



GUÍAS Y SCOUTS
DE CHILE



Cuenta Institucional

Asociación de Guías y Scouts de Chile

111° Asamblea Nacional



Documento oficial
Asociación de Guías y Scouts de Chile
República 97, Santiago

Julio 2023

Diagramación: Equipo Nacional de Comunicaciones
Imágenes bajo licencia CC.

informaciones:
secretaria@guiasyscoutschile.cl

Índice

1.Introducción	4
2.Gobernanza Institucional	6
2.1. Consejo Nacional: ¿Qué es?	6
2.2. ¿Quiénes componen el Consejo Nacional?	8
2.3. Desafíos del Periodo	9
2.4. Datos de funcionamiento período 2022-2023	12
2.5. Labores por Consejeras y Consejeros	13
3.Tesorería Nacional	14
3.1. Situación económica actual	14
3.2.Inversiones e Inmobiliaria BP S.A.	15
3.3.Fundación “Acción por la Niñez y la Juventud”	16
3.4.Deuda por impuesto a la renta AT 2017	17
3.5.Deuda por facturas mal emitidas por el año 2004	18
3.6.Deuda previsional	18
3.7.Gestión de Activos Inmuebles	20
4.Nuestro Equipo Nacional	21
4.1. Palabras del Director Ejecutivo Nacional	22
4.2. Avance Plan Estratégico	26
4.3. Sobre los acuerdos de Asambleas Nacionales anteriores	57
4.4. Reflexiones por Áreas Estratégicas	62
4.5. Informe Registro Institucional	86
4.6. Informe Comisión de Educación - COMEDUC	91
4.7. Informes de Comisiones y Equipos	102
5.Disciplina Institucional de acuerdo con la ley 20.500	166
5.1. Funcionamiento Corte de Honor Nacional	167
5.2. Acciones realizadas	169
5.3. Gestión de las Cortes de Honor Territoriales	173
5.4. Análisis de causa durante el periodo	176
5.4. Acciones para considerar en el próximo periodo	180
5.5. Comentarios finales	181
6.Estudio de Cuota Extraordinaria	183
6.1. Hechos para el análisis	183
6.2. Crecimiento y asociados	183
6.3. Identificación de acciones concientizándolas de la situación futura	184
6.4. Cuota de Registro año 2023	185
6.5. Ideario de propuestas	186
6.6. Conclusiones	188
7.Conclusiones	189
8.Documentos de trabajo del periodo	192



1.Introducción

En el presente documento se presenta, de acuerdo con nuestro Estatuto vigente, la cuenta institucional de la marcha de la organización en sus diferentes vertientes.

Así, este documento solo tiene la ambición de poder dar a conocer a las y los asociados, el trabajo realizado y aquel desempeñado por la institución.

Como se podrá observar, existen diferentes ámbitos de acción que buscamos puedan conocer y bastantear para efectos de reunirnos a conversar en nuestra próxima Asamblea Nacional.

Desde el año 2019 la marcha de la organización no ha estado exenta de dificultades. Los desafíos impuestos por la realidad nacional e internacional han dado en más de alguna ocasión el ritmo para poder avanzar en las diferentes gestiones de Guías y Scouts de Chile. El COVID-19 ha sido un factor determinante en la gestión tanto de nuestros grupos y territorios como también del quehacer institucional.

Por otro lado, la realidad económica institucional también ha sido uno de los factores determinantes en las decisiones de la estructura nacional.

Así, nuestra institución a debido congeniar estos factores para sortear la continuidad del Movimiento Guía y Scout en Chile de acuerdo con las directrices que nos entregan las Organizaciones Mundiales del Movimiento Guía y Scout.

En esta oportunidad, nos gustaría presentar el énfasis del trabajo del último periodo en lo referido a la continuidad. La continuidad del Movimiento a través de la Asociación de Guías y Scouts de Chile ha sido el factor aglutinante de este periodo.

Debemos así rememorar que en la 110° Asamblea Nacional vivimos un punto de inflexión en torno a este hito, el que se suscita a propósito de la realidad económica institucional.

Considerando tal escenario, la búsqueda de la continuidad institucional implicó que el motor del trabajo se orientará a buscar estabilidad financiera para poder evidenciar posibilidades realistas de continuidad al funcionamiento organizacional, sin necesidad de tener que recurrir a mecanismos legales que pudiesen llevarnos a la liquidación de bienes y que esto mismo nos pudiera llevar a una liquidación forzosa que tuviera el efecto de “cierre” institucional.

Así, y ya luego de 9 meses de trabajo, hemos podido comenzar a dar respuestas en torno a la continuidad.

¡Podemos continuar!

Con un plan estratégico que mira el año 2030 y que no podía evidenciar al momento de su aprobación las inclemencias que deberían sortearse en torno a la baja en la membresía institucional producto de diversas contingencias y a la pesadez de una deuda legal por arrastre de cotizaciones previsionales impagas que superan los \$600 millones de pesos al año 2022 se ha hecho necesario siempre observarlo con la lupa de la realidad y contexto actual para encontrar los espacios de continuidad hacia el 2030.

Pese a todo lo anterior, desde los diferentes niveles institucionales el trabajo sigue vigente. Nuestros grupos continúan trabajando con el arduo esfuerzo de las personas naturales que ponen a disposición sus talentos. Seguimos sumando noches de campamentos.

El nivel Nacional; Equipo Nacional, Cortes de Honor Nacional y Territoriales y el Consejo Nacional han continuado sus labores. Trabajo silencioso y austero de todas y todos.

Se ha buscado un trabajo que garantice el adecuado uso de los recursos económicos mirando el año 2024 para efectos de lograr en dicho periodo una continuidad operacional más normal y contar con un presupuesto acorde que pueda ayudar la animación territorial de las diferentes estructuras y el funcionamiento correcto para la operatividad.

En este periodo tanto para la Corte de Honor Nacional, así como para el Consejo Nacional y nuestro Director Ejecutivo Nacional no existieron gastos ni reembolsos por representación o gestión. Dicho hito no es lo esperado, toda vez que ha llevado el esfuerzo personal y familiar de los voluntarios y voluntarias que componen dichos organismos, quienes en un acto generoso han puesto a disposición su voluntad.

Esperamos que las próximas páginas del escrito y los links asociados puedan acercarlos a saber el estado actual en torno a Guías y Scouts de Chile, y sirva para que podamos consensuar un gran acuerdo que nos permita abordar el próximo ciclo con énfasis en la continuidad y consecución de trabajos y procesos en las diferentes áreas del quehacer nacional.

En base a lo anterior es necesario identificar que el cumplimiento de acuerdos por parte del Consejo Nacional no fue una prioridad. Dicho encargo y solicitud realizada por el presidente del periodo descansa en la necesidad de dar continuidad y cierre a procesos urgentes que no involucrasen detrimento patrimonial, así como también no redoblar esfuerzos en tareas que pueden ser abordadas en la reforma de Estatuto ya convocada.

La decisión anterior torna desde ya un desafío para el próximo periodo: El deber abordar los acuerdos pendientes de finalización y presentar el cuadro general de trabajo en torno a los mismos en la 112° AN, salvo mejor parecer de la futura gobernanza.

Consejo Nacional



2. Gobernanza Institucional

La gobernanza institucional, debemos recordar, descansa en la propuesta entregada por la Organización Mundial del Movimiento Scout, así como también aquellas directrices entregadas por la Organización Mundial Guía.

Desde dicho prisma, debemos procurar entender la marcha institucional como una conjugación de diferentes actores y razones de existencia diferente, pero con un gran objetivo común: La buena marcha institucional.

La locución gobernanza tiene mas de una acepción. Ya el manual de Gobernanza de la OMMS ha identificado diferentes énfasis para la misma frase. Empero nosotros identificamos esta como aquella que se ocupa de las directrices corporativas. Otros enfoques ponen el énfasis en que gobernar significa tomar decisiones sobre recursos (materiales, humanos, simbólicos) escasos. En este sentido, gobernar implica establecer prioridades sobre esos recursos y evaluar las consecuencias de esas decisiones. En este marco, el proceso central de una gestión para desarrollar organizaciones con buena gobernanza implica construir los consensos necesarios para que esas decisiones generen el mayor apoyo posible y armonía institucional.¹

Recuerda que el órgano de gobierno es el Consejo Nacional.

2.1. Consejo Nacional: ¿Qué es?

El Consejo Nacional (de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto) es la autoridad máxima de la Asociación en receso de la Asamblea Nacional, dirige la corporación y fija sus políticas en conformidad a las normas legales, al Estatuto, al Reglamento, a los acuerdos de la Asamblea Nacional y a las normas complementarias que este mismo dicte.

¹ Modelo de Gobernanza de la OMMS, p 7. Consultado el 17 de julio de 2023.

2.2. ¿Quiénes componen el Consejo Nacional?

Con derecho a voto, los doce miembros elegidos por la Asamblea Nacional ordinaria.

Con derecho a voz, la Directora o Director Ejecutivo Nacional designado por el Consejo Nacional.

El Consejo elegirá anualmente de entre los doce miembros a una Presidenta o Presidente Nacional, a una Vicepresidenta o Vicepresidente Nacional, a una Tesorera o Tesorero Nacional, y una Secretaria o Secretario de Consejo. Deberá existir diversidad de género en los cargos de la Presidencia y Vicepresidencia Nacional.

Actualmente el Consejo Nacional cuenta con 12 consejeras y consejeros, a saber:

- Natalia Aguilera Albornoz
- Sebastián Arancibia Tobar
- Carolina Ávalos Ovando
- Sergio Caro Flores
- Sebastián Chávez Navarro
- Althea Conio Acosta
- Julie Contador Espinoza
- Danay Huerta Díaz
- Natalia Otárola Latorre
- Julio Ramenzoni Billig
- Jorge Saavedra Jorquera
- Sol Turén Meza

2.3. Desafíos del Periodo

Renuncias y designaciones

El periodo se ve impactado por la renuncia de cuatro consejeras nacionales en el periodo 2022-2023, las cuales se identifican a continuación:

- Camila Cortés Abrigo
- Belén Gallo Osorio
- Florencia Pinto Iglesias
- Viviana Sepúlveda Galdames

En dicho sentido, el Consejo Nacional decide, en vista de mantener la democracia institucional el convocar a postulaciones para efectos de poder ocupar las plazas pendientes y así continuar con la operatividad del organismo, tal como lo indica la normativa.

Ante el llamado realizado, los cuatro cargos vacantes son designados para las siguientes guadoras quienes, previa postulación, deciden colaborar con el Consejo:

- Carolina Ávalos Ovando
- Althea Conio Acosta
- Danay Huerta Díaz
- Natalia Otárola Latorre

En el mes de marzo del presente año, presenta su renuncia el consejero Andrés Sáez. Ante lo anterior, el Consejo llama a postulaciones. Luego del periodo de revisión de antecedentes se designa al siguiente dirigente:

- Julio Ramenzoni Billig

Due diligence

Ante la renuncia de la representante legal de la Asociación se hace necesario revisar, además de los acuerdos de la Asamblea, el estado corporativo en sus diferentes áreas, con énfasis en la situación patrimonial y legal.

Así las cosas, en un trabajo colaborativo entre la Dirección Ejecutiva y las áreas del Consejo Nacional pertinente, se identifican algunas brechas de cumplimiento que fue necesario abordar con prioridad, paralizando el trabajo en otras áreas.

El trabajo se gesta con 4 énfasis:

1. Identificar deudas
2. Operativizar la relación con unidades satélites.3.2
3. Relaciones institucionales (Ordenamiento desde la representación legal)
4. Ajuste normativo (Reforma de Estatuto)

Las dos primeras letras serán tratadas en detalles en el apartado de Tesorería y la letra d) dice relación con el actual procedimiento de reforma al estatuto que se encuentra en curso.

Estos énfasis trajeron como resultado la identificación del monto completo de la deuda impositiva, la restructuración de acuerdos financieros que permiten el ajuste de caja institucional con recursos externos y un procedimiento para buscar armonizar la actual normativa con el sentir institucional.

El poder conocer con mayor profundidad el estado económico corporativo permitió esbozar estrategias jurídicas que permitiesen estudiar y explorar nuestros ítems financieros, y con ello construir herramientas jurídicas y administrativas que permitieron irradiar con nulidad el cobro de 40 millones de pesos y la recuperación de US \$ 10.000 por una auditoria inconcurrente.

Cambios en los estilos de liderazgo

Se busca para el periodo comenzar a recorrer un trabajo mancomunado priorizando al equipo y no enfocados en trabajos individualizados.

Esta forma de trabajo tiene virtudes que podrán visualizarse a mediano y largo plazo en torno a como nos relacionamos, como se construye colaborativamente la proyección institucional, reconociendo las deficiencias corporativas y asumiendo el desafío de la continuidad.

2.4. Datos de funcionamiento periodo 2022-2023

Cantidad de Consejos realizados

A continuación, se da a conocer la cantidad de sesiones realizadas entre el mes de septiembre del 2022 a julio del 2023. Durante este periodo se realizaron 11 sesiones ordinarias y 19 sesiones extraordinarias, generando un total de 30 actas que se encuentran al día en sus procesos de elaboración o publicación.

Si bien los cargos de elección y el Consejo busco como meta que el funcionamiento del CN fuese compatible y amigable con la vida personal y familiar, la carga de trabajo sigue siendo elevada.

Eso representa un desafío en vista a mejorar la gestión del órgano. El presidente evidencia como una instancia de mejora el poder asumir mejores tiempos de trabajo.

De igual forma para el periodo no pudo realizarse una sesión de consejo por falta de quórum no obstante haber sido citada estatutariamente. Para el efecto, el presidente nacional retroalimentó a los consejeros y consejeras en el ejercicio de sus facultades de corrección.

Numero de CO	Numero de CE	Sesiones no realizadas	Sesiones suspendidas
11 (Sep.22 a jul.23)	19	01 (Falta Quorum)	0

Asistencia de consejeros Nacionales a sesiones del Consejo

El rol fundamental de cada miembro del Consejo nacional es su asistencia a las sesiones convocadas ya que es ahí donde se materializa su accionar en la toma de decisiones con el propósito prevista en la misión y visión.

En este ámbito, debo hacer mención la regularidad general de la asistencia del Consejo Nacional. En este contexto es destacable la regulación de los horarios y la presencia de más del 80% promedio de sus miembros en sesión durante toda la jornada.

En el entendido que la dinámica del Consejo Nacional ha ido sufriendo transformaciones en el tiempo quiero destacar el compromiso del equipo en su totalidad. La asistencia con datos numéricos puede ser revisada en los anexos a esta cuenta.

2.5. Labores por consejeras y consejeros

En este apartado encontraran un enlace que se dirigirá a una ficha que contiene los datos y reflexiones de los miembros del Consejo Nacional que realizaron gestiones susceptibles de informar y que no se amparen bajo reserva de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto Institucional.

Natalia Aguilera Albornoz	Sergio Caro Flores	Julie Contador Espinoza
Sebastián Arancibia Tobar	Sebastián Chávez Navarro	Danay Huerta Díaz
Carolina Ávalos Ovando	Althea Conio Acosta	Natalia Otárola Latorre
Julio Ramenzoni Billig	Jorge Saavedra Jorquera	Sol Turén Meza



3. Tesorería Nacional

3.1. Situación económica actual

La situación de los estados financieros de la Asociación de Guías y Scouts de Chile está reflejada en los informes entregados, sin embargo, es importante detenerse para destacar algunos puntos relevantes de la situación financiera actual:

- Al 13 de julio de 2023, el monto que la AGSCH tiene como saldo bancario es \$384.000.000, compuesto principalmente con ingresos por concepto de registro de \$357.000.000 (a esto se deben descontar las obligaciones correspondientes a este concepto), seguido por el aporte realizado por el Programa Embajadores que acumula \$15.600.000. Mantenemos una reserva por los dineros correspondientes a devolución a los territorios que asciende a \$72.759.000, de los cuales \$20.000.000 son del año 2023, por lo tanto, la diferencia de estos dineros (50 millones) corresponde a territorios que no han rendido sus cuentas entre el año 2018 y 2022, individualizados en el informe de la Comisión Revisora de Cuentas Nacional. Dichos dineros, pasarían eventualmente al presupuesto nacional.
- El año 2022, cerramos el año con 41.938 personas registradas. El presupuesto actual está proyectado en base a 45.000 miembros registrados. Al mes de junio de 2023, la cantidad de asociados es de 31.000 aproximadamente.

3.2. Inversiones e Inmobiliaria BP S.A.

En esta unidad económica la AGSCH es dueña del 99,9% de las acciones. El valor de estas acciones, de acuerdo con el estado financiero 2022 que tienen en su poder, es de \$250.000.000 aproximadamente.

Comprende 2 unidades de negocio que son Camping Scout (tienda oficial de Guías y Scouts de Chile) y Campo Escuela Callejones.

El aporte económico que realiza a la Asociación es a través del pago de Royalty por uso de marca que corresponde al 12,5% de las ventas netas de los productos.

A partir de abril de 2023, se ha vuelto a pagar mensualmente a la AGSCH las cuotas correspondientes a este concepto.

Sobre la deuda pasada, en acuerdo de ambas entidades (AGSCHILE y BP S.A.), se ha decidido que, si hay ganancias al final del ejercicio año 2023 en adelante, se utilizarán parte de estos montos a abonar para reducir dicha deuda. Así mismo, se han aprobado distintas iniciativas para mejoramiento de la infraestructura y distintos espacios del Campo Escuela Callejones, como también de la tienda física de Camping Scout y de sus servicios web, y se ha comenzado un trabajo colaborativo, en primera instancia con las Comisiones de Rama, para atender las necesidades de productos y ampliar su oferta.

En este sentido, es pertinente solicitar a toda la Asamblea preferir realizar compras de sus productos guía-scout en nuestra tienda oficial Camping Scout, cuyos ingresos son en directo beneficio de nuestra institución.

El directorio de la empresa, a partir del 31 de diciembre de 2022, y a la fecha, está compuesto por 5 personas electas para esta tarea por el Consejo Nacional, que son:

- Mauricio Ramos Velis
- Francisco Oyadenel Garrido
- Althea Conio Acosta
- Julie Contador Espinoza
- Natalia Aguilera Albornoz

Se adjunta a esta cuenta y como parte integrante la cuenta de la inmobiliaria y balance.

3.3. Fundación “Acción por la Niñez y la Juventud”

Se crea con el objeto de postular a proyectos, recibir donaciones del sector público y privado que permitan potenciar el programa de jóvenes, la formación y capacitación para las personas voluntarias de la institución, entre otras acciones en beneficio y apoyo de nuestra misión y visión institucional.

En la conformación de sus estatutos, se acuerda por el Consejo Nacional como fundadora la Asociación de Guías y Scouts de Chile. En artículo transitorio se establece como directiva inicial, con duración de 1 año para dar inicio al funcionamiento, a los siguientes miembros del Consejo Nacional:

- Presidente: Sebastián Chávez Navarro
- Vice Presidenta: Natalia Otárola Latorre
- Secretario: Sergio Caro Flores
- Tesorera: Natalia Aguilera Albornoz

Se adjunta acta constitutiva.

3.4. Deuda por impuesto a la renta AT 2017

En cuanto a esta nueva deuda, es necesario dar a conocer que se originó debido a que no se concurrió por parte del representante legal de la institución a una citación de acuerdo con el artículo 63 del Código Tributario debidamente notificada por diferencias de impuestos en relación a la primera categoría de la ley de impuesto a la Renta.

Al no concurrir se cursa liquidación y posterior giro de la deuda, lo que posteriormente desencadena el embargo de los siguientes montos:

119-3 Embargo Judicial	6.018.176
154-6 Embargo Judicial	3.244.437
177-4 Embargo Judicial	242.832
575-8 Embargo Judicial	24.816
80008-2Embargo Judicial	USD 6.392,79

Dificultades ante el cobro: Consultado preliminarmente a los asesores jurídicos probono, estos nos indican que lamentablemente los plazos para los recursos ordinarios y reclamaciones ante un tribunal se encuentran vencidos.

Ante este el Consejo Nacional en conjunto con la Dirección Ejecutiva elaboran un plan de abordaje respecto de todos los impuestos cobrados por el fisco de Chile. Así las cosas, se realiza una presentación para la revisión de la actividad fiscalizadora a fin de que se identifique el vicio y error manifiesto en el cobro realizado.

En el mes de mayo del año en curso se resuelve positivamente para la AGSCH y se declara la nulidad del cobro por \$40.000.000 pesos chilenos y además se solicita el reintegro de los de 10.000 dólares embargados.

3.5. Deuda por facturas mal emitidas por el año 2004

Para esta deuda ya conocida, se inició el mismo procedimiento de anulación.

En principio llama la atención del Consejo Nacional que revisados los antecedentes la deuda se encontró a firme por parte del Estado por la inactividad de la Asociación en probar el carácter educativo de la corporación y la exención de la ley del IVA respecto a tales servicios.

Se intenta en primera instancia una revisión de la actividad fiscalizadora la cual es decretada improcedente. Así las cosas, se construyen nuevamente el argumento toda vez que la improcedencia según el órgano estatal esta dada por los antecedentes presentados más no por la discusión de fondo.

Esta primera parte de la estrategia se mira con optimismo ya que se ha logrado identificar una acción mediante un recurso extraordinario respecto de montos adeudados desde el año 2004.

A esta cuenta se adjunta el recurso presentado.

3.6. Deuda Previsional

Actualmente la corporación tiene pasivos por **más de 800 millones de pesos**, los cuales han sido posible de identificar en las causas que se encuentran judicializadas. Dicha deuda tiene características de deuda de arrastre, por cuanto su origen se remonta al año 2000 aproximadamente hasta la actualidad.

Contexto histórico: 19° Jamboree Scout Mundial 1998-1999

Como Asociación organizamos el 19° Jamboree Mundial en Pícarquín entre el 27 de diciembre de 1998 y el 6 de enero de 1999, frente a problemas externos como la baja del orden de mil quinientos participantes del Reino Unido y España a última hora, producto del contexto político de ese entonces, además al tener cuotas diferenciadas provocaron el origen de la deuda que tenemos hoy en día.

Es importante considerar que en el periodo de realización (antes del Jamboree, durante y luego) **Chile tuvo tasas de interés mensuales de un 12 ó 13%** y, por lo tanto, hay costos financieros que escapaban a toda la dinámica que se podía prever.

Deuda previsional al 2022:

Institución	Trabajadores	Juicios	Deuda	
			Capital	Actualizado
AFC	36	16	6.514.956	102.888.779
AFP Capital	18	20	12.924.896	252.065.059
AFP Cuprum	5	2	672.477	17.691.040
AFP Hábitat	11	17	8.143.056	160.919.486
AFP Provida	19	7	6.418.281	65.515.852
AFP Plan Vital	1	3	173.860	5.306.724
Isapre Colmena	5	3	3.898.364	32.006.112
Isapre Cruz Blanca	1	2	753.849	9.516.887

Si bien en la cuenta de la 110° Asamblea Nacional se cataloga dicho monto como inabordable, es menester indicar que tal aseveración puede ser matizada, considerando que existen mecanismos legales para efectos de abordar la misma, cuestión que será presentada en el plan de continuidad de operaciones que se presentará por el Consejo Nacional.

