipos de trabajo, procesos, equipos, programas e instalaciones que soportan la dinámica institucional.



Nota: Descripción de la estrategia para lograr el objetivo	Nota: Explicativo de la estrategia	Nota: Aspectos clave para la implementación de la estrategia
Estrategias Asociadas al Objetivo Estratégico	Notas sobre la estrategia(Descripción)	Aspectos Clave
<p>Se brinda un soporte, de calidad a los miembros de la Asociación, por medio de tres vías:</p> <p>1 - La “plataforma de servicios” que da apoyo y animación a todos los grupos y miembros que lo requieran.</p> <p>2 - Los Dirigentes Sectoriales - que se encargan de brindar apoyo, promover y supervisar, un conjunto de Grupos que se le asigna (esto denominado “sector”)</p> <p>3 - Los “gestores de desarrollo”, que se encargan de apoyar, por proyectos, el desarrollo del programa educativo (incluye los servicios de apoyo a éste, tales como el recurso adulto).</p>	<p>*En el proceso de crecimiento esperado se podría pasar a tener más de 675 grupos del tipo tradicional y se darán ingentes necesidades de formación y apoyo. Para soportar el crecimiento se estructura por medio de “sectores”, cada uno atendido por un dirigente sectorial. Los dirigentes sectoriales, en conjunto con la plataforma y los gestores de desarrollo soportan y alinean el crecimiento. - El sector no es un grupo geográfico, sino un conjunto de grupos guías-scouts asignado a un dirigente sectorial para su supervisión, animación y soporte.- Los sectores se redefinen por la Dirección General o quién ésta delegue, en cualquier época del año, de acuerdo con las necesidades de coordinación, apoyo y disponibilidad de dirigentes sectoriales, entre otros aspectos.</p> <p>* Se entiende que los procesos de apoyo se dirigen hacia los dirigentes - tanto como hacia los miembros infantiles y juveniles - y no específicamente hacia los sectores, pues queda claro que éstos son agrupaciones temporales y parte de la estructura de soporte a la implementación del programa educativo en los Grupos asignados.</p>	<p>*Un responsable, de los dirigentes sectoriales, en el área de operaciones, que coordina la implementación de los planes de soporte a los grupos.</p> <p>* Continuar la estructuración de la plataforma de servicios, con los expertos en los temas de programa, formación y gestión institucional, parte de la plataforma, para que puedan ejecutar un programa de animación y asesoría a todos los dirigentes y grupos del país.-</p> <p>* Implementar un repositorio con toda la información necesaria para desarrollar el programa educativo: documentación (formularios, instructivos, procedimientos, manuales, planes de progresión, base de datos de dirigentes y adultos en apoyo al programa), políticas, entre otros.</p>





<p>Implementación de un Centro de Resolución de Conflictos.</p>	<p>El Centro de Resolución de Conflictos es una estructura permanente, constituida por miembros no funcionarios.</p> <p>Su ámbito de acción cubre al Equipo Nacional, no incluye a la Oficina Nacional.</p> <p>Resuelve los conflictos entre los miembros que no se relacionan con Corte de Honor.</p>	<p>Modificación del POR aprobada en 2019.</p>
<p>Implementación de una Contraloría de Servicios.</p>	<p>Su ámbito de acción cubre todo el Equipo Nacional.</p> <p>Verifica la calidad de los servicios brindados por el Equipo Nacional y la Oficina Nacional.</p> <p>Atiende y direcciona las sugerencias de oportunidades de mejora en el servicio.</p> <p>Es una estructura permanente en el Equipo Nacional.</p> <p>El Contralor de la JD es el coordinador de la Contraloría de Servicios. Podrá ser remunerado.</p>	<p>Modificación del POR aprobada en 2019.</p>
<p>Una visión de la organización enfocada a los niños, niñas y jóvenes: Un Equipo Nacional.</p>	<p>Un Equipo Nacional, coherente y homogéneo, constituido por todos los dirigentes y colaboradores, que alineados operativizan la Misión: brindar el apoyo necesario para que los protagonistas vivan el programa y se desarrollen como individuos y ciudadanos. Una estructura sencilla, en dos niveles: Orgánico y Operativo.</p>	<p>Modificación del POR aprobada en 2019.</p>

Simplificación y optimización de los procedimientos, manuales y normativa institucional de modo que respondan de forma efectiva a las ESTRATEGIAS y faciliten la operación de la organización

- \* Actualizar en forma permanente de la normativa Institucional en respuesta las estrategias para el desarrollo, ejecución e implementación del programa educativo.
- \* Implementar instrumentos que faciliten la ejecución de los procedimientos y los controles necesarios.