3.7. Gestión de Activos Inmuebles

Para el punto se visitan aquellos inmuebles que están en propiedad de la Asociación para efectos de salvaguardar jurídicamente nuestra posesión y dominio.

En torno al inmueble ubicado en Puerto Varas, se solicitó la reiniciación del juicio por parte del representante legal. Así, y luego del periodo probatorio se ha obtenido sentencia favorable para la Asociación. Actualmente la contra parte apelo la sentencia y se encuentra ya en trabajo la defensa en segunda instancia.

En torno al predio en Yumbel, se identifica como un predio importante para la institución. Desde allí agradecemos la disponibilidad de los Directores de Distrito y el Director de Zona por la atención prestada y la alineación en una estrategia comunicacional común. El predio había sido solicitado a principios del año en curso. Luego de la respuesta evacuada por la intuición han cesado las solicitudes.

Se cuenta con asesoría legal para el evento que deba defenderse el predio y su ocupación.

En torno al inmueble en Arica, se realiza visita al lugar por parte del Representante legal. Se levanta información y se comienza a elaborar un proyecto que permita mejorar el cercado e identificación de deslindes.

En torno al levantamiento completo de información está a disposición en anexos.



4. Nuestro Equipo Nacional

En esta parte de la cuenta institucional podrás encontrar la información clave de las diferentes áreas del equipo Nacional.

El trabajo para el periodo que hoy se rinde ha sido intenso. Te invitamos a revisar el despliegue de nuestro equipo nacional en sus diferentes áreas de trabajo.

Para el periodo en curso es necesario además recordar que la dirección ejecutiva nacional se encuentra servida por un Dirigente Scout Voluntario. Lo anterior es relevante tenerlo en consideración al momento de realizar nuestras reflexiones, observaciones y proyecciones.

El Consejo Nacional agradece el trabajo de todo el equipo Nacional y por intermedio del DEN, Sr. Renato Bustamante, extendemos nuestros cariños y buena deseos para todas y todos los que han puesto a disposición sus talentos, tiempo y rigurosidad.

De igual manera agradecemos a nuestros trabajadores por la labor desempeñada. Todas y todos somos parte de mantener el movimiento en continuidad a través de nuestra Asociación.

4.1. Palabras del Director Ejecutivo Nacional

Quiero aprovechar esta oportunidad para compartir con ustedes una reflexión sobre el avance que nuestra Asociación ha recorrido en este último año. Sin duda que, una vez terminada la 110ª Asamblea Nacional, tuvimos un punto de partida complejo, pero entre todas y todos, desde cada una de nuestras responsabilidades ya sea a nivel Grupo, territorial y nacional hemos logrado avances significativos. Espero que este formato de informe a la Asamblea Nacional nos permita reconocer y valorar los avances que hemos logrado.



Vivimos en una sociedad donde la colaboración se ha convertido en un componente esencial para alcanzar nuestras metas y enfrentar los desafíos que se nos presentan. Y cuando hablamos de nuestra Asociación la colaboración entre las diferentes áreas, direcciones, personas y estamentos se vuelve esencial para alcanzar las metas que nos hemos trazado.

En primer lugar, es fundamental comprender que cada uno de nosotros tiene habilidades y experiencias valiosas para aportar. Todas y todos aportamos desde el conocimiento, formación profesional, dedicación, pasión y experiencias de vida única, lo cual enriquece de forma significativa a nuestra Institución.

El trabajo colaborativo promueve la generación de nuevas ideas y enfoques innovadores. Cuando personas con diferentes miradas institucionales se unen para resolver un problema, se fomenta la creatividad y se generan soluciones más efectivas. La diversidad de pensamiento y experiencia se convierte en una fuente de inspiración y empoderamiento para todas y todos.

Sin embargo, para que el trabajo colaborativo sea verdaderamente efectivo, es necesario establecer una cultura de respeto, comunicación abierta y confianza mutua. Cada persona debe ser valorada y escuchada, sin importar su posición o rol. La diversidad debe ser celebrada y los conflictos deben ser resueltos de manera constructiva. Solo así se puede lograr un clima institucional positivo y productivo.



Nuestro éxito se basa en la armonía en nuestras relaciones. La colaboración efectiva, la comunicación abierta y la confianza mutua son elementos esenciales para lograr resultados significativos y duraderos, al trabajar juntos en armonía, se fortalece el compromiso, se mejora la calidad del trabajo.

Sin todo lo anterior, no es posible articular el Plan Estratégico Institucional, que señala claramente que debemos promover la expansión del Movimiento, llegar a más comunidades y ofrecer oportunidades a aquellas niñas, niños y jóvenes que aún no han experimentado los beneficios de ser parte de esta gran familia guía scout. Esto implica un compromiso conjunto de todas y todos: guadoras y dirigentes, familias y las instituciones patrocinantes. Todos tenemos la responsabilidad de apoyar y fomentar el crecimiento del Movimiento en el país.

Las acciones descritas en el presente informe dan cuenta no sólo del quehacer o logro de un objetivo, si lo vemos en perspectiva y en su conjunto dan cuenta de cómo avanza el fortalecimiento Institucional, que es crucial porque nos brinda la oportunidad de alcanzar un mayor impacto en la vida de nuestras niñas, niños y jóvenes. Las Guías y los Scouts aprenden habilidades prácticas, desarrollan liderazgo, fomentan el espíritu de equipo y cultivan valores fundamentales que los acompañarán a lo largo de su vida. Estas habilidades y valores son especialmente relevantes en el mundo actual, donde se requiere de ciudadanas y ciudadanos comprometidos y empáticos para enfrentar los desafíos sociales y ambientales.

Para avanzar, ha sido necesario mirar al voluntariado con nuevos ojos, integrando a la vida institucional todos los momentos del ciclo que vive una persona adulta en el Movimiento, comenzamos a implementar la captación de las personas adultas, se están actualizando los perfiles de cargo, pronto conoceremos las herramientas para acompañar la gestión y evaluación del desempeño así como desarrollaremos el esquema de formación basado en competencias para nuestra capacitación y formación permanente de nuestras personas adultas.

Ellas y ellos son los encargados de acompañar a las niñas, niños y jóvenes en su desarrollo personal, y su labor es fundamental para el éxito del Movimiento. Proporcionarles las herramientas y recursos que requieren para desempeñar su rol de manera efectiva, competente y brindar una experiencia enriquecedora.

Tenemos que continuar fortaleciendo nuestras alianzas estratégicas con otras organizaciones y entidades, tanto públicas como privadas, que compartan nuestros valores y objetivos. A través de estas colaboraciones, podremos ampliar el alcance del Movimiento y acceder a recursos adicionales que beneficiarán a nuestras niñas, niños y jóvenes y fortalecerán nuestras actividades.

Felicitamos y agradecemos a todos nuestros dirigentes, a todas nuestras guías, a todos los padres, madres, cuidadores y apoderados que han dedicado su tiempo y energía a nuestra Asociación de Guías y Scouts de Chile. Su labor desinteresada y su compromiso con la formación de jóvenes responsables y comprometidos con la sociedad son admirables. Han contribuido a la construcción de una comunidad Guía y Scout fuerte y unida, que promueve la paz, la solidaridad y el respeto por el entorno natural.

Recordemos nuestro lema *"siempre listos"*. Estemos preparados para enfrentar los desafíos que la vida les presente, pero también estemos abiertos a aprender, a escuchar y a crecer. Aprovechemos al máximo todas las oportunidades que el Movimiento nos entrega, ya que cada experiencia, cada campamento y cada actividad nos ayudan al fortalecimiento de nuestra querida Institución.

Para finalizar, quiero rendir un sentido reconocimiento a aquellas guías y scouts que han dejado un legado inolvidable en nuestras vidas, en el Movimiento y en nuestra Asociación. Aunque no estén físicamente con nosotros, su espíritu y su compromiso perduran en nuestros corazones y en cada acción que realizamos, nos dejaron una huella imborrable en nuestras vidas.

Como miembros de nuestra 111ª Asamblea Nacional, no nos olvidemos que nuestra Asociación ha dejado y continuará dejando huella indeleble en nuestro país y en el mundo, transformamos vidas y forjamos líderes comprometidos con los valores de nuestro Movimiento. Compartamos nuestras experiencias y seamos testimonio sobre cómo el Movimiento ha impactado positivamente nuestras vidas. Al hacerlo, inspiraremos a más jóvenes y sus familias a unirse a esta gran aventura, fomentando así el crecimiento y fortalecimiento Institucional.

Invitándoles a leer nuestro informe de la 111ª Asamblea Nacional Ordinaria, los dejo enviándoles un abrazo fraterno, en la hermandad guía scout,

Renato Bustamante

4.2. Avance Plan Estratégico

La Planificación Estratégica permite que las organizaciones tengan su hoja de ruta visible y dispuesta a seguir, teniendo en consideración que debe ser acorde a la Misión, Visión, valores y principios declarados.

Contamos con este marco referencial desde 2021, realizado por una comisión de trabajo del Consejo Nacional, y fue modificado de acuerdo a las necesidades institucionales un año después.

El documento, que tiene vigencia hasta el 2030, cuenta con 6 prioridades estratégicas: Programa y Participación Juvenil, Personas Adultas en el Movimiento, Gestión Institucional, Gestión de Recursos, Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social, y Comunicaciones. Cada una de ellas tiene metas al año antes mencionado y objetivos trienales, los cuales tienen su propio desglose de acciones.

Estas últimas tienen un periodo de duración de 3 años y, en el presente informe, se presentan las acciones correspondientes al primer año del Plan Estratégico Institucional.

PRIORIDAD ESTRATÉGICA “PROGRAMA Y PARTICIPACIÓN JUVENIL”		
1.1. Mantener una propuesta educativa, centrada en el marco valórico de la AGSch, actualizada, segura, accesible, participativa, inclusiva, oportuna e innovadora, que responda a las necesidades, intereses, desarrollo emocional y tendencias de NNAJ, alineada con los estándares de calidad sugeridos por las organizaciones mundiales AMGS y OMMS, poniendo énfasis en los sellos institucionales.		
1.1.1. Incorporar la educación emocional en la propuesta educativa de la Institución		
Iniciado	33% a 66%	Realizar un diagnóstico de necesidad de educación o gestión socioemocional
Iniciado	33% a 66%	Elaborar actividades de aprendizaje sugeridas para el fomento e integración de valores, actitudes y habilidades que permitan a NNAJ y a las personas adultas comprender y manejar mejor sus emociones
Iniciado	33% a 66%	Aprobar documento de actividades de aprendizaje para NNAJ y personas adultas
Iniciado	33% a 66%	Diseñar documento de actividades de aprendizaje para NNAJ y personas adultas
Iniciado	33% a 66%	Difundir en la comunidad guía y scout actividades de aprendizaje modelo orientadas al entendimiento, comprensión y asimilación de la construcción de identidad personal, del autocuidado, de la capacidad de establecer relaciones y de la toma de decisiones
✓ Constitución de equipo juvenil de salud mental 6 integrantes (enero 2023) ✓ Construcción de propuesta de cuidado emocional durante campamentos (en proceso junio a octubre) ✓ Talleres de Salud Mental orientado a jóvenes en el marco del mes de la Rama Pioneras y Pioneros (agosto 2022) ✓ Invitación a incorporarse al Programa de Salud Mental, Javiera Valderrama (diciembre 2022) ✓ Incorporación de contenidos relacionados (taller de Contención Emocional) en INDABA 2023 (febrero 2023). ✓ Preparación diagnóstica de necesidades de educación o gestión socioemocional. ✓ Compilación de material para elaboración de actividades de aprendizaje para fomento e integración de valores, actitudes y habilidades para comprender y manejar mejor las emociones. ✓ Diseño de talleres de educación emocional Rama Lobatos (2023) ✓ Diseño de actividades con motivo de Bienvenida la Primavera con construcción de espacios seguros (2023)		
1.1.2. Analizar el programa de jóvenes utilizando la metodología GPS (Modelo de Gestión de Programa), implementando los cambios que resulten necesarios		
Iniciado	33% a 66%	Actualizar la Política Nacional de Programa
Pendiente	0% a 33%	Aprobar Política Nacional de Programa
Pendiente	0% a 33%	Difundir Política Nacional de Programa
Iniciado	0% a 33%	Realizar una investigación y análisis de las características, gustos, tendencias, intereses, necesidades y desarrollo evolutivo de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en Chile contemporáneo
Pendiente	0% a 33%	Revisar, confirmar o redefinir las dimensiones, rutas, senderos o áreas de la persona que permitan la progresión personal y el desarrollo de niñas, niños, adolescentes y jóvenes
Pendiente	0% a 33%	Determinación de tareas de desarrollo (énfasis educativos) para definir los objetivos o competencias educativas finales o terminales, y coherentes con el perfil de egreso o salida señalado en el Proyecto Educativo.

Pendiente	0% a 33%	Definición de Ramas, de edades por Ramas, de género por Rama y etapas de progresión personal
Pendiente	0% a 33%	Determinación de Competencias u Objetivos Educativos por Ramas o rangos etarios
Pendiente	0% a 33%	Revisión y chequeo de coherencia entre las áreas de desarrollo determinadas, las competencias terminales, ramas y edades por rama y las competencias intermedias
✓ Política de programa: completar con la información entregada en el informe de las Comisiones del Consejo Nacional ✓ Conversatorios para revisar funciones propias DME y vinculación con otras áreas (noviembre 2022) ✓ Nombramiento de nueva Comisionada Nacional Rama Guías, Camila Tapia. ✓ Socialización de proceso en reunión de equipo nacional (mayo 2023) ✓ Socialización de proceso con las 6 Comisiones de Rama (mayo-junio 2023) ✓ Propuesta de trabajo primera fase de recolección de intereses en revisión de Comisiones (Junio 2023) ✓ Conversatorios para revisar funciones propias DME y vinculación con otras áreas (noviembre 2022) ✓ Incorporación de contenidos en Indaba (febrero 2023). ✓ Revisión y análisis de Esquema de Aprendizaje y Desarrollo de Calidad del Guidismo y Escultismo Femenino (abril 2023). ✓ Recopilación de retroalimentación entregada por algunos participantes de Cursos Avanzados (abril 2023) ✓ Participación en Grupos Focales del Esquema de Desarrollo y Aprendizaje de Calidad AMGS (mayo 2023) ✓ Conformación de equipo adultos Rama Pioneras y Pioneros para trabajo GPS y Proceso de Actualización de Programa (mayo 2023) ✓ Revisión final y lanzamiento de especialidades para 4 ramas (julio).		
1.1.3. Mantener a disposición de las y los miembros de la institución a material educativo actualizado que responda a las necesidades propias del programa de la rama y de los sellos institucionales		
Iniciado	33% a 66%	Mantener a disposición de las y los miembros de la institución material educativo actualizado, que responda a las necesidades propias del programa de las ramas y de los sellos institucionales, en diferentes formatos y plataformas
Iniciado	33% a 66%	Elaborar un plan de trabajo, campaña, actividad o programa para posicionar de mejor forma los sellos institucionales "Diversidad e Inclusión", "Equidad de género y enfoque de derechos en la niñez y juventud", "Vida en democracia" y "Cuidado y Protección del Medio Ambiente"
✓ Recolección de sueños Rama Golondrinas para programa Su mundo, su voz (septiembre- octubre 2022) ✓ Publicación de recomendaciones para estar preparados ante sismos e incendios forestales (nov 2022) ✓ Publicación de set de actividades niñas y mujeres en la ciencia (noviembre 2022) ✓ Publicación comic "Gilda y Scott, vida al aire libre" colaboración Conaf (diciembre 2022) ✓ Publicación de infografía "7 principios no dejen rastro" (enero 2023) ✓ Publicación de set de actividades Prosperidad y Vida Sana (mayo 2023) ✓ Diseño de insignias de especialidades para ramas lobatos, golondrinas, guías y scouts (noviembre 2022 a mayo 2023) ✓ Lanzamiento Agenda Guiadoras y Dirigentes de Compañía (noviembre 2022) ✓ Lanzamiento libro "El Gran viaje de Rocky" (enero 2023) ✓ Todas por el planeta: Chiara Ferrari participa en capacitación para evaluadora de proyectos (enero 2023)		

- ✓ Consulta y testeo de orientaciones de seguridad en actividades con Comisión de Emergencias y Prevención de Riesgos (enero 2023).
- ✓ Capacitación de equipo Género para implementar campaña He for She por Servicios de la IAR (octubre 2022 a abril 2023)
- ✓ Transmisión en vivo sobre la campaña He for She (marzo 2023)
- ✓ Orientación y capacitación servicios IAR para adaptación de la guía Reconocimiento Scout del Mundo a contexto chileno (mayo 2022 a marzo 2023)
- ✓ Publicación de folleto donde se vincula cada programas internacional y especial con ODS (julio 2023)
- ✓ Charla sobre transfobia con doctora Emi Pérez Roca, diplomado en sexología. (alcance de 43 personas junio 2023)
- ✓ Participación de Coty Chiang en reunión de presentación de desafío de vida sana en Kuala Lumpur, nuestra Asociación presenta programa Contrapeso (marzo 2023)
- ✓ Participación de Leslie Saavedra en Foro "WeAct" Polonia presentando programa Migrantes (junio 2023)
- ✓ Participación de Leslie Saavedra en Taller Regional "Integrando la acción humanitaria en el Programa de Jóvenes" (julio 2023)
- ✓ Material de trabajo para actividades de semana Santa, mes de María y Navidad para abordarlos desde una orientación católica
- ✓ Celebración meses de las Ramas y temáticas programas internacionales
- ✓ Pilotaje de Podcast Comisión Lobatos (marzo 2023)
- ✓ Documento en desarrollo respecto de los cambios de enfoque del Manual Caminantes.
- ✓ Grupos que han formalizado su compromiso con Sellos Institucionales, obteniendo sellos

1.1.4. Generar un diagnóstico de la realidad nacional en cuanto a la inclusión y diversidad en Grupos y Territorios, que permita actualizar la Política de Enfoque de Derecho, como también generar protocolos acordes para una correcta implementación de la Política

Iniciado	33% a 66%	Generar instrumento diagnóstico y validar en <i>focus group</i> aplicado a una muestra
Iniciado	33% a 66%	Recoger la información, utilizando diversas metodologías
Iniciado	33% a 66%	Sistematizar datos y generar información relevante
Iniciado	33% a 66%	Proponer acciones de mejora para acortar brechas en temáticas de los sellos
Iniciado	33% a 66%	Elaborar actividades de aprendizaje para posicionar el sello institucional "Diversidad e Inclusión"
Iniciado	33% a 66%	Aprobar actividades de aprendizaje del sello institucional de "Diversidad e Inclusión"
Iniciado	33% a 66%	Diseñar actividades de aprendizaje del sello institucional de "Diversidad e Inclusión"
Iniciado	33% a 66%	Difundir actividades de aprendizaje del sello institucional de "Diversidad e Inclusión"

- ✓ Fin de semana de la inclusión con conversatorios respecto de: migración, programas con perspectiva de género y buenas prácticas en torno a la inclusión y diversidad. Nos acompañó Alfredo Musse (agosto 2022)
- ✓ Conversatorio "Inserción de personas con discapacidad visual en la manada" (5 de octubre 2022)
- ✓ Asistencia taller "Visibilizando la Cultura de Diálogo en el Programa de Jóvenes" (abril 2023).
- ✓ Conversatorio inclusión niñez y juventud TEA (diciembre 2022)
- ✓ Diagnósticos de Rama realizados a través de Coordinadores Zonales (2023)

1.2. Consolidar y dar oportunidades de acceso a la oferta y herramientas de Programa que permita a NNAJ la participación dentro y fuera del país, para desarrollar sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) y potenciar su liderazgo al interior y exterior del Movimiento		
1.2.1. Incorporar un modelo de liderazgo dentro de la propuesta programática de cada rama atendiendo las propuestas AMGS y OMMS		
Iniciado	33% a 66%	Realizar un análisis comparativo de la propuesta de Modelo de Liderazgo de AMGS y de ILT de OMMS que considere a lo menos: contenidos, enfoque, destinatarios/as, requisitos de implementación, tiempo de duración, alternativa online, perfiles formadores/as y requerimientos solicitados por las organizaciones mundiales para su realización
Pendiente	0% a 33%	Definir marco referencial del campamento, de acuerdo con las disposiciones de la AGSCh y los resultados del análisis comparativo
Pendiente	0% a 33%	Elaborar proyecto de acuerdo con el marco de referencia aprobado
Iniciado	33% a 66%	Ejecución del primer campamento para jóvenes en la línea del ILT (OMMS) y Juliet Low (AMGS)
Pendiente	0% a 33%	Elaboración, ejecución y difusión de actividades (dinámicas, fichas, talleres, conversatorios, jornadas) que orienten el desarrollo de habilidades de liderazgo en guías, scouts, pioneras, pioneros y caminantes
Pendiente	0% a 33%	Incorporación de competencias educativas en áreas o dimensiones de la persona que contribuyan al desarrollo de habilidades de liderazgo de NNAJ
✓ Conversatorio respecto de propugnación modelo WAGGGS (Septiembre 2022) ✓ Ejecución y evaluación de campamento de liderazgo femenino "Su mundo, su Voz" para todas las Ramas (octubre - noviembre 2022) ✓ Ejecución y evaluación de campamento Impakta para duplas de la juventud líderes en proyectos de servicio comunitario (octubre - noviembre 2022) ✓ Diseño general Campamento de Liderazgo Juvenil, donde se piloteará la propuesta para ramas pioneros, pioneras y caminantes (mayo 2023) ✓ Revisión de material de liderazgo de Juliet Low y ILT WOSM, WAGGS y otras fuentes (junio) ✓ Circular informativa sobre Campamento de Liderazgo (junio 2023) ✓ Compilación y revisión de papers y documentos relativos a liderazgo educativo (junio y julio). ✓ Crecimiento orgánico del Equipo de Participación juvenil, con enfoque de género y descentralización de la representación (agosto 2022 a la fecha)		
1.2.2. Propiciar la participación de NNAJ en la oferta de campamentos y otras actividades nacionales e internacionales		
Pendiente	0% a 33%	Elaborar política de campamentos/ actividades/ encuentros masivos
Pendiente	0% a 33%	Aprobar política de campamentos/ actividades/ encuentros masivos
Pendiente	0% a 33%	Diseñar política de campamentos/ actividades/ encuentros masivos
Pendiente	0% a 33%	Difundir política de campamentos, actividades/ encuentros masivos
Pendiente	0% a 33%	Elaborar manual de implementación de campamentos/actividades masivas
Pendiente	0% a 33%	Aprobar manual de campamentos/ actividades/ encuentros masivos
Pendiente	0% a 33%	Diseñar manual de campamentos/ actividades/ encuentros masivos
✓ Política de campamentos y otras actividades nacionales, complementar con la información entregada en el informe de las Comisiones del Consejo Nacional.		

- ✓ Participación en campaña Kilómetros por la Paz en conjunto con Argentina, Brasil y Uruguay (septiembre 2022)
- ✓ Encuentros territoriales Bienvenida la Primavera Rama Golondrinas (septiembre 2022)
- ✓ Ejecución de campamentos IMPAKTA y Su mundo, Su voz, (octubre 2022)
- ✓ Coordinación y ejecución de conversatorio “planetas, estrellas y vida extraterrestre” con astrónoma Teresa Paneque, talleres y cuenta cuentos con “El gran viaje de Rocky”
- ✓ Animaciones territoriales y en Grupos de programas internacionales (acción permanente)
- ✓ Participación en ILT Javiera Aburto equipo Paz (diciembre 2022)
- ✓ Participación en encuentros zonales de Rama e INDABA
- ✓ Voluntarias equipo genero recibieron capacitación en torno al programa Libre de Ser Yo. Se agradece la participación en todas las sesiones del consejero Jorge Saavedra y voluntaria intérprete de las sesiones Sonia Cruz grupo San Pablo de la Cruz Distrito Viña del Mar. (20-27 sept 3-21 y 24 octubre 2022)
- ✓ Fondos concursables invierno 2022 financiado por el Programa Embajadores. Postulan 28 grupos de todo el país, de los cuales 24 entran a concurso y cinco finalmente obtienen los beneficios. La DME participa en el diseño de las bases, en la preparación y en la calificación final de proyectos (julio a septiembre 2022)
- ✓ Entrega de la Luz de Paz de Belén (diciembre 2022)
- ✓ Postulación de 4 proyectos al premio Héroe Mensajeros de la Paz, de los cuales obtiene el reconocimiento mundial el equipo del programa Migrantes. Se realiza entrega de premio el día 4 de marzo a través de actividad híbrida en casa nacional.
- ✓ Postulación a integrar equipo “Reconocimiento scout del mundo” (octubre 2022)
- ✓ Participación de Rosario Román en encuentro internacional de CICG (febrero 2023)
- ✓ Reordenamiento equipos Programas Internacionales y Especiales (abril 2023)
- ✓ Participación en Asamblea de CICG, Colombia
- ✓ Oportunidades de participación Rama Caminantes: Campañas de votación (septiembre 2022) Voluntariado teletón (2022) Voluntariado de Lollapalooza (2023), Voluntariado de Centro de Acopio emergencia VIÑA (2023), captación de voluntariado Juegos Panamericanos (2023)
- ✓ Proceso de diseño Podcast Rama caminantes
- ✓ Diseño de proyecto de colaboración Earth Tribe con Scouts de Uruguay (diciembre 2022 a abril 2023)
- ✓ Reuniones virtuales entre lobatos de Brasil y Chile para la obtención de la insignia Cono Sur

1.2.3. Facilitar la organización, participación y evaluación en actividades considerando lecciones aprendidas y recomendaciones tras la participación en actividades y campamentos nacionales e internacionales anteriores

Iniciado	33% a 66%	Diseñar un manual de actividades nacionales
Iniciado	33% a 66%	Definir orientaciones y normas claras sobre el cuidado, atención y respeto del personal voluntario de servicio, en especial de pioneras, pioneros y caminantes, en actividades y campamentos nacionales

- ✓ Se entrega material con orientaciones iniciales para organizar campamento y bibliografía relacionada a equipo central de Campamento de Liderazgo (junio 2023)
- ✓ Se prueba modelo de mentorías en diseño de Campamento de Liderazgo donde los jóvenes asumen el rol de líderes de las áreas y personas con experiencia orientan y acompañan
- ✓ Concurso Postula tu Campamento (agosto 2022)
- ✓ Colaboración con Scout de Brasil, en el que se evidencian buenas prácticas en campamento masivos para lobatos (septiembre 2022)
- ✓ Postulación a Coordinadores Red Interamericana de Jóvenes (marzo abril 2023)
- ✓ Documento de diagnóstico previo de la celebración de los 30 años de la Rama Golondrinas (2023)

1.3. Consolidar la participación juvenil a través de una política que garantice espacios en los que los jóvenes tomen decisiones

1.3.1. Implementar la política de participación juvenil

Iniciado	33% a 66%	Elaborar el plan de implementación de la política de participación juvenil
Iniciado	33% a 66%	Implementar el plan de trabajo de la política de participación juvenil
Pendiente	0% a 33%	Evaluar el plan de implementación de la política de participación juvenil
Completado	66% a 99%	Difundir la política de participación juvenil en todos los niveles y estamentos
✓ Redacción de orientaciones para participación juvenil en niveles Grupo, distrito, zona y nacional (2022-2023) ✓ Consulta Buenas Prácticas participación juvenil (noviembre 2022) ✓ Invitación campaña “Iniciativas Juveniles”, en cuanto a empoderamiento de niñez, adolescencia y juventud (diciembre 2022) ✓ Entrega de Manifiesto Juvenil al Consejo Nacional, elaborado por 44 voceras de “Su Mundo, su Voz” (diciembre 2022) ✓ Entrevistas con Consejo Nacional, Comunicaciones, Comisiones Nacionales de Rama Pioneros, pioneras y caminantes para contrastar lo que espera la Política de Participación Juvenil con el funcionamiento del respectivo equipo. ✓ Entrevista con Grupo Mundo Ideal, el cual tiene una dupla de la juventud presente en consejo de Grupo ✓ Pilotaje de las orientaciones de participación juvenil en nivel de Grupo y Distrito (abril a julio 2023) ✓ Organización de Campamento de Liderazgo con la participación de coordinadores distritales y zonales de la Red de Jóvenes de pioneros y pioneras, Equipo Nacional de jóvenes caminantes, Voceros Juveniles y Duplas de la Juventud. ✓ Diseño y ejecución de módulos de programa en taller de vocerías juveniles (enero a junio 2023) ✓ Participación de 32 jóvenes en Taller de pilotaje de Vocerías Juveniles AGSCH (junio 2023) ✓ Reuniones de articulación del proyecto de voceros juveniles con equipos de programas internacionales y especiales (julio 2023) ✓ Existencia de Coordinadores Zonales de Salud menores de 29 años. ✓ Constitución de Equipo Nacional de caminantes a través de Asambleas Zonales (mayo-junio 2023) ✓ Diseño de propuesta de participación infantil a nivel nacional Ramas Golondrinas y Lobatos (2023) ✓ Diseño de propuesta para la creación de equipos nacionales de jóvenes para Ramas Guías y Scouts (abril a julio 2023) ✓ Consolidación Red de Jóvenes Pioneras y Pioneros en 14 zonas con alta participación (2022-2023)		

PRIORIDAD ESTRATÉGICA “PERSONAS ADULTAS EN EL MOVIMIENTO”

2.1. Consolidar un Modelo de Gestión de Voluntariado basado en la Política de las Personas Adultas, que integre sus principios en todas sus fases y aspectos y que se adapte a las diferentes realidades de los territorios, tal como lo señala la Política de Personas Adultas

2.1.1. Diseñar la Política de las Personas Adultas e implementar el Modelo de Gestión de Voluntariado basado en competencias que describe los procedimientos de todas las fases y pasos en el ciclo del voluntariado: captación, desempeño, decisiones para el futuro (para todos los cargos, en todos los niveles de la organización)

Completado	66% a 99%	Difundir la Política de las personas adultas a nivel nacional a los diferentes actores con foco en el Grupo.
Completado	66% a 99%	Elaborar plan de implementación de MGV estructurando el trabajo en diferentes áreas, responsabilidades, objetivos y funciones que permitan implementar la política de las personas adultas de AGSCh (Captación, Gestión del Desempeño, Decisiones para el futuro)
Completado	66% a 99%	Determinar los componentes de la Política que son implementables en un año para determinar lo que se entenderá por 100% de implementación. Implementar estrategia de Captación de las personas adultas
Iniciado	33% a 66%	Monitorear estrategia de Captación de las personas adultas

- ✓ Encomendar a las direcciones de las áreas contribuir en la formulación de las políticas institucionales, entregando los elementos técnicos propios de su quehacer.
- ✓ Aprobación Política de las Personas Adultas por el Consejo Nacional 2 de Julio 2022.
- ✓ Diseño y publicación de la Política de Personas Adultas.
- ✓ Elaboración encuesta a antiguas personas adultas que fueron guadoras y dirigentes, a fin de levantar información necesaria para avanzar en el trabajo de la toma de decisiones para el futuro.
- ✓ Estimar los tiempos y personas requeridas para revisar y retroalimentar el material en desarrollo.
- ✓ Destinar los recursos financieros necesarios para el diseño de los documentos que se generan con motivo de la elaboración del Modelo de Gestión de Voluntariado (manuales, herramientas, infografías, dípticos, trípticos, plantillas, entre otros), puesto que la Coordinación de Comunicaciones cuenta con recursos limitados y en forma externa con diseñadores scout no cumplen los compromisos contraídos.
- ✓ Mejorar el envío de información y comunicación con Territorios y Grupos, en forma oportuna y velando por tener buena cobertura. Analizar viabilidad de las circulares institucionales y complementar reforzando con difusión en redes sociales.
- ✓ Propiciar que Territorios difundan y motiven a los Grupos en aquellos temas relevantes y con mirada nacional, Dado que los Distritos y Zonas manifiestan distintos grados de involucramiento y compromiso con los temas relacionados con los acuerdos de la Asamblea Nacional.
- ✓ Monitorear estrategia de Captación de las personas adultas, con una activa participación de los Territorios.
- ✓ Compatibilizar los horarios de reunión entre las personas adultas del equipo, ya que cada uno tiene varias tareas paralelas a esta comisión.
- ✓ Mejorar los canales de comunicación y dedicación de tiempo a la tarea.

2.1.2. Elaborar e implementar gradualmente los perfiles basados en los cargos y funciones de las personas adultas de la institución que considere el acompañamiento permanente para la mejora continua, su reconocimiento y evaluación.

Completado	66% a 99%	Elaborar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Grupo.
Completado	66% a 99%	Aprobar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Grupo.
Completado	66% a 99%	Diseñar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Grupo.

Iniciado	33% a 66%	Difundir el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Grupo.
Iniciado	33% a 66%	Elaborar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Distrital.
Pendiente	0% a 33%	Aprobar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Distrital.
Iniciado	33% a 66%	Diseñar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Distrital.
Pendiente	0% a 33%	Difundir el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Distrital.
Iniciado	33% a 66%	Elaborar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Zonal.
Pendiente	0% a 33%	Aprobar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Zonal.
Iniciado	33% a 66%	Diseñar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Zonal.
Pendiente	0% a 33%	Difundir el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Zonal.
Pendiente	0% a 33%	Elaborar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Nacional.
Pendiente	0% a 33%	Aprobar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Nacional.
Pendiente	0% a 33%	Diseñar el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Nacional.
Pendiente	0 a 33%	Difundir el Manual de los perfiles de cargo, funciones y competencias de personas adultas de la estructura Nivel Nacional.
Completado	33% a 66%	Actualizar contenido sesión Curso Medio de cargos y funciones incorporando perfiles del Nivel Grupo en la Gestión del cargo en Curso Institucional.
Pendiente	0% a 33%	Reformular sesiones de curso institucional de roles y funciones para incluir perfiles del nivel territorial de la gestión del cargo.
✓ Alinear los avances alcanzados en los descriptores de cargos con la normativa institucional vigente. ✓ Contar con actores claves para proceso de promoción y difusión de los perfiles de cargos en cada nivel de la estructura organizacional. ✓ Fomentar el trabajo Grupal ya que todos son de diversos territorios a través de reuniones online. ✓ Ajustar el plan de trabajo, considerando la experiencia adquirida, estimando un mes más para la elaboración de los perfiles del nivel distrital.		
2.1.3. Diseñar un sistema de Gestión del Desempeño para todas las personas adultas de la institución, basado en sus cargos/roles, funciones y competencias		
Iniciado	33% a 66%	Diseñar el sistema de Gestión del Desempeño
Pendiente	0% a 33%	Aprobar sistema de Gestión del Desempeño
Pendiente	0% a 33%	Elaborar las sesiones del sistema de formación que correspondan para incorporar concepto y proceso de evaluación
✓ La mayor instancia de mejora tiene que ver con el trabajo mancomunado entre el equipo de Modelo de Gestión del Voluntariado, ya que los sub equipos necesitan insumarse entre sí para poder avanzar. ✓ El equipo está compuesto por personas de diversos territorios del país y que desarrollan diferentes cargos y funciones en la Institución, además, diversidad en cuanto al nivel de formación, lo que permite tener una mirada más amplia y menos sesgada sobre las temáticas trabajadas.		

2.1.4. Diseñar e implementar un esquema de formación basado en competencias que considere la formación base y permanente, que responda a los principios establecidos en la política de las personas adultas.		
Iniciado	33% a 66%	Elaborar las directrices del esquema de formación basado en competencias
Pendiente	0% a 33%	Aprobar el esquema de formación basado en competencias
Pendiente	0% a 33%	Diseñar estrategia de implementación del esquema basado en competencias
✓ Reorganización de cronograma y estrategias metodológicas para optimizar el uso del tiempo. ✓ Desarrollar líneas de trabajo a cargo de cada integrante de manera de promover el desarrollo integral. ✓ Realizar reuniones de puesta en común para fomentar el tratamiento integrado de los contenidos diseñados. ✓ Continuar con el diseño del esquema de formación basado en competencias que considere la formación base y permanente, que responda a los principios establecidos en la política de las personas adultas. ✓ La implementación del esquema de formación basado en competencias que considere la formación base y permanente, que responda a los principios establecidos en la política de las personas adultas será posible sólo para el segundo trienio del plan estratégico institucional.		
2.1.5. Generar e implementar las directrices y alcances de adecuación dentro del cual los territorios están facultados a adaptar el Modelo de Gestión de Adultos, acorde a su realidad y necesidades particulares, incluyendo entre otras: buenas prácticas flexibles, actualizadas, junto a un Sistema de Capacitación y Formación eficiente		
Pendiente	0% a 33%	Elaborar estrategia de sensibilización para preparar a las personas adultas que oriente la implementación de Modelo de Gestión de Voluntariado en los territorios
Pendiente	0% a 33%	Implementar estrategia de sensibilización en los territorios del país
Pendiente	0% a 33%	Monitorear la estrategia de sensibilización para la mejora continua
✓ Las acciones previstas para este objetivo iniciarán una vez se diseñen cada uno de los procesos del ciclo de vida de una persona Guía/Scout.		
2.2. Definir el marco de gestión y desarrollo del personal remunerado de AGSCh basado en la Política de las Personas Adultas		
2.2.1. Diagnosticar las competencias esenciales y específicas de las personas remuneradas de la Asociación acorde con el perfil de cargo		
Completado	66 a 99%	Reactivar el trabajo de perfiles de cargo del personal remunerado
Iniciado	33% a 66%	Elaborar manual de perfiles para el personal remunerado
Pendiente	0% a 33%	Diseñar herramienta de evaluación del desempeño
Pendiente	0% a 33%	Aplicar herramienta de evaluación del desempeño
✓ Considerar en el proceso de elaboración de los perfiles, descripciones genéricas que se complementen con roles específicos. ✓ Alinear los perfiles al proceso de certificación por competencias de Chile Valora. ✓ Integrar al proceso la experiencia del Centro de Apoyo de la Región Interamericana de la OMMS a través de la Directora de Adultos.		

2.2.2. Establecer las bases de financiamiento y necesidades para la construcción del plan de desarrollo del personal remunerado que permita la evaluación, mejora continua y reconocimiento del personal remunerado en base a sus funciones y responsabilidades

Pendiente	0% a 33%	Crear plan de desarrollo, con enfoque en competencias para el personal remunerado
Pendiente	0% a 33%	Implementar plan de desarrollo para el personal remunerado
Pendientes	0% a 33%	Monitorear plan de desarrollo para la mejora continua

- ✓ Las acciones previstas para este objetivo iniciarán una vez culminen las acciones previstas para el objetivo 2.2.1.

2.3 Implementar la política de enfoque de derechos de la niñez y la juventud en todas las áreas y niveles del quehacer de la Asociación

2.3.1. Elaborar el plan de implementación de la política que considera la perspectiva de enfoque de derecho para todas las personas de la Asociación

Completado	66% a 99%	Elaborar el plan de implementación de la PED
Iniciado	33% a 66%	Implementar el plan de trabajo de la PED
Iniciado	33% a 66%	Evaluar el plan de implementación de la PED

- ✓ El Comité se encuentra trabajando y reúne a las personas de Equipo Nacional, junto a dos Consejeras Nacionales, en esta primera fase.
- ✓ Es necesario revisar las acciones propuestas, para reorientar si es necesario.
- ✓ Se contempla ir integrando progresivamente a los territorios.
- ✓ Como Asociación participamos del pilotaje del proceso de autoevaluación de GSAT propuesto para A Salvo del Peligro, que entregó importantes hallazgos a considerar en el trabajo a implementar.
- ✓ Se participará en el Taller de orientación de la Autoevaluación de A Salvo del Peligro el 15 y 16 de julio de 2023.

2.3.2. Difundir la política de enfoque de derechos de la niñez y la juventud en la AGSch

Iniciado	33% a 66%	Difundir la política en todos los niveles y estamentos
Iniciado	0% a 33%	Revisar el sistema de formación (MGV) para incorporar los contenidos de la PED

- ✓ Diseñar materiales atendiendo a la audiencia en la que se requiere impactar: Niñez y Juventud, integrando a la Dirección de Métodos Educativos quienes realizan la labor de poner en el centro los intereses e inquietudes de niños, niñas y jóvenes (NNJ). Personas adultas, incluyendo a quienes acompañan a la niñez y la juventud en sus actividades como padres y apoderados. Público externo, con quienes se tiene alianza estratégica y potenciales miembros del Movimiento Guía y Scout.
- ✓ Mantener reuniones de coordinación y colaboración entre las distintas áreas para retroalimentar y desarrollar los procesos que se gesten.

2.3.3. Elaborar los procedimientos y protocolos de la PED en la AGSch

Pendiente	0% a 33%	Diseñar los procedimientos, protocolos requeridos
Pendiente	0% a 33%	Implementación de los protocolos en todos los niveles de la Asociación

- ✓ No se ha abordado este objetivo

2.3.4. Desarrollar alianzas estratégicas para incrementar el conocimiento y la puesta en práctica de las acciones para la protección y prevención de los niños, niñas y jóvenes que participan en la AGSCh

Iniciado	33% a 66%	Contraer las alianzas con los actores claves del mundo público, privado y OSC
Iniciado	33% a 66%	Integrar al quehacer institucional los aspectos contenidos en las alianzas convenidas
Pendiente	0% a 33%	Evaluar la experiencia con los organismos públicos y privados con alianzas convenidas
✓ La primera actividad ha considerado el contacto con el Equipo de Alianzas de la Coordinación de RIRS, quienes nos informan que se encuentran vigentes los siguientes convenios: Corporación de Asistencia Judicial Metropolitana (con competencia sobre las regiones de O'Higgins, Maule, Magallanes y Metropolitana); Sernameg, Senda. ✓ Se proyecta contraer convenios con Secretaría de la Niñez, Corporación de Asistencia Judicial de Tarapacá (con competencia en las regiones de Arica y Parinacota, de Tarapacá y Antofagasta); Valparaíso (con competencia en las regiones de Atacama, Coquimbo y Valparaíso); y del Bío Bío (con competencia sobre las regiones de Ñuble, Bio Bío, Araucanía, de los Lagos, Aysén y de los Ríos). ✓ Se presentará pauta de trabajo al Comité de la PED para reunir puntos a considerar en el proceso de monitoreo y evaluación de las alianzas que se contraen ✓ Participación en mesa de trabajo de organizaciones de la sociedad civil para actualizar la política nacional de la Niñez y Adolescencia y plan de acción nacional.		

2.3.5. Garantizar la seguridad de las y los participantes en todos los campamentos nacionales y actividades masivas mediante la creación de entornos seguros y la implementación de procedimientos de la PED

Iniciado	33% a 66%	Recoger y analizar la experiencia nacional e internacional con respecto a la generación de espacios seguros para NNJ en act o camp masivos
Pendiente	0%	Elaborar plan de trabajo con los procedimientos para la creación de entornos seguros para NNJ contenidos en la PED
✓ Se ha recopilado los documentos y herramientas desarrolladas para el Jamboree 2020. ✓ Esperamos preparar al equipo que acompañe el Campamento de Liderazgo a desarrollarse en el mes de octubre.		