\* Los repositorios deben diseñarse e implementarse de acuerdo con público meta.

Elaborar productos de comunicación específicos, para transmitir las estrategias relacionadas con el atractivo sostenido que debe tener el programa.

- \* La comunicación de las estrategias y las acciones estratégicas es en proceso constante y parte de la formación de los miembros adultos.
- \* Se producen documentos y ejecutan acciones que realimentan a los miembros en relación con las estrategias y el PE

\* Los repositorios deben diseñarse e implementarse de acuerdo con público meta.

## V. Objetivo Estratégico:

Sostenibilidad económica: Lograr un ingreso económico que permita la sostenibilidad de la Misión y Visión de la organización sin depender de los ingresos del estado.

### Definición

(Se refiere a las acciones, desde las distintas áreas de la organización, que permiten mantener la oferta de programa en el transcurso del tiempo. (Aprobado: Acta N10 - 2017/18, acuerdo N.2)

Nota: Descripción de la estrategia para lograr el objetivo	Nota: Explicativo de la estrategia	Nota: Aspectos clave para la implementación de la estrategia
Estrategias Asociadas al Objetivo Estratégico	Notas sobre la estrategia(Descripción)	Aspectos Clave
<p>Desarrollar y mantener una estructura de negocio para lograr ingresos con base en los activos de la organización, tanto tangibles como intangibles por medio de la Fundación Siempre Listos, que sea responsable de la coordinación e implementación del modelo de ingreso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La prosecución de fondos se realiza por medio de la Fundación Guía y Scout, de modo que la AGSCR se concentra en su Misión y Visión.</li> <li>* Por convenio la Fundación utiliza algunos activos de la AGSCR para hacerlos productivos económicamente y autosostenibles cuando esto es posible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Generación de planes concretos de negocio e implementación a partir del 2019.</li> <li>* Cambio de cultura organizacional para comprender y aprender sobre la importancia de la generación de fondos para permitir el crecimiento y sostenibilidad.</li> </ul>

## VI. Objetivo Estratégico:

Mantener e implementar una Visión Estratégica, para lograr la Misión Visión de la Asociación a través del tiempo. Mantener una acción y visión estratégica continua que permita la sostenibilidad de la organización y el logro de su misión visión.

### Definición

Se refiere a las acciones, desde las distintas áreas de la organización, que permiten mantener una oferta de programa vigente y atractiva en el transcurso del tiempo.

Nota: Descripción de la estrategia para lograr el objetivo	Nota: Explicativo de la estrategia	Nota: Aspectos clave para la implementación de la estrategia
Estrategias Asociadas al Objetivo Estratégico	Notas sobre la estrategia(Descripción)	Aspectos Clave
<p>Desarrollar e implementar una planificación estratégica y operativa constante en la organización.</p>	<p>La Junta Directiva, la Dirección General, la Oficina Nacional y los Grupos están comprometidos con la ejecución de los planes estratégicos y operativos de la Asociación y alinean sus acciones y decisiones con base en ellos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mantener el compromiso de los candidatos a la JDN con el Plan Estratégico.</li> <li>* Divulgar y capacitar a los dirigentes en relación con las Estrategias, Objetivos Estratégicos y Planes de Acción y su nivel de responsabilidad.</li> </ul>



Evaluar en forma constante y periódica, el alineamiento y los resultados del PE.

Se establecen las herramientas para mantener un monitoreo constante de los resultados del PE y el alineamiento de las acciones.