PRIORIDAD ESTRATÉGICA “GESTIÓN INSTITUCIONAL”		
3.1. Lograr la identidad institucional, a través de una gestión transparente y una participación activa a todo nivel de la organización, con énfasis en los sellos institucionales, valores, y compromiso con la Misión y Visión		
3.1.1. Diseñar e implementar una Política en lo relativo a la Transparencia y Probidad en el primer trienio a nivel nacional, que a lo menos contenga especificación sobre normas y conductas éticas y valóricas, conflictos de intereses, mecanismo de felicitaciones, sugerencias y reclamos		
Iniciado	33% a 66%	Recoger y analizar la experiencia y avances de la Comisión de Transparencia y quienes hayan trabajado sobre la temática
Iniciado	33% a 66%	Conformar un equipo técnico que defina los conceptos y elementos base de la política de transparencia
Iniciado	33% a 66%	Diseñar la Política de Transparencia y Probidad
Iniciado	33% a 66%	Implementar la Política de Transparencia y Probidad
✓ Se está a la espera de las políticas en lo relativo a la Transparencia y Probidad, de Desarrollo Institucional, para poder comenzar con las acciones directas de estos temas. El Consejo Nacional ha definido equipos de trabajo en esta área		
3.1.2. Diseñar e implementar una Política en lo relativo al Desarrollo Institucional que permita la participación activa en todos los niveles de la organización para promover el cumplimiento de la Misión y la Visión con énfasis en los sellos institucionales		
No iniciado	0% a 33%	Elaborar Política de Desarrollo Institucional
No iniciado	0% a 33%	Aprobar la Política de Desarrollo Institucional
Iniciado	33% a 66%	Articular la estrategia de promoción de la Misión, Visión y sellos institucionales
No iniciado	0% a 33%	Evaluar la estrategia de promoción de la Misión, Visión y sellos institucionales
✓ Complementar con la información entregada en el informe de las Comisiones del Consejo Nacional ✓ Generar articulación con el Consejo Nacional para poder trabajar en una política de desarrollo institucional, y poder llevarla a la práctica. ✓ Comenzar activar equipos que puedan motivar estas acciones y trabajar coordinadamente con las direcciones que si están trabajando.		
3.1.3. Difundir la Misión, Visión y Sellos Institucionales a través de distintos medios narrativos, tecnológicos y audiovisuales en las diversas actividades organizadas a todo nivel en la institución		
Iniciado	33% a 66%	Colaborar con la Coordinación de Comunicaciones en el desarrollo de las acciones previstas en el obj 6.2.3
✓ Siempre se está compartiendo con comunicaciones acciones que promuevan la marca “Guías y Scouts de Chile”, y se ha invitado a la coordinadora de comunicaciones a compartir estos tópicos en reunión con los y las Directores de Zona. ✓ Se hace hincapié en la importancia de tener coordinadores zonales de comunicación. ✓ Se ha socializado con directores de distrito y zona el proceso de obtención de sellos.		
3.2. Contar con una estrategia de crecimiento que permita incrementar la membresía, disminuir la rotación y ampliar el alcance nacional, tomando en consideración la realidad de los territorios		

3.2.1. Elaborar la Estrategia de Crecimiento al 2030 que considere a lo menos como ejes de acción: la disminución de la rotación, la captación anual del 3% de nuevos miembros jóvenes y adultos y el incremento en el alcance nacional		
Iniciado	0% a 33%	Diseñar la estrategia de crecimiento institucional
Iniciado	0% a 33%	Colaborar con la estrategia de implementación de captación de las personas adultas.
Iniciado	0% a 33%	Implementar la estrategia de crecimiento institucional
✓ Hoy en día, se están creando los equipos para a futuro generar las estrategias, pero hay que considerar que después de llegar a los 28.000 registrados en el año 2021, Guías y Scouts de Chile creció de manera natural un 49,5%, al año siguiente, de 28.043 a 41.923 personas registradas, y este año 2023 se tendrá un crecimiento cercano al 20%, es decir, un registro de 50.000 personas, lo que es muy superior al 3% esperado como meta del plan estratégico, por lo que los esfuerzos están centrados en generar un buen proceso de registro ✓ A fines del año 2022, se tuvo una reunión entre el Responsable de Captación, la Comisionada de MGV y la Directora de la Dirección de Voluntariado con la comisión de Crecimiento y Gestión Institucional, para ver en que se encuentra cada comisión. Se le debe dar continuidad para generar la sinergia que corresponde. ✓ Se está en la construcción del equipo que pueda generar y diseñar la estrategia de Crecimiento.		
3.2.2. Creación de un equipo con presencia nacional y territorial de seguimiento, monitoreo y evaluación de la Estrategia de Crecimiento al 2030		
No Iniciado	0% a 33%	Constituir equipo multidisciplinario integrado por diversos actores institucionales del nivel nacional
No iniciado	0% a 33%	Constituir equipo de seguimiento, monitoreo territorial de la estrategia de crecimiento
✓ Se está trabajando en la conformación de comisión de Crecimiento y Gestión Institucional pueda en el mediano plazo, tomar la conducción de este objetivo		
3.2.3. Desarrollar estrategias de crecimiento a nivel de los territorios alineadas a la estrategia nacional. Estas estrategias territoriales les permitirán definir sus prioridades en el tema y asignar recursos a ellas.		
No iniciado	0% a 33%	Implementar la estrategia de captación de las personas adultas
No iniciado	0% a 33%	Capacitar a los territorios en la estrategia de crecimiento institucional
No iniciado	0% a 33%	Diseñar las herramientas de apoyo que la estrategia de crecimiento determine
✓ Participar del comité de crecimiento ✓ Colaborar con el diseño de estrategias de crecimiento		
3.3. Contar con una estrategia de gobernanza, en todos los niveles de la organización, que permita mantener una institución flexible, descentralizada e innovadora que genere así un crecimiento de calidad para mejorar los valores en las evaluaciones previas de CAT y GSAT		
3.3.1. Diseñar una estrategia de gobernanza y gestión institucional que contemple la descentralización y participación democrática, alineados con los estándares de evaluación de la AMGS y OMMS		
Completado	66% a 99%	Conocer GSAT y CAT identificando los estándares de evaluación
No iniciado	0% a 33%	Definir estándares de gobernanza y gestión institución para garantizar el desarrollo institucional alineados con AMGS y OMMS
No iniciado	0% a 33%	Diseñar la estrategia de gobernanza y gestión institucional

✓ Comenzar con un proceso de seguimiento de los indicadores de ambas herramientas, para generar mejora continua en todos los procesos y acciones de la institución. ✓ Contemplar los requerimientos de gobernanza y gestión institucional, en el nuevo proceso de reforma institucional ✓ Se ha trabajado con ambas herramientas y se conoce cuales son los estándares de cada una.		
3.3.2. Incrementar los valores del CAT y el GSAT en por lo menos un 20% el primer trienio. La evaluación se realizará en el último trimestre del año en curso		
Completado	66% a 99%	Responder la herramienta de autoevaluación de GSAT anualmente en septiembre durante el trienio.
No iniciado	0% a 33%	Responder la herramienta de autoevaluación de CAT durante el trienio.
Iniciado	33% a 66%	Sistematizar anualmente los resultados y entregar a las autoridades institucionales
✓ En enero del presente año, se hizo el ejercicio de responder la autoevaluación de GSAT. ✓ Comenzar con un proceso de seguimiento de los indicadores de ambas herramientas, para generar mejora continua en todos los procesos y acciones de la institución		
3.4. Consolidar el quehacer institucional en la planificación estratégica para ordenar los procesos y la secuencialidad de estos; generando instancias evaluativas para la adecuada toma de decisiones y la correcta rendición de cuentas		
3.4.1. Crear y capacitar un equipo permanente y autónomo, de carácter interestructural, de alcance nacional, territorial y grupal para el monitoreo y evaluación de la planificación estratégica, que reporte de manera semestral al Consejo Nacional		
No iniciado	0% a 33%	Llamado a integrar el equipo
No iniciado	0% a 33%	Capacitación en plan estratégico equipo nacional
No iniciado	0% a 33%	Capacitación en plan estratégico territorios
No iniciado	0% a 33%	Capacitación en plan estratégico Grupos
✓ Apoyar en la creación y monitoreo del equipo permanente para realizar el monitoreo y evaluación del Plan Estratégico		
3.4.2. Informar de manera semestral al CN y este en forma anual a la AN ordinaria el avance del desarrollo del plan estratégico de alcance nacional, territorial y grupal		
Iniciado	33% a 66%	Diseño de herramienta de reportes de informes
Iniciado	33% a 66%	Entregar los informes correspondientes a las autoridades institucionales
✓ En la medida que se van cumpliendo o avanzando en el desarrollo del Plan Estratégico, se generan los respectivos informes ✓ Diseño de herramienta de reportes de informes ✓ Tener siempre presente los objetivos del Plan Estratégico, e informar de los avances que se generan, como también los objetivos que van quedando rezagados o pendientes		
3.5. Contar con una Normativa Institucional actualizada, elaborada con la participación democrática de todas y todos, que responda a los intereses de las personas y la orgánica institucional		
3.5.1. Evaluar la aplicación y pertinencia de la Normativa Institucional con mecanismos de participación democrática y descentralizado		

Iniciado	33% a 66%	Vincular las acciones que se desarrollen en este obj con el proceso de reforma institucional 2023
Iniciado	33% a 66%	Generar un taller de reflexión sobre la normativa institucional "LA ASOCIACIÓN QUE NECESITAMOS" para el Equipo Nacional
Iniciado	33% a 66%	Sistematizar resultados, ajustar metodología y compartir con las autoridades institucionales
✓ El Consejo Nacional diseñó e implementó el proceso de reforma. Se animan los conversatorios. ✓ En la medida de que se descubran espacios de mejora, se debe dar a conocer para potenciar la participación democrática y descentralizada		

PRIORIDAD ESTRATÉGICA “GESTIÓN DE RECURSOS”		
4.1. Lograr una adecuada administración de los recursos de la institución de tal manera que permita el uso eficiente de ellos, el incremento del patrimonio, para asegurar la liquidez y la solvencia institucional		
4.1.1. Mejorar el proceso administrativo a nivel Nacional y la gestión de recursos de manera eficiente, potenciando las buenas prácticas		
Completado	66% a 99%	Listar los procesos administrativos y revisar su cumplimiento
No iniciado	0% a 33%	Elaborar protocolos administrativos
Completado	66% a 99%	Listar los procesos administrativos y revisar su cumplimiento
No iniciado	0% a 33%	Conocer GSAT y CAT para su implementación
No iniciado	0% a 33%	Definir los criterios que alerten las desviaciones superiores a 5% y no traspasar fondos superiores al 10%
Completado	66% a 99%	Diseñar encuesta nacional para invitar a Grupos y territorios a compartir buenas prácticas administrativas en a lo menos 5 áreas operativas de gestión
Completado	66% a 99%	Difundir encuesta en la comunidad guía y scout.
No iniciado	0% a 33%	Publicar documento con los resultados
✓ Las acciones no iniciadas están programadas para el siguiente periodo		
4.1.2. Sistematizar los procesos de administración y gestión de recursos a todos los niveles de la institución, mediante uso de plataformas digitales o sistemas computacionales		
Iniciado	33% a 66%	Catastrar los procesos administrativos que puedan ser digitalizados
Iniciado	33% a 66%	Análisis de factibilidad y costo de un nuevo sistema de rendición de cuentas territoriales.
Iniciado	33% a 66%	Reunión con TI para implementación de requerimientos administrativos de acuerdo con lo analizado.
✓ Las acciones no iniciadas están programadas para el siguiente periodo		
4.1.3. Incrementar el patrimonio a través de la evaluación de beneficios y costos de distintas alternativas		
No iniciado	0% a 33%	Identificar el patrimonio que una OSFL puede desarrollar
No Iniciado	0% a 33%	Hacer un diagnóstico de las distintas alternativas con el equipo de valorización de ideas, de la Comisión Finanzas
No Iniciado	0% a 33%	Valorizar el beneficio económico de las ideas y propuestas
✓ Las acciones no iniciadas están programadas para el siguiente periodo		
4.1.4. Lograr contar con 1 auditoría externa contable-financiera dentro del periodo trianual		
No iniciado	0% a 33%	Solicitar al menos 3 cotizaciones de auditorías externas
No iniciado	0% a 33%	Solicitar al DEN la incorporación de una provisión para la generación de una auditoría externa, de acuerdo con las cotizaciones
Iniciado	33% a 66%	Participar en el equipo de Política de gestión de Recursos liderado por la Tesorera Nacional
No iniciado	0% a 33%	Realizar una auditoría externa siempre que el presupuesto lo permita

✓ Las acciones no iniciadas están programadas para el siguiente periodo		
4.1.5. Diseñar e implementar una Política de Gestión de Recursos que permita la adecuada administración de los bienes activos y pasivos de la Institución		
Iniciado	33% a 66%	Participar y Colaborar en el equipo de Política de gestión de Recursos liderado por la Tesorera Nacional
No iniciado	0% a 33%	Aprobar política de Gestión de Recursos
No iniciado	0% a 33%	Diseñar política de Gestión de Recursos
No iniciado	0% a 33%	Difundir política de Gestión de Recursos
No iniciado	0% a 33%	Elaborar manual/es de procedimiento/s relativo a la Política de Gestión de Recursos
No iniciado	0% a 33%	Aprobar manual de procedimientos por autoridades correspondientes
No iniciado	0% a 33%	Difundir manual de procedimientos
No iniciado	0% a 33%	Comenzar la implementación de la Política de Gestión de Recursos nacional
No iniciado	0% a 33%	Comenzar la implementación de la Política de Gestión de Recursos territorial
✓ Las acciones no iniciadas están programadas para el siguiente periodo ✓ Complementar con la información entregada en el informe de las Comisiones del Consejo Nacional		
4.2. Diversificar las fuentes de ingresos disminuyendo así el riesgo de depender completamente de una de ellas		
4.2.1. Desarrollar un Plan de Desarrollo Financiero que permita diversificar las fuentes de ingreso de la institución		
Iniciado	33% a 66%	Conocer conceptos, marco de referencia, aspectos legales de las OSFL
Iniciado	33% a 66%	Diseñar Plan de Desarrollo Financiero
Pendiente	0% a 33%	Convocar un equipo para enriquecer el diseño del Plan de Desarrollo Financiero
✓ Las acciones no iniciadas están programadas para el siguiente periodo		
4.2.2. Contar con un plan de negocio desarrollado por BP que permita diversificar la gama de productos/servicios y público objetivo que hoy se oferta a través de Camping Scout, Campo Escuela Callejones y otras unidades de negocio		
Completado	66% a 99%	Realizar reunión con BP, para informar sobre este objetivo trienal y analizar posibilidades de diversificación de negocios
Iniciado	33% a 66%	Realizar reunión con BP para generar un plan de negocios para el campo escuela
Iniciado	33% a 66%	Realizar reunión con BP, para generar un plan de negocios para la tienda
Iniciado	33% a 66%	Implementar plan de negocios campo escuela
Iniciado	33% a 66%	Implementar plan de negocios tienda
✓ Ver informe Inmobiliaria BP		

4.2.3. Diseñar estrategia que permita incrementar el registro institucional y la oportunidad de este, a través de la entrega de beneficios tanto para los miembros, Grupos y Territorios			
Completado	66% 99%	a	Realizar FODA de DAF para conocer las potencialidades que colaborará a la estrategia.
No iniciado	0% 33%	a	Integrar el Comité de Estrategia de Crecimiento
Iniciado	33% 66%	a	Participar de reuniones, actividades, tareas y otros que demande la estrategia
Iniciado	33% 66%	a	Diseñar estrategia de llegada a Tesoreros de Grupo
✓ Las acciones no iniciadas están programadas para el siguiente periodo			
4.3. Contar con un sistema de gestión de proyectos que permita la obtención de recursos por este medio y además posicionar a la institución en la sociedad en los temas afines a la misión de la Institución			
4.3.1. Sistematizar la gestión de proyectos de obtención de recursos financieros que posicione a la institución en la sociedad			
Iniciado	33% 66%	a	Determinar los temas u áreas a los que se pueden postular de acuerdo al Título I del Estatuto.
Iniciado	33% 66%	a	Catastrar los fondos públicos y privados disponibles 2023
Iniciado	33% 66%	a	Elaborar los textos tipos para completar los formularios o plantillas dispuestas para postular
Iniciado	33% 66%	a	Reunir y actualizar periódicamente la documentación necesaria y requerida para postular a fondos.
Iniciado	33% 66%	a	Presentar postulación a los menos a 3 fondos en el año.
Permanente	66% 99%	a	Monitorear y evaluar los fondos adjudicados
✓ Las acciones no iniciadas están programadas para el siguiente periodo			
4.3.2. Evaluar la creación de capacitaciones/cursos OTEC			
Completado	66% 99%	a	Preparar una investigación sobre factibilidad de una OTEC
Completado	66% 99%	a	Presentar al Consejo Nacional los resultados de la investigación e implicancias de la creación de una OTEC
Completado	66% 99%	a	Determinar factibilidad de creación de una OTEC
4.4. Aplicar de manera sistemática las Tecnologías de la Información a los procesos institucionales			
4.4.1. Implementar sistema digital de rendición de cuentas territoriales y de Grupo			
Iniciado	33% 66%	a	Realizar reunion con la Comisión TI para trabajar en el análisis técnico
Iniciado	33% 66%	a	Preparar los requerimientos técnicos y estructura para que se pueda diseñar
No iniciado	0% 33%	a	Elaborar los contenidos, herramientas, procedimientos, formularios, otros
No iniciado	0% 33%	a	Aprobar los contenidos, herramientas, procedimientos, formularios, otros
No iniciado	0% 33%	a	Diseñar los contenidos, herramientas, procedimientos, formularios, otros

No iniciado	0% 33%	a	Diseñar la estrategia de implementación de este nuevo sistema
No iniciado	0% 33%	a	Diseñar la capacitación y los respectivos recursos para el uso del nuevo sistema
✓ Las acciones no iniciadas están programadas para el siguiente periodo			
4.4.2. Generar la digitalización de los procesos administrativos			
Completado	66% 99%	a	Preparar una lista de los procesos administrativos a digitalizar
Completado	66% 99%	a	Determinar cuáles son los proceso adm que aún no han sido digitalizados
Iniciado	33% 66%	a	Verificar que existan los formularios correspondientes para cada proceso
4.4.3. Digitalizar la documentación administrativa histórica			
Iniciado	33% 66%	a	Determinar con la Comisión TI donde se alojará el repositorio de la información
Iniciado	33% 66%	a	Clasificar el tipo de documentación histórica a digitalizar para preparar un repositorio anual
Iniciado	33% 66%	a	Digitalizar la información en papel necesaria de acuerdo a los parámetros de utilidad de la información
Iniciado	33% 66%	a	Pedir asesoría con los abogados para determinar cuáles son los documentos prescindibles

PRIORIDAD ESTRATÉGICA “RELACIONES INSTITUCIONALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL”

5.1. Consolidar una Política en lo relativo a Relaciones Institucionales y Sociedad Civil, que establezca y formalice vínculos de colaboración entre la AGSCh e instituciones nacionales, internacionales, públicas y privadas, que permita el crecimiento colaborativo de las organizaciones

5.1.1. Elaborar e implementar una Política en lo relativo a las Relaciones institucionales y Sociedad Civil

Iniciado	33% a 66%	Elaborar Política de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social
Pendiente	0% a 33%	Aprobar Política de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social
Iniciado	33% a 66%	Diseñar Política de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social
Pendiente	0% a 33%	Difundir Política de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social
Permanente	66% a 99%	Fomentar el desempeño del Coordinador territorial RIRS

- ✓ Mejorar la coordinación y comunicación interna: Avanzar en garantizar una comunicación fluida y efectiva entre los diferentes estamentos y equipos de la Asociación (en todos sus niveles) para evitar posibles brechas y asegurar la alineación de objetivos. En ese nivel hemos avanzado en la coordinación nacional de los territorios; sin embargo, al ser un área nueva y carecer del soporte normativo para una mejor interacción.
- ✓ La política se encuentra en su fase final de redacción y retroalimentación previo para ser despachada al consejo nacional para su sanción.
- ✓ Se han desarrollado inducciones y capacitaciones para los coordinadores territoriales RIRS y un proceso de acompañamiento permanente.

5.1.2. Generar un plan que incluya acciones, procedimientos y responsables para la implementación y cumplimiento de la Política relativa a Relaciones institucionales y Sociedad Civil

Iniciado	33% a 66%	Definir los niveles y criterios de relaciones en la AGSCh
Pendiente	0% a 33%	Aprobar los niveles y criterios de relaciones de la AGSCh (norma complementaria)
Iniciado	33% a 66%	Elaborar los procedimientos para el modelo de gestión de alianzas
Completado	66% a 99%	Actualizar el procedimiento de ceremonial y protocolo institucional
Pendiente	0% a 33%	Diseñar sistema de medición de impacto interno y social de la política y sus procedimientos desconcentrando su aplicación y centralizando su sistematización y publicación.
Pendiente	0% a 33%	Animar y capacitar el sistema para medición de impacto.
Pendiente	0% a 33%	Aplicar la línea de base para la medición de impacto
Iniciado	33% a 66%	Diseñar estrategia de difusión y animación de la política con todos sus elementos
Pendiente	0% a 33%	Aplicar la línea de seguimiento intermedia para la medición de impacto primer trienio
Pendiente	0% a 33%	Colaborar con la estrategia de crecimiento institucional en concordancia con el quehacer de la prioridad estratégica

- ✓ Fortalecer la evaluación de impacto: Implementar los mecanismos de seguimiento y evaluación rigurosos diseñados, para medir el impacto (institucional y social) de las iniciativas y actividades

desarrolladas. Esto permitirá tomar decisiones informadas y realizar ajustes necesarios para maximizar los resultados

- ✓ La política se encuentra en su fase final de redacción y retroalimentación previo para ser despachada al Consejo Nacional para su sanción.
- ✓ Se han desarrollado inducciones y capacitaciones para los coordinadores territoriales RIRS y un proceso de acompañamiento permanente.

5.2. Fortalecer las relaciones de la AGSCh con la AMGS y la OMMS, incrementando la vinculación y colaboración con las Organizaciones Guías y Scouts Nacionales

5.2.1. Generar un plan que incluya acciones, procedimientos y responsables para incrementar la participación de la AGSCh en las redes de intercambio y colaboración con las ON

Iniciado	33% a 66%	Fortalecer la comisión internacional
Iniciado	33% a 66%	Diseñar un plan de trabajo que articule la participación de la AGSCh en las diferentes redes intencionales de la AMGS y de OMMS
Iniciado	33% a 66%	Articular entre las diferentes áreas la implementación de las iniciativas, programas, proyectos u otros del área internacional al interior de la AGSCh
Iniciado	33% a 66%	Elaborar protocolos y procedimientos requeridos para una óptima participación
Pendiente	0% a 33%	Aprobar los protocolos y procedimientos
Pendiente	0% a 33%	Difundir los protocolos y procedimientos
Pendiente	0% a 33%	Diseñar capacitaciones del área internacional para los diferentes estamentos de la AGSCh

- ✓ En esta meta participa la Comisión Internacional

5.2.2. Socializar y facilitar el conocimiento de lo que se realiza a nivel internacional en AMGS y OMMS a todos los niveles de la AGSCh para propiciar la participación

Iniciado	33% a 66%	Diseñar una estrategia de comunicación para difundir el quehacer internacional
Pendiente	0% a 33%	Implementar la estrategia comunicacional
Iniciado	33% a 66%	Capacitar a los Coordinadores de Asuntos Zonales Internacionales
Iniciado	33% a 66%	Vincular a participantes de la vivencia de experiencias internacionales Guías y Scouts a la Comisión Internacional

- ✓ En esta meta participa la Comisión Internacional y la Dirección de Métodos Educativos a través de los programas internacionales.

5.3 Posicionar a la AGSCh en la sociedad como referente de educación no formal en niñez, juventud, voluntariado, participación, servicio y sostenibilidad; trabajando de manera colaborativa con organizaciones dedicadas a los ámbitos afines a nuestro Propósito y Visión

5.3.1. Generar una propuesta de trabajo que promueva el valor educativo del movimiento guía-scout en las familias del país para posicionar la marca de la AGSCh

Iniciado	33% a 66%	Buscar espacios para promocionar la campaña comunicacional de captación y difusión para NNJ y personas adultas
Iniciado	33% a 66%	Promocionar la campaña de captación
Iniciado	33% a 66%	Diseñar y aplicar una herramienta para medir el impacto (interno y externo) de la campaña

Iniciado	33% a 66%	Diseñar y aplicar cada dos años un estudio de percepción social acerca de la AGSCH
Iniciado	33% a 66%	Sistematizar y publicar los resultados del estudio de percepción social acerca de la AGSCH
✓ En esta meta colabora el área de Comunicaciones		
5.3.2. Realizar catastro, jerarquización y formalización de vínculos de colaboración a través de convenios entre la AGSCH y diferentes instituciones, nacionales, internacionales, públicas o privadas, que permitan posicionar a nuestra Institución como referente en los ámbitos de nuestra Misión		
Iniciado	33% a 66%	Diagnosticar las necesidades institucionales en materia de alianzas en todos los niveles de la organización
Iniciado	33% a 66%	Aplicar el modelo de gestión de alianzas para dar respuesta a las necesidades institucionales
Pendiente	0% a 33%	Convocar un Equipo Jurídico con profesionales voluntarios del área jurídica
Permanente	66% a 99%	Aprobar los convenios y alianzas
Iniciado	33% a 66%	Formalizar vínculos con hitos comunicacionales para las ceremonias de formalización.
Completado	33% a 66%	Crear un repositorio para difundir en el sitio web los convenios, alianzas y beneficios con diferentes organismos públicos y privados y el procedimiento para acceder a cada uno de ellos.
Completado	66% a 99%	Generar una estrategia de trabajo con las distintas reparticiones de gobierno para dar respuesta a las distintas necesidades institucionales de acuerdo al catastro de necesidades.
Completado	66% a 99%	Generar una estrategia de trabajo con Organismos internacionales, Agencias de ONU y Embajadas; para dar respuesta a las distintas necesidades institucionales de acuerdo al catastro de necesidades.
Iniciado	33% a 66%	Realizar semestralmente un mapeo de stakeholders para el diseño de la estrategia de relacionamiento institucional.
✓ Ampliar y diversificar las alianzas estratégicas: Explorar nuevas oportunidades de colaboración con organizaciones relevantes a nivel nacional e internacional, especialmente aquellas que puedan fortalecer el posicionamiento de la Asociación y contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos. ✓ Se ha avanzado en retomar las relaciones con el Estado a través del Gobierno y la articulación de acciones con el Congreso, estableciendo canales de cooperación mutua por sobre una articulación utilitaria con fines específicos que no aportaban a generar una acción sistémica y sistemática en la materia. ✓ Participación en el Foro de jóvenes para América Latina y el Caribe de seguimiento de la Agenda 2030 en Naciones Unidas. ✓ Invitación al Palacio de la Moneda para el lanzamiento de la Encuesta Nacional de Actividades Niñas, Niños y Adolescentes. ✓ Participación en el Comité Técnico nacional de desarrollo sostenible y seguimiento de la Agenda 2030 convocado por el Gobierno ✓ Participación la mesa técnica para el informe voluntario a Naciones Unidas ✓ Participación en el acto conmemorativo de ONU Mujeres y levantamiento de la Campaña de los 16 días de Activismo. ✓ Participación en el foro de Naciones Unidas de Cooperación Sur-Sur. ✓ Participación en la Conferencia para Latinoamérica y el Caribe de seguimiento de la Agenda 2030 en Naciones Unidas.		

✓ Organización y asesoramiento de diferentes firmas de convenios institucionales tales como con los Servicios locales de educación, SENDA, etc.		
5.3.3 Crear una estrategia de posicionamiento social que permita una mayor visibilidad y reconocimiento del trabajo que realizamos como institución y al valor educacional y social que realiza nuestra institución		
Completado	33% a 66%	Crear una estrategia de posicionamiento efectivo de nuestro quehacer organizacional y misional
Completado	33% a 66%	Articular las acciones diseñadas por los diferentes equipos que colaboran con la prioridad estratégica de RIRS
Completado	33% a 66%	Colaborar con las autoridades institucionales en su presentación protocolar con sus símiles locales, regionales o nacionales
Iniciado	33% a 66%	Diseñar mensualmente un boletín informativo para el público externo
Iniciado	33% a 66%	Realizar diferentes estudios y monitoreos sociales para apoyar los procesos de desarrollo internos, apoyar los procesos de incidencia y propugnación y aportar a la discusión nacional desde la mirada institucional de la Asociación de Guías y Scouts de Chile
✓ Conmemoración de diferentes días internacionales, se crean gráficas de reflexión y participación en instancias de posicionamiento en la materia. ✓ Se trabaja de manera colaborativa con las diferentes áreas en levantar los 16 días de activismo cuyo lema de este año era “la defensa de las defensoras”. ✓ Participación del Evento la Hora del Planeta, animación de la Campaña a nivel Nacional y participación del Hito junto a WWF ✓ Participación en la Conmemoración de ONU Mujeres del Día Nacional de la mujer y campaña interna del 8M ✓ Análisis del Plan de reactivación educativa del Ministerio de Educación y formulación de acciones para las cuatro líneas de acción del plan ✓ Trabajo junto a la Subsecretaría de la Niñez en la Política nacional de niñez ✓ Publicación del Estudio NO+Silencio, Encuesta nacional de juventudes y sistematización de cabildos de 55 mil voces. ✓ Presentación protocolar constante de nuevas autoridades con sus autoridades regionales y provinciales. ✓ Jornadas de capacitación a territoriales RIRS		
5.3.4 Diseñar e implementar una propuesta de imagen e indumentaria corporativa para la representación de la organización ante distintos organismos públicos y privados		
Pendiente	0% a 33%	Diseñar consulta nacional de imagen e indumentaria corporativa para la AGSCh
Pendiente	0% a 33%	Aplicar consulta nacional de imagen e indumentaria corporativa para la AGSCh
Pendiente	0% a 33%	Sistematizar resultados consulta nacional de imagen e indumentaria corporativa para la AGSCh
Pendiente	0% a 33%	Contraer alianza con escuela de diseño de modas para la asesoría técnica a través de practicante o trabajo de título
Pendiente	0% a 33%	Crear el Manual de uniforme e indumentaria de representación Corporativa y redacción de norma complementaria de Uniforme e indumentaria Corporativa.
Pendiente	0% a 33%	Presentación al Consejo Nacional para la sanción de lo presentado.
Pendiente	0% a 33%	Difundir y animar el Manual y la indumentaria en la comunidad de AGSCh.
✓ Se trabajó en la actualización de la propuesta de uniforme de representación corporativa.		

✓ Se está a la espera de la aprobación de la política de RIRS		
5.3.5 Crear una propuesta de trabajo que sistematice las acciones a nivel territorial y dar mayor visibilidad a nivel nacional		
Iniciado	33% a 66%	Diseñar una estrategia de acompañamiento activo, reporte, seguimiento y difusión de las acciones a nivel territorial.
Iniciado	33% a 66%	Diseñar el procedimiento para cubrir y difundir actividades territoriales
✓ Evaluar y ajustar indicadores de desempeño: Revisar regularmente los indicadores establecidos en el Plan Estratégico para medir el progreso y el impacto de las acciones. Si es necesario, ajustar los indicadores para asegurar que sean medibles, alcanzables y relevantes y socializarlo entre las coordinaciones territoriales de RIRS para llevar a cabo un monitoreo efectivo por parte de los diferentes órganos acerca del cumplimiento de las acciones del plan estratégico tendientes al logro de estos. ✓ Animaciones territoriales sobre los Objetivos de desarrollo sostenible en diferentes territorios, con el fin de promover el modelo de reporte para el informe de sostenibilidad y promover la Agenda 2030 en la Asociación. Participación en INDABA 2023.		
5.4 Consolidar una estrategia de incidencia, propugnación y cooperación en temáticas que sean relevantes y de interés para la niñez y juventud de acuerdo con nuestro Proyecto Educativo institucional		
5.4.1 Implementar una estrategia de trabajo de vocerías juveniles para la representación de la Asociación en Mesas de trabajo o instancias similares		
Completado	66% a 99%	Revisar y apropiar los documentos y materiales dispuestos por las organizaciones mundiales referidas a vocerías y propugnación
Completado	66% a 99%	Elaborar perfil del cargo/rol quienes ejerzan las funciones voceras, voceros, propugnadoras, propugnadores juveniles
Completado	66% a 99%	Generar el procedimiento de elección
Completado	66% a 99%	Elaborar proceso de inducción y capacitación para vocerías juveniles
Completado	66% a 99%	Realizar taller de capacitación de vocerías juveniles
Completado	66% a 99%	Establecer los criterios y procedimiento de evaluación y retroalimentación
Iniciado	33% a 66%	Sistematizar los reportes semestralmente del trabajo de realizado por las personas que ejercen las funciones de vocerías
Iniciado	33% a 66%	Disponer anualmente de un catálogo de oportunidades para representar a las AGSCh como vocera o vocera juvenil.
Iniciado	33% a 66%	Promover el trabajo de vocerías juveniles
✓ Se convoca al Equipo de vocerías juveniles de RIRS (circular 25) ✓ Se les hace inducción al equipo de voceros y voceras juveniles. ✓ Participan en diferentes actividades de posicionamiento social como foros en naciones unidas y diferentes reparticiones de gobierno. ✓ También aportan al cumplimiento de esta meta / objetivos las áreas de Comunicaciones, y Programas Internacionales.		
5.4.2 Consolidar un modelo de incidencia y propugnación, y realizar un mapeo de temáticas claves en las que trabajar durante el trienio		
Completado	66% a 99%	Diseñar modelo y estrategia de propugnación institucional

Iniciado	33% 66%	a	Aprobar modelo y estrategia de propugnación institucional
Iniciado	33% 66%	a	Diseñar una estrategia de difusión del modelo de propugnación
Iniciado	33% 66%	a	Diseñar y redactar el material de propugnación
Iniciado	33% 66%	a	Garantizar oportunidades de propugnación tanto dentro como fuera del Movimiento alineadas y vinculadas a los ejes de la Agenda 2030-ONU
Iniciado	33% 66%	a	Generar una propuesta de medición de impacto transversal a la meta 5.4
Iniciado	33% 66%	a	Elaborar los protocolos para garantizar un entorno seguro para el ejercicio de la propugnación en la AGSCh
Iniciado	33% 66%	a	Diagnosticar y priorizar temáticas y espacios de propugnación interno y externo
Iniciado	33% 66%	a	Rediseñar el concepto de la herramienta U-report como sistema de incidencia colaborativo
Iniciado	33% 66%	a	Evaluar el abordar el nuevo proceso Constituyente
Iniciado	33% 66%	a	Diseñar el nuevo proceso Constituyente definiendo la estrategia de incidencia y propugnación
Permanente	66% 99%	a	Monitoreo de las acciones para la mejora continua
Permanente	66% 99%	a	Reforzar la propugnación en campañas institucionales y días conmemorativos
✓ Se nos invita a participar del trabajo en el nuevo proceso constituyente a través de la Secretaría de participación ciudadana, aceptamos la invitación y nos sumamos al trabajo del nuevo proceso constituyente. ✓ Se realiza trabajo conjunto con UNICEF para revisar modelos y herramientas para propugnación. ✓ Se crea un Equipo específico para llevar los espacios de incidencia y propugnación en normativa en el congreso, políticas públicas y proceso constituyente. ✓ Se logra incidencia en 3 leyes en el congreso (Áreas silvestres, TEA y violencia contra la mujer)			
5.4.3 Implementar una estrategia de cooperación y vinculación con la comunidad mediante alianzas de cooperación y a través de la participación en grandes instancias que permitan la vinculación de los miembros de nuestra institución con grandes causas a nivel nacional e internacional.			
Iniciado	33% 66%	a	Analizar las alianzas que mantiene la AGSCh en relación a su Misión y Visión
Iniciado	33% 66%	a	Proyectar nuevas alianzas a contraer por la AGSCh
✓ Potenciar la participación de la comunidad: Involucrar de manera activa a los miembros de la comunidad Guía y Scout en espacios de incidencia y propugnación en los espacios de toma de decisión local y nacional; y en la implementación de proyectos de acción social que nos lleven a tener una articulación e impacto social relevantes. ✓ Fomentar la participación ciudadana y el sentido de pertenencia, generando espacios para la retroalimentación y la generación de ideas; logrando como fin que los Grupos y la Asociación dejen de ser nichos cerrados y efectivamente seamos una Asociación que se inserta en la Sociedad y trabaja por hacer del mundo un lugar mejor. ✓ Generación de modelo de trabajo para la refidelización de instituciones patrocinantes. ✓ Generación de modelo de trabajo con los Servicios locales de educación. ✓ Se participa en la mesa de voluntariado en emergencia ✓ Se crea el manual de voluntariado en emergencia			

- ✓ Se articulan a nivel nacional las acciones de acción humanitaria en materia de desastres naturales y sociales.
- ✓ Se participa en diferentes voluntariados a nivel nacional.
- ✓ Se integra la mesa de acción humanitaria
- ✓ Se refuerza nuestra participación en la red de voluntarios, red para la participación y diferentes COSOC y mesas técnicas.

5.4.4 Generar la sistematización de proyectos y acciones que apuntan al posicionamiento de la institución en la sociedad acorde a la medición de impacto que tiene la AGSch en la formación en la niñez y juventud.

Iniciado	33% a 66%	Implementar las acciones necesarias para la obtención de los reconocimientos que entrega el estado en los diferentes ministerios y servicios
Iniciado	33% a 66%	Diseñar actividades culturales y patrimoniales que posicionen a la AGSch como una organización referente en temas de educación no formal
Pendiente	0% a 33%	Evaluar la factibilidad de retomar, postular y adjudicarse el programa de campamentos recreativos escolares de JUNAEB
Iniciado	33% a 66%	Implementar un Centro de estudios sociales de la Niñez y juventud

- ✓ Trabajo por el Sello del Ministerio del interior Compromiso migrante
- ✓ Día del patrimonio cultural, Open House y proyección Día del patrimonio infantil. Más de 400 participantes entre todas las actividades proyectadas.
- ✓ Reunión con el Servicio nacional de patrimonio cultural para la gestión de fondos para la restauración del patrimonio institucional.
- ✓ Se convoca equipo para poder gestionar el trabajo y se rearticula el equipo de la siguiente manera: Restauración y conservación, Museología, Historiografía, Vinculación y Eventos, Archivismo.
- ✓ Se comienza el trabajo de la Norma chilena 3262 y se crea comité de género.
- ✓ Se convoca y selecciona equipo para el centro de estudios sociales (circular 25)

5.4.5 Motivar la vinculación y participación de la institución en instancias locales de participación ciudadana y quehacer comunitario

Permanente	66% a 99%	Fomentar el desempeño del Coordinador territorial RIRS
Iniciado	33% a 66%	Analizar junto a los a los coordinadores territoriales de RIRS el mapeo de Stakeholders nacional
Iniciado	33% a 66%	Entregar herramientas para que los coordinadores territoriales de RIRS puedan realizar mapeos locales de Stakeholders
Pendiente	0% a 33%	Promover el taller de desarrollo territorial de la Dirección de Voluntariado

- ✓ Promover la capacitación continua: Brindar oportunidades de desarrollo profesional y personal para el equipo de trabajo tanto nacional como de las coordinaciones territoriales; fortaleciendo sus habilidades y conocimientos en áreas relevantes para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Esto en razón que el trabajo del área a nivel nacional y local se requieren conocimientos que no se encuentran dentro de la oferta tradicional del sistema de formación. Por lo anterior, la identificación de necesidades y articulación serán fundamentales para el trabajo del área.
- ✓ Dada la complejidad del Equipo y sus acciones en la carpeta se encuentra el consolidado del trabajo de cada coordinador/a territorial RIRS y sus territorios.
- ✓ Jornada de territoriales RIRS para el cumplimiento del acuerdo de asamblea de modificación del plan estratégico, noviembre 2022.
- ✓ Reporte permanente del avance del plan estratégico (Acuerdo de asamblea).
- ✓ Circular de solicitud para el nombramiento de Coordinadores/as territoriales RIRS (Acuerdo de asamblea).

- ✓ Planificación de jornadas territoriales de acompañamiento a territoriales RIRS. (Acuerdo de asamblea).
- ✓ Generación de modelo de acompañamiento Activo. (Acuerdo de asamblea).

PRIORIDAD ESTRATÉGICA “COMUNICACIONES”			
6.1. Alinear las directrices comunicacionales de la institución, acorde a la Política de Comunicaciones, de forma que se contribuya a la promoción y posicionamiento de la Asociación de Guías y Scouts de Chile			
6.1.1. Definir y sociabilizar los principios comunicacionales de Guías y Scouts de Chile, a través de un taller a las y los Coordinadores Zonales de Comunicaciones.			
Completado	66% 99%	a	Actualizar la política de Comunicaciones de la AGSCh (Definir los principios comunicacionales)
No Iniciado	0% 33%	a	Aprobar la política de Comunicaciones de la AGSCh
No Iniciado	0% 33%	a	Difundir los principios comunicacionales en los canales informativos
Iniciado	33% 66%	a	Realizar un taller con los Coord. Zonales de Comunicaciones para presentar los principios
No Iniciado	0% 33%	a	Monitorear la sociabilización en Distritos y Grupos
No Iniciado	0% 33%	a	Evaluar la implementación de los principios en los territorios
✓ Aprobar, desde el Consejo Nacional, los principios comunicacionales ya entregados a nivel ejecutivo. ✓ Difundir en la comunidad de Guías y Scouts de Chile los principios aprobados. ✓ Realizar el taller para quienes cumplan el rol de Coordinador/a Zonal de Comunicaciones, centrado en el trabajo comunicacional de los principios. ✓ Co-creación de una herramienta de monitoreo para las y los Coordinadores Zonales de Comunicacionales que les permita saber cómo va la sociabilización de los principios. ✓ Co-creación de la evaluación de la implementación de los principios.			
6.1.2. Diagnosticar, diseñar e implementar la estrategia de comunicaciones institucional, para su posterior socialización a nivel nacional y territorial, que incluya la definición de instrumentos y conductos regulares de las comunicaciones internas y externas, mediante la creación de insumos que permitan una comunicación exitosa entre la Asociación y sus destinatarios			
Completado	66% 99%	a	Convocar a la Coordinadora de Comunicaciones, la Comisión Nacional de Comunicaciones y entregar los principales lineamientos para el trabajo anual
Completado	66% 99%	a	Realizar diagnóstico nacional de las comunicaciones institucionales
Completado	66% 99%	a	Diseñar la estrategia de comunicaciones AGSCh
Completado	66% 99%	a	Implementar estrategia AGSCh
No Iniciado	0% a 33%		Evaluar la implementación de la estrategia a nivel nacional
✓ Obtener el visto bueno de la estrategia comunicacional de parte del Consejo Nacional, que fue creada en agosto de 2022, actualizada en enero de 2023 y se encuentra aplicada desde el nivel ejecutivo. ✓ Crear un sistema de evaluación de la estrategia comunicacional, una vez sea aprobada por el Consejo Nacional.			
6.1.3. Alinear las directrices comunicacionales tanto como roles dentro de la dirección de dicha área, mediante un documento de definición de cargos y labores esperadas en torno al ámbito comunicacional y corporativo			
Iniciado	33% 66%	a	Solicitar y participar del proceso de perfiles de cargos y competencias para los cargos y/o roles voluntarios del área de comunicaciones
Iniciado	33% 66%	a	Solicitar y participar del proceso de perfiles de cargos y competencias para los cargos y/o roles del personal remunerado del área de comunicaciones

- ✓ Participar de las reuniones que convoque la Dirección de Voluntariado para este tema.
- ✓ Motivar la participación de todas las personas que realizan labores en el área.

6.2. Consolidar la Marca Corporativa “Guías y Scouts de Chile”, destacando su identidad, discurso, valores y elemento diferenciador de otras organizaciones

6.2.1. Definir la identidad de marca “Guías y Scouts de Chile”, en concordancia a la Misión, Visión, propósito y valores institucionales

Completado	66% 99%	a	Realizar diagnóstico de la marca AGSCh
Completado	66% 99%	a	Definición de los valores institucionales que abarca la marca
Completado	66% 99%	a	Actualización de la identidad de marca AGSCh de acuerdo a la nueva Misión y Visión
Iniciado	33% 66%	a	Difusión de los resultados del diagnóstico y nueva propuesta

- ✓ La marca AGSCh ya cuenta con su diagnóstico, que es parte de la estrategia comunicacional.
- ✓ Los valores se encuentran definidos, a nivel ejecutivo, a la espera de la aprobación del Consejo Nacional.
- ✓ Publicar los resultados del diagnóstico de la marca AGSCh.

6.2.2. Definir barreras de protección a la marca de “Guías y Scouts de Chile”, mediante la implementación de estrategias de gestión de crisis que esclarezcan el conducto

Completado	66% 99%	a	Elaboración Manual "Gestión de Crisis institucional"
No Iniciado	0% 33%	a	Aprobación Manual "Gestión de Crisis institucional"
Completado	66% 99%	a	Establecimiento de Comité de Crisis
Iniciado	33% 66%	a	Implementación de Manual "Gestión de Crisis institucional"
Iniciado	33% 66%	a	Monitoreo para la mejora continua del manual de gestión de crisis institucional

- ✓ Aprobar, desde el Consejo Nacional, el Manual "Gestión de Crisis institucional".
- ✓ Difundir el "Gestión de Crisis institucional".

6.2.3. Promover la identidad de marca “Guías y Scouts de Chile”, entregando herramientas para el desarrollo nacional y territorial

Iniciado	33% 66%	a	Desarrollar de un plan de promoción AGSCh
No Iniciado	0% 33%	a	Difundir plan de promoción en todos los niveles de la Asociación
Iniciado	33% 66%	a	Orientar comunicacionalmente a todas las áreas y estamentos de la Asociación
Iniciado	33% 66%	a	Colaborar comunicacionalmente con la Coordinación de RIRS en la gestión de relaciones institucionales con externos

- ✓ Completar el plan de promoción AGSCh.
- ✓ Crear estrategia de difusión del plan de promoción.
- ✓ Continuar la orientación constante a todas las áreas y estamentos.
- ✓ Continuar la colaboración comunicacional con el área de RIRS.

En relación con las metas que requieren la aprobación de políticas institucionales y considerando la demanda del trabajo y la necesidad de contar con los principios, orientaciones y metodologías que brindan las políticas institucionales, sumado a fortalecer y cumplir el acuerdo del Consejo Nacional adoptado el año 2020, que consiste en seguir los pasos recomendados por la Organización Mundial del Movimiento Scout para la formulación de las políticas, es que proponemos, que las Directoras y Coordinadoras y los Directores y Coordinadores de las distintas direcciones sean parte de los equipos de trabajo que desarrollen y formulen las políticas institucionales, y puedan colaborar activamente, entregando los aspectos técnicos propios de la naturaleza del área, para poder contar con las políticas institucionales que se esperan para el trienio, y que estén alineadas con el Proyecto Educativo Institucional y su Plan Estratégico.

4.3. Sobre los acuerdos de Asambleas Nacionales anteriores

A continuación, se informa el cumplimiento de los Acuerdos adoptados por Asambleas Nacionales anteriores y que no están incorporados en el Plan Estratégico:

Acuerdo: *“Mandatar a los territorios a dar cumplimiento a las fechas límites de rendición según reglamento (Distritos y Zonas). La prórroga se debe realizar en la misma fecha límite. Considerando fechas para prórrogas que no superen (una cierta cantidad de días corridos), sujeta a aprobación por la DDI y la DAF, de lo contrario los recursos serán retenidos para el Presupuesto Nacional. La DDI también tendrá la responsabilidad de informar a los Grupos y Distritos del territorio si la rendición no se ha realizado dentro de la fecha establecida”.*

- Se entregó un informe parcial en el mes de junio, con el listado de los territorios, que habían entregado sus rendiciones territoriales, y recibimos la retroalimentación de los distritos y zonas que habían enviado sus documentos y por omisión no estaban registrados, o enviaron sus rendiciones para poder estar al día.

Acuerdo: *"Establecer como plazo máximo la primera quincena de Octubre 2022 a las Directoras y Directores de Zona y Distrito que componen la Institución para contar con al menos un Coordinador o Coordinadora Distrital o Zonal de RIRS por Zona. En caso contrario estas funciones serán asumidas por el Director o Directora de cada Distrito y Zona"*

- Este acuerdo fue cumplido.