\* Revisión de los resultados y alineamiento en JD.

\* La Junta Directiva se compromete con el apoyo del PE y las recomendaciones del Comité Planificación para su alineamiento, evaluación y puesta en práctica.

Realimentar, en forma constante, a la JDN y a la Dirección General sobre las desviaciones que se pudieran estar dando en relación con alineamientos con el PE .

El comité de planificación da seguimiento permanente a las acciones de la organización y el equipo nacional para mantener alineadas sus acciones con el PE.

\* Mantener espacios periódicos en las sesiones de JD para la realimentación, tanto como a nivel de la Dirección General y Direcciones.

\*Mantener un adecuado relevo generacional en los cuadros de planificación de la asociación.

Divulgar y formar en forma constante, en relación con las estrategias del PE, para lograr que permeen en todos los niveles organizacionales y que las acciones de la organización se alineen con éstos.

- Las estrategias organizacionales establecidas en el PE son parte de la formación institucional y las comunicaciones en todos los niveles.

\* Inclusión de los aspectos esenciales del PE como parte de la formación de todos los dirigentes de la AGSCR y de sus facilitadores.

Se desarrolla una gestión permanente del riesgo desde el punto de vista estratégico y operativo: financiero, reputacional, programa.

\*El PE y la operación de la Asociación deben considerar el manejo del riesgo en sus diferentes instancias: Estratégico, operacional, cumplimiento, tecnológico, de imagen y reputacional, económico y financiero. Para ello se incluirá un matriz de riesgo que será actualizada cada año.

\* Conformación de un área dedicada la atención del riesgo.

\*Inclusión en todos los PAO de acciones dedicadas a la mitigación del riesgo.

Implementar los hallazgos de los estudios (Encuesta generacional para CR - UNIMER-; encuesta de juventud país el Ministerio de Juventud; Percepción de Adultos Potenciales sobre el Movimiento -UNIMER-; Percepción del Movimiento - UNIMER-; estudio sobre deserción -UNIMER-) en cada uno de los acciones de la organización , en todos los niveles, con estructuras, documentos y procesos.

- Los hallazgos de los estudios se incorporan en: estructura, programa, la gestión de los adultos, las comunicaciones, imagen, etc.

\* Conformación de grupos de estudio para el análisis.

\* Implica la revisión de temas tales como programa, gestión de adultos, entre otros, con base en los hallazgos de los estudios, que son la partida de las acciones.

Evaluación constante de la calidad.

La AGSCR realizará una evaluación continua de la calidad de los servicios que brinda cada una de sus áreas.

\* Implementar un área de responsable de la medición de la calidad.

\* Revisar en el 2019 5 indicadores permanentes de la calidad.

\* Definir una política de calidad, como parte del Plan Estratégico y que acompaña a la Misión y la Visión.

## VII. Objetivo Estratégico:

Contar con el personal más adecuado para el logro de la misión y visión.

### Definición

\* AGSCR procura atraer, reclutar, formar y retener al recurso humano, voluntario y profesional, que cuente con las mejores competencias para cada una de las actividades necesarias para el logro de la Misión y Visión. Se relaciona directamente con el incremento de la membresía: juvenil, adulta y su relación óptima. “En el año 2021, habrá más de 21.000 jóvenes protagonistas en el Programa Guía y Scout” (Aprobado: Acta N10 - 2017/18, acuerdo N.2)

Nota: Descripción de la estrategia para lograr el objetivo	Nota: Explicativo de la estrategia	Nota: Aspectos clave para la implementación de la estrategia
Estrategias Asociadas al Objetivo Estratégico	Notas sobre la estrategia(Descripción)	Aspectos Clave
<p>Ofrecer una gama diversa de opciones de servicio para los adultos (no necesariamente como dirigente), en las que éstos se puedan desempeñar dentro de la Asociación.</p>	<p>* Se incluyen opciones adicionales, al servicio voluntario, más allá de ser dirigente institucional o de sección.</p> <p>* De este modo se da espacio a también a jóvenes que deseen brindar servicio voluntario en otros campos, por ejemplo: servicio en los campos escuela, servicios de apoyo profesional, servicios de orientación, entre otros y se brinda mejor soporte a la implementación del programa educativo.</p>	<p>* Actualización del POR. de modo que incluya estas opciones.</p> <p>* Implementación de los espacios, como parte del PAO.</p>



Posicionar la imagen de la Asociación de Guías y Scouts de Costa Rica, sus símbolos externos, uniforme y elementos visibles, de manera que sean atractivos para nuestra población meta de membresía de voluntariado.