Acuerdo: *“El Consejo Nacional deberá mandar al Comité Ejecutivo realizar una revisión y nueva redacción de los objetivos trienales de la Meta 5.3 del Plan Estratégico Institucional, con el objeto de involucrar a la Coordinación de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social en conjunto con sus representantes territoriales en dicha revisión, con plazo máximo diciembre 2022”.*

- Este acuerdo fue cumplido.

Acuerdo: *“Mandar a la Coordinación de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social, informar de manera trimestral sobre las acciones realizadas y avances en el plan estratégico del componente. El primer informe debe ser entregado en diciembre 2022”.*

- Este acuerdo fue cumplido.

Acuerdo: *“Consolidar un plan de trabajo que dé cuenta de las líneas identificadas en el diagnóstico sobre captación, creando, recopilando y poniendo en marcha estrategias que favorezcan la permanencia de los adultos y adultas en la institución. La comisión a cargo de este plan, que estará a cargo de la DV, deberá estar compuesto por representantes de los territorios y su plazo de trabajo sería en el transcurso del año 2023”.*

- Este acuerdo fue cumplido.
- Los resultados de la encuesta y focus group han sido incorporados al Manual de Captación y al proceso de diseño de mantención de las personas adultas
- El desarrollo de las acciones del acuerdo ha sido relatado en la meta 2.1. objetivo trienal 2.1.1. y en el anexo Captación

Acuerdo: *“Realizar cursos de capacitación y actualización a nivel zonal o interzonal, para Coordinadores de Voluntariado, formadores, verificadores y todos los agentes que intervienen en el proceso formativo al menos una vez al año desde noviembre de 2022”.*

- Este acuerdo fue cumplido.
- Se han actualizado 350 formadoras y formadores, se ha incorporado la temática en los Cursos Medios, en el Curso de Verificadores, Habilitaciones de formadoras y formadores de Curso Medio y en los Encuentros Territoriales realizados el 2022 a los CZV y CDV.
- También se han diseñado infografías para apoyar el proceso de difusión.

Acuerdo: *“Implementar Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC’s) al servicio del desarrollo de las personas adultas en sus procesos de tutoría, (plataforma interactiva que permita registrar, seguir, acompañar y evaluar los procesos de práctica de nivel medio y avanzado) con acceso a las y los interesados directos, Coordinadores de Voluntariado distritales y zonales, con el objeto de que todos los interesados puedan hacer seguimiento de los avances de la formación. La implementación se realizará desde el territorio de cada postulante, desde diciembre del 2022 para los cursos que se realicen este año y para el 2023 para las tutorías postergadas”.*

- Este acuerdo fue cumplido.
- Se han realizado reuniones con la Comisión TI para plantear los requerimientos del área.
- Las primeras acciones consideran el ordenar la información existente, mejorar los tiempos de respuesta, capacitar a CZV en el ejercicio de la función.
- La implementación de la acción requerida por el acuerdo está planificada en un tercer momento en el desarrollo de la nueva plataforma de registro institucional.
- El desarrollo de las acciones de mejora las puede encontrar en el desarrollo del plan operativo de la Comisión Coordinación Nacional de Voluntariado.

Acuerdo: *“El Consejo Nacional y la Dirección Ejecutiva Nacional crearán y difundirán un plan para la implementación del Modelo de Gestión de Adultos y Adultas en el Movimiento, de manera urgente en un plazo máximo de 6 meses, del cual se publicarán los avances para que los territorios estén informados del proceso”.*

- Este acuerdo fue cumplido.
- Se encuentra publicado en el Plan Estratégico Institucional el plan de implementación del Modelo de Gestión de Voluntariado, en este trienio se trabaja en el diseño y elaboración, para dar paso a la implementación en el trienio venidero.

Acuerdo: *“La Dirección Ejecutiva Nacional conformará una mesa de trabajo que defina y entregue directrices en materias de autocuidado de adultas y adultos en el Movimiento, en un plazo máximo de 4 meses. Esta mesa de trabajo estará compuesta por miembros del DEN, miembros de la Comisión Nacional de Salud y voluntarios capacitados en áreas de salud mental”.*

- Este acuerdo fue cumplido.
- Con motivo del INDABA y los Cursos Avanzados se desarrolló en conjunto con la Comisión de Salud y la Dirección de Voluntariado el Taller de contención emocional, el que presenta las estrategias básicas para contener a NNAJ, siguen el mismo proceso que la autocontención adulta entregando los componentes del autocuidado y autorregulación.
- La Asociación ha definido como competencia esencial el Cuidado de las personas, la que considera aspectos del autocuidado de las personas adultas y su nivel será de acuerdo con el cargo que desempeñe en la organización.

Acuerdo: *“La Dirección de Voluntarios desarrollará módulos de capacitación y actualización para formadores y directores de cursos, que permitan desarrollar sus competencias esenciales y específicas. Se deberá realizar al menos un módulo piloto en el plazo máximo de 1 año, del cual se entregará un informe a todos los Coordinadores Zonales de Voluntarios”.*

- Este acuerdo está en proceso.
- Dado que el esquema de formación basado en competencias se encuentra en diseño, se ha optado por actualizar los contenidos de las habilitaciones entregando mejores herramientas a las personas que se desempeñen como formadoras y formadores. En conjunto con el Equipo hemos definido que este es el primer curso que se diseñará con enfoque en competencias.

Acuerdo: *“El Consejo Nacional solicitará a la Dirección Ejecutiva Nacional, generar de manera prioritaria, los perfiles de cargo de los trabajadores de la Asociación de Guías y Scouts de Chile, para posteriormente generar evaluaciones de desempeño. Siempre y cuando esté en concordancia con el plan del modelo de gestión, mencionado en el acuerdo 2 de esta acta”.*

- Este acuerdo está en proceso.
- Actualmente las acciones referidas a la elaboración de los perfiles de cargos del personal remunerado se encuentran en proceso de diseño y contamos con la colaboración del Centro de Apoyo de la Región Interamericana de la OMMS. El desarrollo de las acciones se encuentra relatadas en la Meta 2.2, objetivo trienal 2.2.

4.4. Reflexiones por Áreas Estratégicas

Programa y Participación Juvenil



Este periodo ha sido de consolidación de buenas prácticas y cierre de procesos. El empoderamiento juvenil, la animación espiritual y la vivencia de experiencias internacionales a nivel local son ideas que para posicionarse han requerido grandes esfuerzos y constantes campañas motivacionales y de captación a lo largo del país.

En el caso de las Comisiones Nacionales de Rama, comenzamos el tránsito hacia una renovación de programa, por lo que los equipos han ido cerrando pendientes antes del comienzo de ciclo GPS.

Ha sido un periodo de grandes demandas institucionales desde otras áreas como la formación de adultos presencial y diseño de propuesta online, INDABA, la actualización del estatuto y el voluntariado requerido al relacionarse con otras instituciones. En todas las instancias de colaboración, los equipos han buscado responder de la mejor forma posible en la medida de sus capacidades.

Hemos identificado las siguientes instancias de mejora para el cumplimiento del Plan Estratégico:

- Se debe constituir un equipo especial para el Proceso de Actualización de Programa GPS que pueda organizar, coordinar y aprovechar las iniciativas de las diversas Comisiones.
- Es necesario articular las iniciativas en cuanto a participación juvenil con Ramas Guías, Scouts, Lobatos y Golondrinas.

- Se debe diseñar proceso de acompañamiento y orientaciones para traspaso de cargo ante la transición y cambio de Comisionados o Comisionadas Nacionales.
- Se debe optimizar el recurso adulto a nivel nacional, buscando menos acciones, pero con mayor impacto.
- Puesta en marcha de nuestro Proyecto Educativo.
- Integración y desarrollo de los Sellos Institucionales en el Programa de Jóvenes.
- Implementación de Políticas institucionales: Programa de Jóvenes; Participación Juvenil; y Enfoque de Derechos.

Desde agosto 2022 a la fecha se han realizado 51 animaciones territoriales, alcanzando a socializar la propuesta de los programas para 341 adultos y 3.614 niños, niñas y jóvenes. Se han inscrito 175 unidades o grupos con interés en los siguientes programas:

Programas	Unidades inscritas
Earth Tribe	5
Vida Sana	25 y 1 campamento
Prosperidad Personas	7 y 3 encuentros
Tierra	105
Programa Género	26, 1 campamento y 3 encuentros
Planeta Sostenible	3
Programa Paz	4
Asuntos Internacionales	
Totales	175

Agradecemos a las zonas que animan los programas y nos invitan a actividades presenciales, gracias a su trabajo podemos mencionar el siguiente alcance por zona en cuanto a la vivencia de programas en niñez y juventud.

Alcance de los Programas en la vivencia de programas por Zona

Arica	227	Stgo. Centro	57	Ñuble	16
Iquique	27	Stgo. Cordillera	17	Del Biobío	330
Antofagasta	165	Stgo. Oriente	109	La Frontera	0
Atacama	60	Stgo. Sur	96	Los Ríos	0
Norte Verde	111	Stgo. La Florida	127	Los Lagos	0
Aconcagua	12	Stgo. Maipo	215	Reloncaví	22
Valparaíso	409	Cajón del Maipo	594	Aysén	29
Stgo. Norte	276	Del Libertador	241	Magallanes	14
Stgo. Oeste	373	Del Maule	141	Totales	3668

Fondos

Los fondos asignados a Todas por el planeta e Impakta, mencionados en informe Asamblea 2022, siguen en proceso de inversión en las iniciativas de los grupos, animaciones o proyectos con liderazgo juvenil.

Programa	Responsable	Monto	Alcance
Libre de Ser Yo	Carolina Moraga	£ 1.500	500
Navegación Inteligente	Leslie Saavedra	£ 4.000	1.200
Navegación Inteligente	Leslie Saavedra	£ 2.000	20
Todas por el Planeta	Chiara Ferrari	£ 600	40

Además, se encuentran en proceso de postulación, con proyecto diseñados y enviados:

- 2 proyectos asociados a Todas por el Planeta
- 1 proyecto asociado a Impakta
- 1 proyecto asociado a Migrantes
- 1 proyecto de Mensajeros de la Paz en colaboración con Participación Juvenil

Todos los proyectos en proceso de postulación buscan fomentar las acciones de servicio comunitario y el apoyo a los grupos o jóvenes que lideran cambios.

Reflexión próximo período

Tenemos un tremendo desafío por delante, manifestado en nuestro Plan Estratégico. En pocas palabras tenemos que modernizar, actualizar y contextualizar el Programa Educativo que ofrecemos como Institución.

Y esa gran tarea se inspira en los siguientes criterios:

- Establecer en el trienio los cimientos y parte de la obra gruesa del Programa Educativo, mediante un proceso de actualización representativo y participativo.
- Incorporación de una participación colaborativa para el desarrollo de la Estrategia.
- Atención y consideración de expectativas y opiniones recogidas en diferentes actividades, tanto con NNAJ y personas adultas.

Si se fijan, el énfasis de los criterios está puesto en la creación colectiva de lo que queremos ofrecer como Programa Educativo para la niñez, adolescencia y juventud del país.

Este proceso, basado en la metodología GPS de la OMMS, considera 8 pasos. Basado en el Enfoque Educativo del Movimiento Scout, los ocho pasos pueden ser descritos como sigue:

- a)** Definir una Propuesta Educativa para la AGSCH, que presente su intención educativa tanto interna como externamente y que guíe el desarrollo de su Programa de Jóvenes (Proyecto Educativo).
- b)** Determinar las áreas de crecimiento o desarrollo personal, teniendo en cuenta todas las dimensiones de la persona.
- c)** Establecer los objetivos o competencias educativas terminales o finales, expresando concreta y específicamente para cada una de las áreas de desarrollo personal el perfil deseable en el momento en que el joven complete su recorrido educativo y se aleje del Movimiento Scout.
- d)** Definir las edades y el género correspondiente para cada una de las ramas, basándose en el análisis de las diferentes etapas de desarrollo de los niños y jóvenes.
- e)** Establecer los objetivos o competencias educativas para cada rango de edad, según una progresión paulatina y coherente.
- f)** Desarrollar oportunidades y alternativas de aprendizaje que permitan a los jóvenes alcanzar objetivos o competencias intermedios.
- g)** Adaptar el método scout a las características de cada rama o rango de edad.
- h)** Revisar, adaptar o crear un sistema de progresión personal para cada uno de las ramas, un sistema que ayude a niñas, niños, adolescentes y jóvenes a identificar los retos que deben superar en su proceso de desarrollo personal y que los motive a progresar.

Lo anterior obliga a la institución y a cada miembro de ella a esforzarse porque su programa, desde su propuesta hasta su aplicación, sea útil, significativo, relevante, seguro y, por qué no, atractivo y entretenido para NNAJ.

Por eso les invitamos a que este proceso de actualización se lo imaginen como una gran aventura; como un viaje.

Los equipos voluntarios tanto de las Comisiones Nacionales como de los Programas Internacionales continuarán animando y manteniendo el Programa por lo que demore el Proceso de Actualización de Programa, a tiempo de colaborar en el proceso de actualización.

Pero no será suficiente. Los Coordinadores Zonales y Distritales de Rama serán nuestro principal enlace con niñas, niños, adolescentes y jóvenes, debiendo en gran parte del trabajo, organizar acciones que les permitan participar en el proceso.

Pero aún no podemos confiarnos. Nos sentimos confiados y apoyados por todas las Direcciones, Equipos y Comisiones de las diferentes áreas para nuestro propósito.

Si se fijan, al parecer contamos con pilotos o choferes, con auxiliares de vuelo, con mesones de check in, agencias de viajes, operadores turísticos, pero falta lo más importante: los viajeros, los turistas, los pasajeros.

¡O sea faltas tú! Por eso invitamos a todas y todos a sumarse a esta labor. La institución se compromete a brindar los espacios de participación adecuados para que nadie quede fuera, para que nadie quede sin poder dar su opinión, su sugerencia, su recomendación. Y entre todas y todos deberemos ser capaces de sustentar esta actualización.

Personas Adultas en el Movimiento



Han sido trece meses intensos, una y otra acción se entrelazan. En junio de 2022 la Comisión de Educación aprueba la 7° actualización del Esbozo que actualiza los Cursos Medios y el Proceso de Tutorías iniciándose así un demandante proceso de actualización de formadoras y formadores para retomar los Cursos Medios, en tres modalidades distintas de ejecución, donde cada Zona, de acuerdo a sus posibilidades y condiciones, puede definir como implementará los cursos; se retomaron las habilitaciones para cursos iniciales y medios, así como para verificadores.

Por vez primera, cinco zonas del norte del país organizan cursos online, no exenta de aprendizajes, reciben a más de 100 participantes del país, después de 4 años y medio volvimos a desarrollar Cursos Avanzados seis semanas de trabajo online y tres días de jornada presencial en la ciudad de Quillota. Nuestros sinceros agradecimientos a los equipos de formación, administración, a la Comisión de Salud, a las y los Coordinadores Zonales de Voluntariado que el 2022 y en lo que va del 2023 reciben a cientos de guiadoras y dirigentes que asisten a Cursos Iniciales, Cursos Medios, Cursos de Verificadores y Cursos Avanzados, gracias a su contribución miles de niñas, niños, adolescentes y jóvenes pueden seguir disfrutando de un programa de calidad.

En paralelo en julio 2022 el Consejo Nacional aprueba la Política de las Personas Adultas de la AGSCh, en noviembre de 2022 la Comisión de Educación aprueba el Manual de Captación y el Diccionario de Competencias de la Asociación de Guías y Scouts de Chile, en Diciembre 2022 actualizamos la política y el diccionario, en abril 2023 la Comisión de Educación aprueba el Manual de Perfiles de Cargos y Competencias del Nivel Grupo, en mayo se inicia la implementación de la estrategia de Captación de las personas adultas, y en junio presentamos el marco de referencia para abordar la formación continua en nuestra institución.

Y como no recordar la oportunidad que nos permitimos las personas adultas de compartir un INDABA, que significativo ha sido iniciar el año así, reuniéndonos en Callejones, reconectándonos con quienes hace tanto no veíamos, compartiendo la mesa, cantando en una velada, conociendo nuevas temáticas, invitándonos a transformar nuestra Asociación... y es así como se construye el presente informe, del tejido de esas redes que se han puesto en acción.

En la puesta en marcha las principales reflexiones recogidas son: **primer periodo lo denominaremos: Diseño y Elaboración**, a diferencia de lo señalado en el modelo del plan estratégico (pág. 7), nuestras acciones están destinadas a diseñar/ elaborar procesos, herramientas, instrumentos para dar paso posteriormente a la implementación; sugerimos **ajustar los periodos de los próximos trienios: 2025 – 2028** como el periodo de Implementación y **2028 – 2030** como el de Desarrollo; **Identificación de acciones comunes** analizado el plan consideramos que la meta 2.3 y sus respectivos objetivos trienales requieren un esfuerzo colectivo dada su naturaleza, alcance e impacto al interior de la organización. Igualmente requieren se destinen los recursos financieros y materiales, la coordinación con otras áreas, estamentos institucionales y externos, así como gestionar las personas necesarias para lograrlos en el tiempo planificado; sugerimos **reconsiderar fecha de ejecución de la Asamblea Nacional**, que atienda y optimice los tiempos de las personas de la organización, actualmente se consideran los tiempos estivales como parte de los tiempos de desarrollo de acciones, lo que por naturaleza no rinde, debemos avanzar a integrar tiempos efectivos e eficaces.

El área **requiere contar con recursos para gestionar los mínimos esperables**, actualmente se cuenta con: una cuenta de zoom, apoyo de la Coordinación de Comunicación para la diagramación de documentos sin costo, apoyo de la Dirección Ejecutiva para apoyar el traslado de formadoras/es a las zonas que requieren apoyo.

Reflexión próximo período

Hace unos días me preguntaron como hacíamos que las cosas ocurrieran en la Dirección de Voluntariado, y llevo varios días juntando las piezas que hacen posible que las cosas pasen y así como el secreto mejor guardado de nuestra propuesta educativa es que cada niña, niño, adolescente y joven puede protagonizar la vida en el Movimiento y el día de mañana su propia vida podríamos aventurarnos a decir que:

- Para las personas adultas está el anhelo de contribuir a crear un mundo mejor, entregando lo mejor de sí semana a semana en el trabajo con sus Unidades y Grupos.
- Esa permanente lucha por vencer la adversidad del entorno y como decía Baden Powell sacar el “im” y hacer las cosas posibles y llegar a cruzar fronteras y vivir la hermandad.
- También para algunas personas está el anhelo de llegar a ser una organización inteligente donde el pensamiento sistémico, el desarrollo de la maestría personal, el romper los modelos mentales, el aprender en equipo, el compartir una visión sea más que teoría, sea el día a día de una organización con 114 años de historia y más de 27000 mil miembros (a la fecha registrados).

Puede ser la suma de todas o cada una en sí mismas y es ahí donde el voluntariado en nuestra organización se convierte en este punto de encuentro, en este motor que mueve corazones, pues no hay mayor fuerza en el universo que la voluntad y por ello mis más sinceras gracias a quienes han participado de los procesos que hemos desarrollado, a quienes asistieron a un focus group, o respondieron una encuesta, participaron de un curso, cantaron en INDABA, cursaron su nivel, a quienes dirigieron un curso, en fin a todas y todos quienes han confiado en los procesos que estamos desarrollando y, particularmente al tremendo Equipo de la Dirección de Voluntariado, con quienes hemos descubierto que hay tres límites: el cielo, la imaginación y una misma/ uno mismo. ¡Sigamos construyendo Asociación y viviendo Movimiento!

Gestión Institucional



Durante el año 2023, se ha desarrollado las elecciones de las directoras y directores de distrito para el período 2023-2026, generándose asambleas territoriales a nivel nacional las que usaban la estadística del año 2022 y no la del año 2019, volviendo a la normalidad, de acuerdo a los artículos transitorios 237 y 238 del Reglamento vigente. Debido a que el registro del año 2019 es mucho mayor al del año 2022, generó que existan menos delegados y delegadas distritales electas en las asambleas territoriales de 2023.

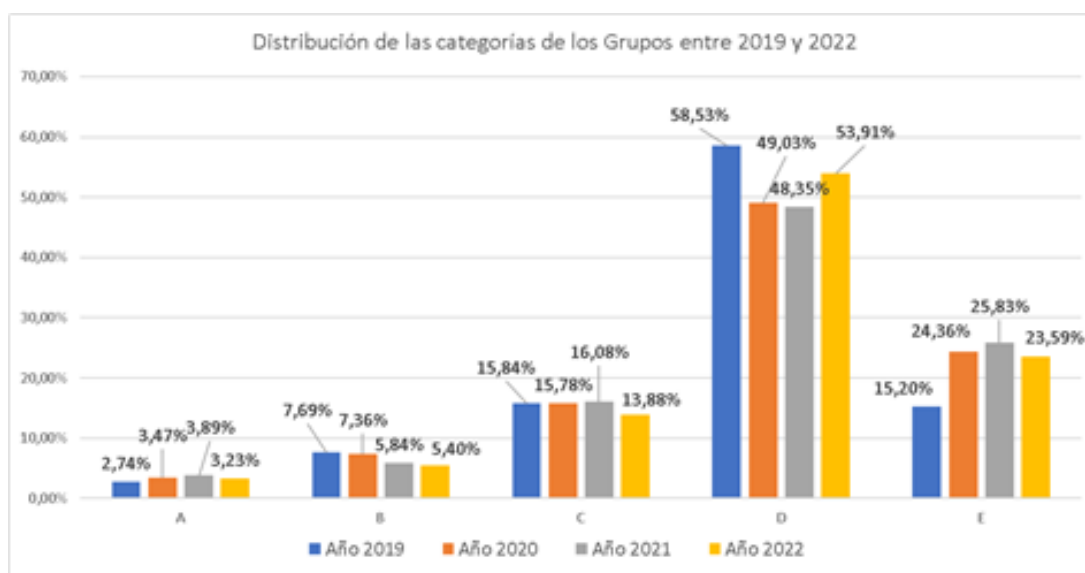
En relación con las Zonas, este año se está trabajando de manera más directa generando reuniones cada 2 meses con todas las directoras y directores de zona en donde se tocan temas comunes e invitando a los y las directores de áreas a que puedan dar noticias de sus respectivas áreas.

Debido al incremento del registro institucional durante este año 2023, se ha generado una mayor relación con los territorios y con los Grupos, Lo que demuestra que el guidismo y el escultismo está creciendo de manera sostenida en prácticamente todo el país, lo que se puede ver en los números que entrega registro institucional.

El registro durante el año 2023 ha ido desarrollándose con mayor fluidez con respecto al año 2022 debido a una mayor organización que se ha tenido desde el nivel central, sin embargo, debido a que en los territorios ha habido cambios en los comités ejecutivos distritales, se ha tenido que hacer inducciones para que el registro de los grupos no se vea afectado.