\*Adultos: Crear una imagen atractiva para los adultos que deseen dedicar parte de su tiempo al servicio voluntario.

\*Sociedad: fortalece la imagen del Movimiento dentro del público en general, institucional y empresarial.

\* Enfoque en los intereses del población meta de voluntariado, considerando ésta como potenciales miembros adultos.

\* Enfoque en los aspectos de “valor” para los adultos.

\* Enfoque en el “valor” para la sociedad en términos del desarrollo de habilidades para la vida.

Mantener una vestimenta y elementos visibles, de manera que sean atractivos para nuestro recurso adulto meta.

\* Desarrollar alternativas de vestimenta que sean del agrado de los adultos, miembros o no y que tengan alternativas para distintas condiciones. Adecuarlas en forma periódica.

\* Mantener la vestimenta y el uniforme como un elemento que da visibilidad a la Asociación.

\* Atractivo para los adultos, sean miembros o no.

Promover por medio de campañas y otras opciones al voluntariado en la AGSCR como una alternativa atractiva, retadora y retributiva.

\* Motivar la participación de los adultos por medio de una oferta de “valor” que les signifique una mejor retribución de su tiempo - al ejercer voluntariado - que otras alternativas.

\* Atractivo para los adultos, sean miembros o no.

Flexibilizar el modo en que se desarrolla el programa de manera que sea menos demandante de tiempo para los adultos.

\*Adecuar el programa -en forma institucional - de modo que sea menos demandante de tiempo para los adultos, pero sin perder la calidad.

\* Calidad del programa significa el grado en que éste favorece el logro de los objetivos educativos.

\* Preparación de los modelos necesarios para el cambio.

\* Inclusión de este concepto en la formación y la comunicación de la Asociación.





Utilizar fuentes no tradicionales de reclutamiento de adultos.

Tales como: fuerzas vivas y grupos comunales, padres de familia y exmiembros juveniles

\* Esto se alinea con otras formas de implementación del programa.

\* Estos adultos, en relación con otras estrategias, pueden ejercer labores más allá de los dirigentes tradicionales.

\* Aprobación y publicación en POR 2018/2019.

Utilizar sistemas de formación a través de diferentes modalidades, adecuadas a las realidades de los adultos.

\* En forma adicional a las vías tradicionales se incluyen otras alternativas, tales como:

Virtual, conversatorios, presencial, por mentoría.

\* Estas nuevas formas permite atender necesidades y realidades específicas que no están siendo bien atendidas.

\* Implementar la "evaluación por competencias".

\* El aprendizaje es vivencial.

\* No se dejan las formas en uso de la formación, sino que se amplían con otras complementarias.

\* Se mejora la evaluación de competencias.

\* Considerar las diversas formas de aprendizaje de los adultos, sus grupos etarios, culturales y sociales, para definir los canales de la formación.

Mantener y desarrollar un sistema que permita la gestión del programa educativo, así como la evaluación, seguimiento y motivación del recurso adulto.

\* Un sistema informático que apoye la gestión y registro de la progresión personal, de modo que los adultos tengan el apoyo necesario para implementar el Programa.

\* Un sistema informático que permita mantener la información actualizada del historial, experiencia y competencias de los adultos.

\* Poner en práctica y continuar la ampliación del sistema que se desarrolla en el 2018.

# NOTAS

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





Apdo: 2223 1000  
San José, Costa Rica  
[siemprelistos.com](http://siemprelistos.com)

[info@siemprelistos.com](mailto:info@siemprelistos.com)  
+506 2222 9898