Por otro lado, queremos graficar el desarrollo de las categorías de los Grupos entre los años 2019 y 2022, en donde se muestra cómo la pandemia afectó a los Grupos, manifestado en un aumento de las categorías D y E. Se debe recordar que, en la Asamblea Nacional del año 2015, la categoría E que era destinada para Grupos en formación, quedó reservada para aquellos Grupos de alta vulnerabilidad social, lo que debiera representar un 5% de la membresía total, y no el 23,59% de las personas registradas en el año 2022. Debido a lo anterior, se está solicitando a las autoridades distritales que apliquen nuevamente la herramienta de categorización afines de 2023 en cada uno de los Grupos, para que el subsidio que se recibe por categoría sea la que corresponde, y así comenzar con el año 2024 con los valores de registro ya conocidos por todas y todos. A continuación, se presenta la tabla con los porcentajes de las categorías entre los años 2019 y 2022.

Categoría	Año			
	2019	2020	2021	2022
A	2,74%	3,47%	3,89%	3,23%
B	7,69%	7,36%	5,84%	5,40%
C	15,84%	15,78%	16,08%	13,88%
D	58,53%	49,03%	48,35%	53,91%
E	15,20%	24,36%	25,83%	23,59%



Referente a temas administrativos, este año se ha continuado con la impresión de credenciales de manera externalizada, ahorrando tiempos de impresión y costos en mantención de impresores, y en compras de las cintas y kit de limpiezas, y la entrega de las credenciales e insignias ha ido bastante más rápido que el año 2022.

Con el apoyo y carisma de Betsabé ya llevamos, al 18 de junio, 18.330 credenciales e insignias despachadas.

Es importante informar que en un registro institucional sólo hay una funcionaria trabajando para todo el país, lo que ha determinado que funcionarios y funcionarias que tienen a cargo otras tareas y labores, tengan que apoyar en el trabajo de registro institucional, por lo que es importante considerar en el mediano plazo, la contratación de una segunda persona que dedique hoy a trabajar en esta área. Se estima que este año el registro institucional estará cerca de las 50.000 personas, lo que es un incremento del 25% con respecto al año 2022, pero para seguir respondiendo y dando una buena atención a los grupos y territorios del país necesitamos invertir y potenciar nuestro recurso humano.

Gestión de Recursos



Durante el 2022 y 2023 la DAF ha fortalecido su compromiso con mantener la documentación administrativa y contable en formato digital, para el resguardo de los datos e información histórica para la posteridad, facilitar el trabajo de las CRCNs y permitir que puedan realizar todo su trabajo online y para mejorar el control de la documentación y el seguimiento de los procesos. Por otra parte, se ha mantenido la preparación de informes de flujo de caja, para mantener al tanto a nuestras autoridades del estado financiero y también mantener un adecuado control.

Por otro lado, se ha comenzado a trabajar en colaboración en este periodo por primera vez con dos comisiones de trabajo, por un lado, la de Gestión administrativa, quien lidera las relaciones con las CZA para la formulación de protocolos, procedimientos y material administrativo y financiero que pueda ser útil para los territorios y la comisión de proyectos, para la cual ha sido difícil conseguir encargados pues no había postulaciones si no hasta este año.

Hemos identificado las siguientes instancias de mejora para el cumplimiento del Plan Estratégico:

- En la Dirección de Administración y Finanzas nos hemos enfocado en este periodo en hacer equipo con las comisiones de trabajo, es algo nuevo para la Dirección pues se solía trabajar solo con el personal pagado, por lo que ha sido un desafío iniciar este trabajo, que consideramos beneficioso para la asociación, puesto que involucra a nuestro voluntariado.
- Esperamos también que se pueda reactivar y participar activamente en la Comisión de Finanzas que tiene por objetivo la búsqueda de nuevas oportunidades de aumento del patrimonio para la Asociación.

- Principalmente con los equipos de trabajo, se fortalecerá aún más el compromiso, pues ha sido difícil comenzar, debido a que cada territorio se encuentra inmerso en sus propias labores, así como rendiciones de cuentas. Para por ejemplo poder traducir el trabajo en una plataforma digital que sea de ayuda para realizar las rendiciones de cada territorio, así como el levantamiento de capacitaciones en la materia.
- En el caso de la comisión de proyectos se espera que con el nombramiento de la persona que liderará la comisión y formación del equipo, pueda crear valor y beneficio económico para la Asociación.

Reflexión próximo período

Sabemos que la tarea es ardua y hay muchos objetivos que abordar, esperamos que para el término del trienio podamos haber abordado la mayor cantidad de acciones en beneficio de la mejora administrativa, mayor control e incremento del patrimonio de la Asociación. Tenemos muchas esperanzas en que el trabajo en conjunto con los y las voluntarias hará crecer a nuestra institución.

Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social



La Coordinación de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social (RIRS) tiene por finalidad vincular, interactuar, acompañar y apoyar la representatividad de la Asociación en la sociedad civil, instituciones nacionales públicas y privadas e instancias internacionales fuera del Movimiento Guía y Scout, estableciendo relaciones fortalezcan el quehacer organizacional y que contribuyan al posicionamiento de Guías y Scouts de Chile a escala local, nacional y global. Con lo anterior, se busca incidir y propugnar a nivel social sobre los temas acordes a la Misión y Visión, situando a la institución como líderes en sostenibilidad, voluntariado y trabajo con la niñez y la juventud.

En esta área se coordinan diferentes oportunidades de vinculación con diversas organizaciones nacionales e internacionales, así como también las iniciativas de innovación social y el área de extensión cultural y patrimonial que invita a poner en valor a la comunidad lo que somos como organización.

La Coordinación se divide en 12 Equipos de trabajo que cuentan con una participación de cerca de 50 personas, más las y los cerca de 25 territoriales RIRS.

Durante el período, se ha logrado avanzar de manera significativa en el fortalecimiento de las relaciones institucionales y las acciones de responsabilidad social de la Asociación Guías y Scouts de Chile. Se ha trabajado arduamente para establecer alianzas estratégicas con diversas organizaciones nacionales e internacionales, lo que ha permitido ampliar nuestro impacto social y presencia a nivel local, nacional y global.

Además, se ha puesto énfasis en la promoción de temas clave acordes a nuestra Misión y Visión, avanzando en el posicionamiento de la institución como líder en sostenibilidad, voluntariado y trabajo con la niñez y la juventud. Se han fortalecido las oportunidades de vinculación, iniciativas de innovación social y extensión cultural y patrimonial que han sido fundamentales para poner en valor nuestra identidad como organización. En resumen, el trabajo realizado en este período ha sido enérgico y estratégico, permitiendo un avance significativo en el logro de nuestros objetivos y de manera inédita en los últimos años 20 años se ha creado una estrategia nacional con miradas, posiciones y acciones territoriales coordinadas, ordenadas y coherentes.

Hemos realizado un análisis crítico y reflexivo sobre el trabajo realizado hasta ahora, entendiendo que es un área nueva que nace el año 2021 y que no cuenta con personal remunerado, trabajamos sin soporte normativo más allá de lo señalado en el plan estratégico, el área no cuenta con presupuesto operativo para su funcionamiento, no cuenta con recursos o soporte de la organización salvo la articulación con el Director Ejecutivo, el Consejo Nacional y los territorios quienes han puesto esfuerzos y energías para el correcto funcionamiento del área. Sin embargo, el trabajo desinteresado y de calidad que cerca de 50 profesionales quienes asumieron de manera voluntaria el desafío de trabajar en el área, más cada uno y cada una de las coordinadoras y coordinadores territoriales y sus Directores de Distrito y Zona, hemos logrado sacar adelante de manera coordinada y sistémica el trabajo del área.

Reflexión próximo período

En este nuevo periodo que comenzamos, tenemos una oportunidad única para generar un cambio positivo y significativo en nuestra Asociación y la sociedad. El enfoque en la sostenibilidad, el voluntariado y el trabajo con la niñez y la juventud nos posicionará como líderes en el camino hacia un futuro más justo y equitativo.

Desde todos quienes componemos la Coordinación de Relaciones institucionales y Responsabilidad social llamamos a toda la Asociación a recordar que nuestras acciones no solo afectan a nuestra organización, sino también a las comunidades a las que trabajamos y al planeta en su conjunto. Cada iniciativa que emprendamos, cada alianza que forjemos y cada proyecto que implementemos tiene el potencial de marcar la diferencia y cambiar al mundo.

Nuestro trabajo en materia de Relaciones institucionales nos brinda la oportunidad de establecer conexiones sólidas y significativas con organizaciones nacionales e internacionales. Aprovechemos estas alianzas para promover un diálogo constructivo y acciones conjuntas que aborden los desafíos sociales, económicos y ambientales más apremiantes de nuestro tiempo.

Además, el área de responsabilidad social nos insta a no solo ser conscientes de nuestro impacto, sino a ser agentes activos de cambio. A través de iniciativas de innovación social, podemos desarrollar soluciones creativas y sostenibles para abordar los problemas que enfrenta nuestra sociedad, involucrando activamente a nuestra comunidad en el proceso.

La extensión cultural y patrimonial nos brinda la oportunidad de poner en valor nuestra identidad como organización. Celebremos y compartamos nuestras tradiciones, historia y logros, inspirando a otros a unirse a nuestro Movimiento y contribuir a nuestra Misión común.

Recordemos siempre que por más de 114 años hemos tenido un liderazgo en sostenibilidad, voluntariado y trabajo con la niñez y la juventud. Esto significa que debemos estar constantemente buscando formas de mejorar y expandir nuestro impacto social. Apoyémonos en la evaluación continua de nuestras acciones y resultados, para aprender de nuestros éxitos y desafíos, y mejorar en cada paso que damos y midamos el impacto social de cada acción que emprendamos.

Más allá de nuestros roles individuales, somos un equipo unido por una visión común. Fomentemos la colaboración, la creatividad y la empatía en nuestro trabajo diario. Escuchemos activamente las ideas y perspectivas de cada miembro de la Asociación, reconociendo la diversidad como una fuente de fortaleza y enriquecimiento.

En este próximo período, démonos permiso para soñar en grande y pensar audazmente. No nos conformemos con lo convencional, sino que busquemos oportunidades para marcar la diferencia y dejar un legado duradero que realmente cambie nuestra sociedad. Seamos valientes y no tengamos miedos a ser perseguidos, incomprendidos y ser incluso una minoría de una sola persona, porque de las personas valientes es de quienes se generan los grandes cambios.

Cada día, recordemos el propósito y la importancia de nuestro trabajo. Nuestros esfuerzos pueden impactar vidas, inspirar cambios y contribuir a un mundo más justo y sostenible. Mantengamos siempre presente la pasión y el compromiso que nos impulsan.

A medida que avanzamos hacia el próximo período, recordemos que nuestro trabajo no solo se trata de tareas y responsabilidades, sino de un llamado más profundo para ser agentes de transformación y dejar un impacto positivo en la sociedad. Trabajemos juntos con determinación y entusiasmo, sabiendo que nuestras acciones importan y que podemos lograr un cambio significativo.

Sigamos adelante, abrazando el potencial ilimitado que tenemos como equipo y como organización. Con coraje y perseverancia, estamos listos para enfrentar los desafíos que se nos presenten y superarlos con resiliencia y creatividad.

Que este próximo período sea un viaje de aprendizaje, crecimiento y logros. Sigamos adelante con pasión, manteniendo viva la visión de ser líderes en sostenibilidad, voluntariado y trabajo con la niñez y la juventud.

¡El futuro está en nuestras manos! Juntas y Juntos, podemos hacer una diferencia duradera y construir un mundo mejor para las generaciones actuales y las que vendrán.!

Comunicaciones



Desde la última Asamblea Nacional Ordinaria hasta el día de hoy, esta área ha enfocado su quehacer en la continuidad del fortalecimiento y fomento del buen uso de las comunicaciones en la visibilización y difusión del Movimiento Guía y Scout, siendo conscientes de la relevancia que tiene esta prioridad estratégica en el desarrollo de la institución.

El Plan Estratégico Institucional es el marco regulador y referente para el diseño e implementación de las distintas acciones, relevando el hecho de que cada miembro de la Asociación de Guías y Scouts de Chile es embajador de la marca institucional y, por lo tanto, el buen uso de la misma es un constante desafío para la percepción positiva que aspiramos posicionar en la sociedad civil.

Sumado a lo anterior y en coherencia con el principio de colaboración institucional, esta área ha brindado apoyo a los distintos equipos del Nivel Nacional y territorial cada vez que requerido, haciéndolo también extensivo a cada una de las instancias que componen nuestra organización, por cuanto el espíritu de trabajo siempre ha sido respetar y colaborar en todo lo que sea posible.

Una oportunidad de mejora para el cumplimiento del Plan Estratégico puede darse priorizando el fortalecimiento de las instancias de colaboración entre los distintos estamentos ya que, si bien es cierto que cada una de ellas tiene su propia dinámica interna, la generación más sistemática de espacios de socialización posibilita articular de manera más eficiente y eficaz el trabajo conjunto contribuir al logro de las metas esperadas.

Otra oportunidad de mejora para el cumplimiento del Plan Institucional se presenta al distinguir y diferenciar las tareas y responsabilidades asignadas tanto al Consejo Nacional como a la Dirección Ejecutiva. Esta distinción podría constituirse en un aporte a la mejor gestión, articulación y toma de decisión de las distintas áreas.

Para el diseño el Plan de Trabajo, el área de comunicaciones, requiere conocer previamente los lineamientos y decisiones acordados por el Consejo Nacional.

Contar oportunamente con esta información permitirá generar una estrategia acorde a las metas institucionales y direccionar la coordinación de acciones de colaboración evitando duplicidades de funciones y tareas.

Si bien la normativa no incluye a las y los Coordinadores Zonales de Comunicaciones como miembros de la Comisión, se ha creado un canal informativo, se les invita a ser parte de los procesos que están ocurriendo y se han planificado documentos/reuniones para entregar las orientaciones nacionales.

En este informe damos reconocimiento a los territorios que han designado una persona adulta voluntaria para fomentar la visibilización de las actividades propias y sus procesos. ¡Esperamos que más Zonas se sumen a este desafío!

Si bien hay lineamientos que deben emanar desde las instancias de gobernanza institucional, como equipo nacional hemos avanzado en los lineamientos base para la creación de la estrategia y el marco referencial de acción de la Marca Corporativa.

Creemos importante mencionar las siguientes acciones han contribuido al cumplimiento de la estrategia comunicacional, a nivel interno, y al posicionamiento de marca:

- Apoyo a la construcción de la línea gráfica en territorios.
- Gráfica para proyectos de la Dirección de Métodos Educativos: ser de actividades, documentos, gráfica para redes sociales, notas informativas y asesoría comunicacional en lo solicitado.
- Diagramación y revisión editorial de documentos de la Dirección de Voluntariado, según las necesidades propias del área.
- Creación del flujo de comunicaciones, tanto externa como interna, para el buen desarrollo a nivel ejecutivo.
- Creación e implementación del procedimiento de comunicaciones internas, a nivel ejecutivo.
- Posicionamiento de la Asociación de Guías y Scouts de Chile en la región interamericana, por medio de notas periodísticas informativas y las buenas prácticas comunicacionales.
- Diseño del concurso e imagen del año 2023, previa revisión de la temática de acuerdo a los sellos institucionales declarados en el Proyecto Educativo Institucional.
- Creación e implementación del Comité de Crisis –a nivel comunicacional– acompañado de su respectivo manual, a nivel ejecutivo.
- Pilotaje del entrenamiento de vocerías juveniles de la Organización del Movimiento. En esta oportunidad y, a diferencia de otros talleres de este estilo, fue realizado por jóvenes para jóvenes fomentando el aprendizaje entre pares.
- Campaña comunicacional, de nivel 1, de la Política de Enfoque de Derechos de la Niñez y la Juventud. Esta primera parte se centra en la difusión del documento, por medio de conocerlo desde niños, niñas y jóvenes, personas adultas y público externo.
- Fomento de la participación del voluntariado en el evento comunicacional de la Región Interamericana de WOSM: ComunicaT.

- Apoyo en la creación de la línea gráfica y sitio web del proceso de la Reforma de Estatutos, liderado por el Consejo Nacional.
- Definición de la línea gráfica de la 111° Asamblea Nacional, de acuerdo a lo indicado por el Consejo Nacional y la imagen del año 2023.
- Difusión de actividades gestionadas por Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social.
- Participación del Campamento de Liderazgo, en su equipo de programa para acercar las comunicaciones a las y los jóvenes.
- Creación de la línea gráfica del Campamento de Liderazgo.
- Taller de activismo digital con propósito junto a la Dirección de Voluntariado y la Dirección de Métodos Educativos, organizado por la ONG argentina chicos.net y la ONG chilena Democracia Abierta.

Reflexión próximo período

Las comunicaciones han llegado para quedarse dentro de la sociedad y el Movimiento Guía y Scout no es ajeno a ello. La hiperconectividad nos lleva querer conocer de inmediato todo lo que está sucediendo o que todo sea difundido lo más rápido posible.

Si queremos comunicaciones responsables a todo nivel –Grupo, Distritos, Zonas, Nivel Nacional, Consejo Nacional- debemos ser capaces de detenernos un momento, procesar la información y definir cuál es el canal más idóneo para difundirla. Además, debemos ser capaces de preguntarnos quiénes deben ser destinatarios del mensaje y si realmente lo que se va a informar contribuye a la construcción de un mundo mejor.

Una buena comunicación permitirá que la organización avance hacia las innovaciones y la vanguardia que se espera, sin perder la esencia propia de la base que fundó este Movimiento mundial. No hay que desconocer el origen, pero tampoco quedarse en aquello que ya no va de acuerdo a los valores, principios, Misión y Visión que ha declarado la institución.

La Asociación de Guías y Scouts de Chile está inserta en una sociedad civil, sus miembros son parte de diversas comunidades y es a través de la escucha activa y la asertividad, que como institución, podremos leer lo que realmente se quiere. Y esta responsabilidad no recae en un Equipo o grupo de personas, por el contrario, compromete a cada miembro de la corporación a colaborar desde su rol y función.

Esto también requiere de un compromiso de todas y todos quienes componen la Asociación, de ser capaz de adaptarse a los cambios y propuestas, que van siempre en pos de una construcción colectiva. Si se canaliza todo de acuerdo a lo estipulado en la planificación estratégica y existe una real preocupación por la sistematización de las comunicaciones, será más factible el logro de las metas trazadas.

4.5. Informe Registro Institucional



A continuación, se presentan datos estadísticos, no solamente del total del año 2022 y los registrados a la fecha del año 2023, sino que se exponen tablas que pueden ayudar el comportamiento general de la membresía de los últimos años.

Tabla N°1: Total de registrados en el período 2022

Género	Adultos	Beneficiarios	Total general	Porcentaje
FEMENINO	4.855	18.153	23.008	54,881%
MASCULINO	3.760	15.155	18.915	45,118%
Total general	8.615	33.308	41.923	100%

El registro de 41.923 personas significa un 49, 5% más que las 28.043 registradas el año 2021. Estos números también nos indican que hay casi 4 niños, niñas o jóvenes por cada adulto o adulta en la Asociación.

Tabla N°2: Situación del registro al 6 de julio de l año 2022 versus 6 de julio de 2023

Año	Registrados
2022	19.303
2023	31.035
Incremento 2023 vs 2022	60,7%

Tabla N°3: distribución membresía por Zona, año 2022

Zona	Adultos	Beneficiarios	Total general
Aconcagua	48	141	189
Antofagasta	256	1.093	1.349
Arica	136	686	822
Atacama	106	503	609
Aysén	51	150	201
De La Frontera	258	857	1.115
De Los Lagos	101	413	514
De Los Ríos	79	433	512
Del Bío Bío	777	2.853	3.630
Del Libertador	267	1.021	1.288
Iquique	163	724	887
Magallanes	137	553	690
Maule	462	1.726	2.188
Norte Verde	254	1.033	1.287
Ñuble	199	576	775
Registro individual	226	19	245
Reloncaví	309	1.465	1.774
Cajón del Maipo	282	1.201	1.483
Santiago Centro	369	1.528	1.897
Santiago Cordillera	597	2.456	3.053
Santiago La Florida	213	894	1.107
Santiago Maipo	453	1.552	2.005
Santiago Norte	380	1.740	2.120
Santiago Oeste	646	2.532	3.178
Santiago Oriente	761	2.888	3.649
Santiago Sur	429	1.779	2.208
Valparaíso	656	2.492	3.148
Total general	7.968	20.075	28.043

Tabla N°4: distribución por género desde el año 2010 a 2022

Año	Femenino	Masculino	Total
2010	18.150	19.488	37.638
2011	18.608	18.738	37.346
2012	20.630	19.872	40.502
2013	22.314	21.276	43.590
2014	22.118	21.117	43.235
2015	26.060	23.425	49.485
2016	29.858	26.986	56.844
2017	31.423	28.951	60.374
2018	33.019	29.432	62.451
2019	33.052	28.944	61.967
2020	16.186	13.299	29.485
2021	15.610	12.433	28.043
2022	23.008	18.915	41.923

Año	Femenino	Masculino
2010	48,22%	51,78%
2011	49,83%	50,17%
2012	50,94%	49,06%
2013	51,19%	48,81%
2014	51,16%	48,84%
2015	52,66%	47,34%
2016	52,53%	47,47%
2017	52,05%	47,95%
2018	52,87%	47,13%
2019	53,34%	46,71%
2020	54,90%	45,10%
2021	55,66%	44,34%
2022	54,882%	45,118%



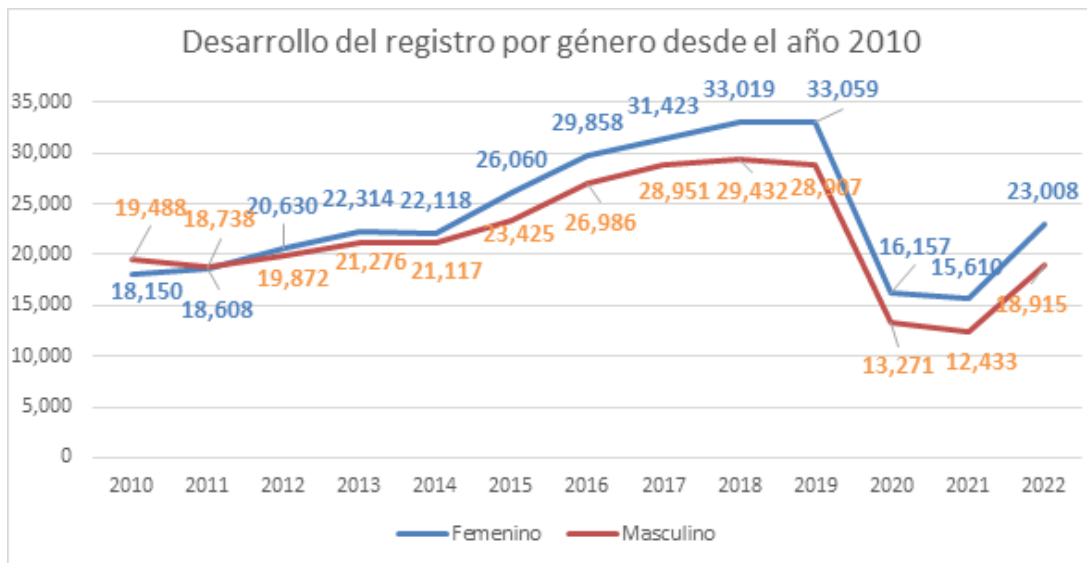


Tabla N°5: comportamiento de membresía por Zona desde el año 2014 a 2022

Aconcagua	215	259	404	519	563	570	232	202	189
ANTOFAGASTA	1.230	1.699	2.069	2.081	2.158	2.231	1.016	863	1.349
Arica	270	249	353	334	553	669	406	608	822
Atacama	481	474	695	708	1.023	1.188	594	345	609
Aysén	253	203	272	254	283	294	276	189	201
De La Frontera	1.405	1.416	1.593	1.680	1.701	1.753	959	953	1.115
DE LOS LAGOS	547	701	990	898	901	973	574	435	514
De Los Ríos	605	621	623	608	707	735	151	243	512
Del Biobío	5.201	5.829	6.424	6.463	6.669	6.798	3.124	2.688	3.630
Del Libertador	1.139	1.594	1.922	1.808	1.929	1.939	752	951	1.288
Iquique	620	781	905	974	984	1.372	523	499	887
Magallanes	552	525	569	545	766	784	551	502	690
Maule	1.863	1.952	2.363	2.779	3.239	3.186	1.434	1.396	2.188
Norte Verde	973	1.043	1.361	1.611	1.555	1.549	915	1.012	1.287
Ñuble							543	719	775

Registro Individual	289	325	1.994	3.391	574	383	413	303	245
Reloncaví	1.451	1.541	1.751	1.984	2.306	2.395	1.458	1.271	1.774
Cajón del Maipo	955	1.218	1.433	1.429	1.716	1.791	1.060	1.342	1.483
Santiago Centro	2.665	3.043	3.559	3.017	3.241	3.198	1.550	1.152	1.897
Santiago Cordillera	2.208	2.995	3.261	3.931	4.393	3.910	2.454	1.959	3.053
Santiago La Florida	1.162	1.599	1.693	1.783	2.025	1.725	665	833	1.107
Santiago Maipo	1.813	2.537	3.180	3.063	3.345	3.046	1.194	1.083	2.005
Santiago Norte	1.827	2.067	2.832	3.098	3.110	3.208	1.647	1.242	2.120
Santiago Oeste	3.099	3.662	4.070	4.535	4.844	4.612	1.324	1.703	3.178
Santiago Oriente	4.431	4.984	5.597	5.355	6.012	5.628	2.360	2.086	3.649
Santiago Sur	2.502	2.563	2.964	3.085	3.179	3.252	1.233	1.125	2.208
Valparaíso	3.404	4.169	4.135	4.441	4.613	4.777	2.119	2.339	3.148
Total general	41.160	48.049	57.012	60.374	62.389	61.966	29.527	28.043	41.923

En la tabla anterior, se puede observar que casi la totalidad de las zonas han tenido un crecimiento significativo. Haciendo el seguimiento a la Zona Aconcagua, este año 2023 ya lleva al 8 de junio, un crecimiento del 25% con respecto al total de registro del año 2022.

4.6. Informe Comisión de Educación - COMEDUC

La Comisión de Educación, como lo define el Estatuto de la Asociación, tiene por responsabilidad fundamental definir los contenidos de la propuesta educativa de la corporación en conformidad con su objeto, el propósito del Movimiento y su Método, en la forma en que se expresan en el Título I del Estatuto. (art.57 Estatuto).

La Comisión de Educación está integrada por representantes de distintos estamentos de la Asociación y sus principales funciones se resumen en: sancionar los contenidos de todas las materias del programa de jóvenes, así como, sancionar el sistema de formación de las personas adultas.

La metodología de trabajo considera tiempos de trabajo colectivo en sesiones de trabajo, así como de subcomisiones que se conforman en pro de desarrollo de alguna tarea. Igualmente, es destacable e importante el tiempo que sus integrantes deben dedicar a la revisión de los documentos que se les envía para su estudio y análisis particular antes de su discusión y sanción en las sesiones.

A continuación, se presenta un detalle resumido de las sesiones realizadas en el periodo.



Resumen de Actas

Fecha	8 de junio de 2022
Inicio	20:36 horas
Término	22:46 horas
Asistencia	Katherine Leiva; Cecilia Toro; Carolina Ávalos; Andrés Hernández; Ma. Teresa Escudero; Vicky Rojas; Arturo Lazo; Fahara Pino; Natalia Lincoñir; Cecilia Hernández; Mauricio Sáez; Renato Bustamante; Patricio Criado; Ana Lorena Mora. <i>Se incorpora Cecilia Hernández ante renuncia de Álvaro Reyes.</i>
Inasistencia justificada	Camila Cortés, Jonathan Cárcamo
Inasistencia injustificada	Mauricio Leal

Agenda:

- Aprobación de aspectos centrados en el Esbozo y referidos a los Cursos Medios.
- Exposición de Ana Lorena Mora, con apoyo de PPT y tres documentos enviados previamente.

Acuerdos:

- Se pide a la ComEduc el acuerdo de aprobar los contenidos presentados en el documento Esbozo respecto del Curso Medio y sus Orientaciones anexas conversadas en la actual sesión: Cantidad de cursantes, Modalidades (Presencial, Online, Híbrido). Se aprueba por unanimidad de los presentes. 14 votos.
- Se acuerda aprobar los criterios propuestos presentados para las tutorías. 14 votos a favor.

Otros:

- Se consulta por avance del equipo sobre Proyecto Educativo.
- Se conversa sobre equipo de funcionamiento interno.
- Se conversa sobre situación de Mauricio Leal.

Fecha	30 de agosto de 2022
Inicio	20:20 horas
Término	23:10 horas
Asistencia	Katherine Leiva, Cecilia Toro, Carolina Ávalos, Andrés Hernández, Teresa Escudero, Vicky Rojas, Natalia Lincoñir, Cecilia Hernández, Mauricio Sáez, Arturo Lazo, Claudia Donoso, Ana Lorena Mora, Patricio Criado, Renato Bustamante.
Inasistencia justificada	Fahara Pino
Inasistencia injustificada	Mauricio Leal
Invitados a exponer	Camila Tapia, Susana Farías, Christofer Cortés

Agenda:

- Presentación, conversación y análisis sobre propuesta de especialidades (estructura, gráfica y uniforme) preparadas por Comisiones Guías y Scouts. Presentan Carolina y Andrés con PPT.
- Presentación propuesta de especialidades ramas Golondrinas y Lobatos. Presentan Susana Farías y Christofer Cortés con apoyo de PPT.
- Propuesta de Agenda para guiadora y dirigentes de Compañía. Presenta Camila Tapia con apoyo de PPT.

Acuerdos operativos:

- Se felicita a las comisiones por lo presentado y se acuerda que continúen afinando lo desarrollado considerando las consultas y recomendaciones dadas en la sesión.
- Carta de agradecimiento a Camila y Jonathan por su participación en la Comisión de Educación.

Otros:

- Consultan por nombramiento de Consejeros para ComEduc.
- Consultan por situación de Mauricio Leal.

Con fecha 7 de noviembre de 2022, Patricio Criado envía correo electrónico a Mauricio Leal comunicando que, habiendo esperado un tiempo prudente para la formalización de renuncia anunciada en abril de este año, se hará efectiva dicha renuncia a contar de esta fecha.

Con fecha 9 de noviembre de 2022, se notifica a Bárbara Muñoz Madariaga que se ha producido una vacante de formadores en la Comisión de Educación debido a la renuncia de Mauricio Leal, y ante esto se le invita a cubrir la plaza vacante por corresponderle de acuerdo al orden obtenido por ella en la última elección de formadores.

Fecha	29 de noviembre de 2022
Inicio	19:30 horas
Término	22:15 horas
Asistencia	Katherine Leiva, Cecilia Toro, Camila Tapia, Andrés Hernández, María Teresa Escudero, Vicky Rojas, Fahara Pino, Natalia Lincoñir, Cecilia Hernández, Bárbara Muñoz, Mauricio Sáez, Marcelo Vergara, Julie Contador, Sebastián Tobar, Claudia Donoso, Ana Lorena Mora, Patricio Criado, Renato Bustamante.
Invitados a exponer	Scarlett Sáez, Julio Carmona

Agenda

Los temas tratados fueron:

- Presentación de la Política de las personas adultas
- Presentación Competencias esenciales retomando el trabajo desarrollado durante el 2020 por la Comisión de Educación para la incorporación de una nueva competencia esencial “Cuidado de las Personas
- Revisión del Manual de Captación

Acuerdos:

- “Incluir la competencia cuidado de las personas como competencia esencial del diccionario de competencias”. Se aprobó por 14 votos.
- Por tratarse de una enmienda desarrollada e incorporada después de la aprobación oficial de dicha política por parte del Consejo Nacional, se le solicita a este estamento que autorice su incorporación a dicho documento para complementarlo.
- “Aprobar el manual de captación del MGV de la AGSCH”. Se aprueba con 13 votos.

Fecha	20 de diciembre de 2022
Inicio	19:15 horas
Término	20:45 horas
Asistencia	Katherine Leiva; Camila Tapia; Carlos Hormazábal; María Teresa Escudero; Vicky Rojas; Ana Lorena Mora; Arturo Lazo; Fahara Pino; Bárbara Muñoz; Cecilia Hernández; Julie Contador; Patricio Criado.
Inasistencia justificada	Cecilia Toro; Andrés Hernández (reemplazado por Carlos Hormazábal); Sebastián Tobar; Natalia Lincoñir; Mauricio Sáez; Renato Bustamante.
Invitados a exponer	Presbítero Héctor Gallardo, Capellán Nacional Católico

Agenda

- Propuesta de revisión de la Declaración sobre ritos que vulneran los derechos de NNJ en la AGSCH.
-

Acuerdos

- La ComEduc revisará la Declaración sobre ritos que vulneran los derechos de NNJ en la AGSCH. Aprobado por 11 votos, puesto que no hay ni votos en contra ni abstenciones.
- Personas propuestas para el equipo de revisión: Julie, María Teresa, Fahara, Bárbara, Vicky, Héctor, Patricio.

Fecha	20 de abril de 2023
Inicio	19:50 horas
Término	22:30 horas
Asistencia	Katherine Leiva; Camila Tapia; Andrés Hernández; María Teresa Escudero; Vicky Rojas; Arturo Lazo; Natalia Lincoñir; Cecilia Hernández; Mauricio Sáez; Julie Contador; Sebastián Tobar; Ana Lorena Mora; Renato Bustamante; Patricio Criado.
Inasistencia justificada	Cecilia Toro; Fahara Pino; Bárbara Muñoz
Invitados a exponer	Scarlett Sáez; Karina Núñez; Carolina

Agenda

- Perfiles de cargo del Nivel Grupo.
- Presentación avances Especialidades.

Acuerdos

- "Aprobar el Manual de Perfiles de Cargo y Competencias del Nivel Grupo de la AGSCh". Por 14 votos.
- "Autorizar a la DV para que, manteniendo el propósito de cada perfil, pueda ajustar adaptar lo necesario en cuanto a grado de competencia y funciones de cada cargo." 13 votos a favor.

Fecha	4 de mayo de 2023
Inicio	19:40 horas
Término	21:40 horas
Asistencia	Katherine Leiva; Cecilia Toro; Camila Tapia; Andrés Hernández; María Teresa Escudero; Vicky Rojas; Marcelo Vergara; Cecilia Hernández; Bárbara Muñoz; Mauricio Sáez; Julie Contador; Ana Lorena Mora; Renato Bustamante; Patricio Criado.
Inasistencia justificada	Natalia Lincoñir; Fahara Pino; Sebastián Tobar

Agenda

- Presentación de acciones DME según Plan Estratégico.
- Propuesta 2023 Dirección de Voluntariado.
- Se conversa sobre padrón de formadores y el protocolo de elección de formadores para Comeduc.

Acuerdos

- No se toman acuerdos por tratarse de una sesión informativa.

Fecha	22 de mayo de 2023
Inicio	19:45 horas
Término	22:20 horas
Asistencia	Katherine Leiva; Cecilia Toro; Camila Tapia; Marcial Carrasco; Vicky Rojas; Marcelo Vergara; Fahara Pino; Bárbara Muñoz; Mauricio Sáez; Julie Contador; Sebastián Tobar; Ana Lorena Mora; Renato Bustamante; Patricio Criado.
Inasistencia justificada	Andrés Hernández (lo reemplaza Marcial); María Teresa Escudero; Cecilia Hernández; Julie Contador; Natalia Lincoñir.

Agenda

- Revisión avances equipo Proyecto Educativo.

Acuerdos

- "Llevar a cabo un proceso de armonización y adecuación del proyecto educativo presentando una propuesta por escrito dentro de los próximo 60 días como máximo". Aprobado por 10 votos.

Con fecha 23 de mayo de 2023 y por motivos personales y familiares, Natalia Lincoñir hace llegar su renuncia al cargo de miembro de Comisión de Educación.

Fecha	12 de junio de 2023
Inicio	19:40 horas
Término	21:30 horas
Asistencia	Katherine Leiva; Cecilia Toro; Camila Tapia; Andrés Hernández; Ma. Teresa Escudero; Vicky Rojas; Marcelo Vergara; Cecilia Hernández; Mauricio Sáez; Julie Contador; Sebastián Tobar; Ana Lorena Mora; Renato Bustamante; Patricio Criado.
Inasistencia justificada	Fahara Pino; Bárbara Muñoz
Invitado a exponer	Francisco Oyanedel

Agenda

- Comisión de Formación Continua. Presenta Francisco Oyanedel con apoyo de PPT.

Acuerdos

- No hay acuerdos por tratarse de una presentación de la gestión que realiza la comisión.

	08-06-2022	30-08-2022	29-11-2022	20-12-2022	20-04-2023	04-05-2023	22-05-2023	12-06-2023	Porcentaje
Katherine Leiva	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Cecilia Toro	1	1	1	Avisa	Avisa	1	1	1	75%
Carolina Ávalos	1	1							100%
Camila Tapia			1	1	1	1	1	1	100%
Andrés Hernández	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Ma. Teresa Escudero	1	1	1	1	1	1	Avisa	1	88%
Vicky Rojas	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Marcelo Vergara	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Jonathan Cárcamo	Avisa								0%
Camila Cortés	Avisa								0%
Julie Contador			1	1	1	1	Avisa	1	83%
Sebastián Tobar			1	Avisa	1	Avisa	1	1	67%
Natalia Lincoñir	1	1	1	Avisa	1	Avisa	Avisa		71%
Cecilia Hernández	1	1	1	1	1	1	Avisa	1	88%
Mauricio Sáez	1	1	1	Avisa	1	1	1	1	88%
Mauricio Leal	0	0							0%
Bárbara Muñoz			1	1	Avisa	1	1	Avisa	67%
Fahara Pino	1	Avisa	1	1	Avisa	Avisa	1	Avisa	50%
Ana Lorena Mora	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Renato Bustamante	1	1	1	Avisa	1	1	1	1	88%
Patricio Criado	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Quorum por sesión	14	13	17	12	14	14	13	14	

- La R significa que el o la Comisionada fue reemplazada por un miembro de su equipo
- Avisa significa que su inasistencia fue anunciada con anticipación.
- 1 significa asistencia y 0 significa inasistencia
- Los espacios en blanco significan que la persona no era parte de la ComEduc en el periodo correspondiente

En las siguientes tabla y gráfico se puede observar la cantidad de horas en que se sesionó, con el detalle por sesión y el total.

	08-06-2022	30-08-2022	29-11-2022	20-12-2022	20-04-2023	04-05-2023	22-05-2023	12-06-2023	Total
Horas de trabajo	2:10:00	2:50:00	2:45:00	1:30:00	2:40:00	2:00:00	2:35:00	1:50:00	18:20:00



A estas estadísticas hay que sumarle las horas o el tiempo de trabajo utilizado por los diferentes equipos de trabajo o subcomisiones que se conformaron durante este período, las que no se ha podido contabilizar por no contar con su detalle. Además, hay que recordar la lectura y análisis personal que cada integrante realiza al preparar los temas de las sesiones.

Agradecimientos

No queda más que agradecer a todas y todos en su conjunto y a cada uno en particular por su dedicación, constancia, preocupación, colaboración y puesta a disposición de la asociación de sus competencias particulares y de su valioso tiempo.

Se hace difícil distinguir quién se ha destacado solo porque ha asistido a más sesiones o porque ha hablado más en ellas. Esos no son signos de un mejor trabajo, puesto que los acuerdos que genera esta comisión son una sumatoria de los talentos, conocimientos y capacidades de todas y todos puestos a disposición de un trabajo colaborativo, lo que refleja el cariño que los miembros de esta Comisión sienten por nuestra Asociación.

Eternamente agradecido de su disposición,


 Director de Métodos Educativos

4.7. Informes de Comisiones y Equipos

Para evidenciar el cumplimiento de las acciones descritas en esta parte del informe, el Consejo Nacional ha dispuesto que todos los participantes de la 111ª Asamblea Nacional tengan acceso a una carpeta en Goolge Drive, en dicha carpeta podrán acceder a los documentos que evidencian las acciones, actividades y documentos reportados.

Comisiones Nacionales de Rama

Durante el período los equipos de las diferentes comisiones nacionales desarrollaron regularmente reuniones de trabajo y coordinación interna, así como también participaron en reuniones periódicas entre todas (Ramas, Pastoral, Participación Juvenil, Salud).

En el período se vivió el cambio de liderazgo en la Comisión Nacional Rama Guías. Con fecha 31 de agosto de 2022 presentó su renuncia al cargo de Comisionada Nacional Rama Guías Carolina Ávalos, quien asumió dicho rol desde 2019. Por ello, con fecha 7 de septiembre de 2022, la circular 58 abre postulación para el cargo de Comisionada o Comisionado Rama Guías. En octubre, luego del proceso de postulación y selección, se comunica a Camila Tapia Rodríguez que ha sido nominada como la nueva Comisionada Nacional de la Rama.

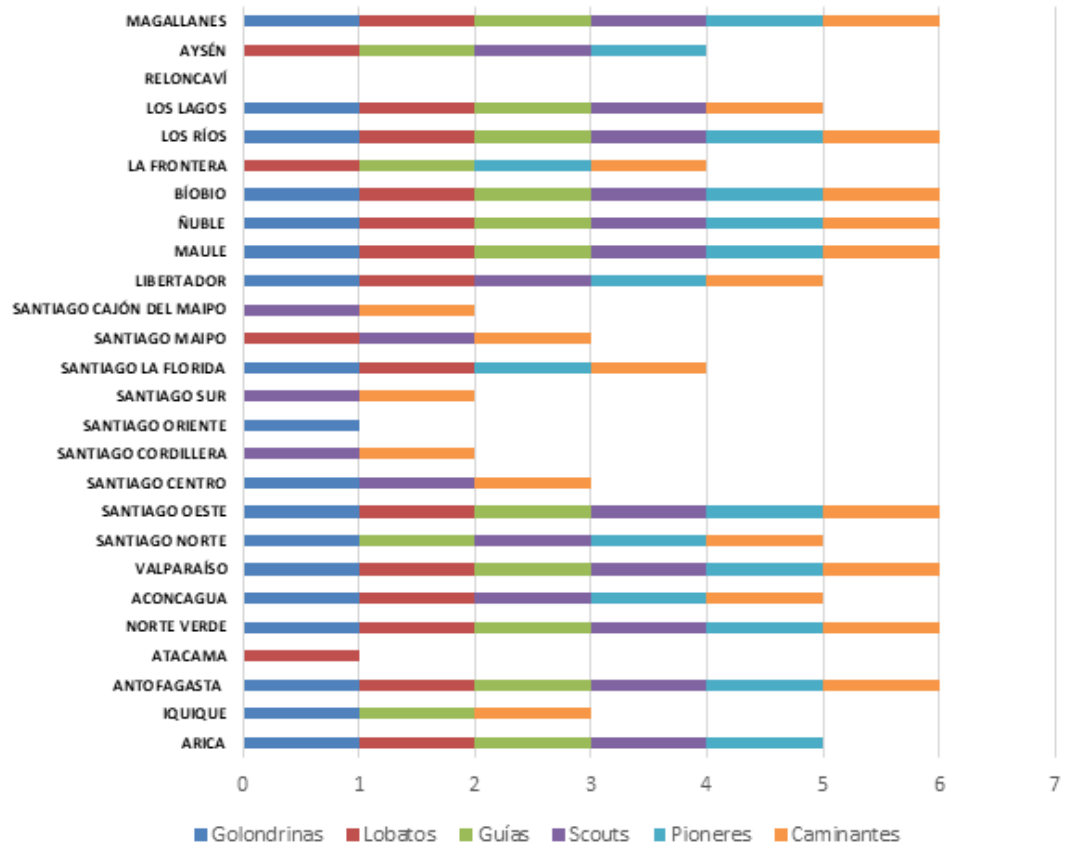
La Asociación agradece profundamente a Carolina por su responsabilidad, por lo que desarrolló y por el estilo de conducción que ejerció durante su período. Destacamos entre otros su capacidad de adecuar las tareas de la Comisión a los tiempos de pandemia; a la animación permanente y a distancia tanto para guías como para guadoras y dirigentes; y a la apertura a colaborar y contribuir con las otras comisiones nacionales. Le deseamos éxito en sus nuevas labores tanto al interior de nuestra institución como en su vida.

Particularmente las ramas han debido experimentar los cambios producidos en los equipos zonales, lo que ha ralentizado su ritmo de trabajo al tener que recibir, orientar e inducir a las y los nuevos integrantes. A esto se debe sumar la deserción, recesos y el cansancio natural de varios de sus integrantes no zonales en momentos que les corresponde la doble misión de mantener la animación del programa en el país y de incorporarse a las tareas de desarrollo del programa, en el marco del proceso de actualización de éste (GPS).

Este año corresponde por normativa la renovación de tres líderes de equipo: Golondrinas, Scouts y Pioneras y Pioneros. Aprovechamos de agradecer el trabajo desarrollado por Katherine Leiva, Andrés Hernández y María Teresa Escudero tanto en la integración y conducción de sus respectivos equipos como en la mantención del ritmo de trabajo a pesar de las dificultades que producto de lo mencionado antes.

Respecto de lo mencionado en cuanto a la renovación de las y los Coordinadores Zonales de Rama, debemos advertir que implicará un atraso en las acciones proyectadas para el desarrollo de algunos objetivos y metas de la estrategia, por cuanto se deberá orientar, nivelar e instruir sobre las tareas que cada una y uno deberá desarrollar en las comisiones y en sus respectivos territorios.

Coordinadoras/es Zonales activas/os



Jamboree Scout Mundial Corea

Si bien el informe completo del evento será parte de nuestra próxima Asamblea Nacional, consideramos relevante compartir con ustedes esta infografía que evidencia el gran trabajo que ha desarrollado el contingente chileno.

INTRODUCCIÓN	25° Jamboree Scout Mundial • Evento realizado cada 4 años • Edades de participación: • Participantes: jóvenes entre los 14 y 17 años • RP, EIS, CMT: 18 años hacia arriba • Oportunidad única de intercambio cultural, participación en la sociedad, amistades de todo el mundo y vivir grandes aventuras en un entorno natural como sólo en el Movimiento Scout lo sabemos hacer. • Idiomas oficiales: Inglés, Francés y Coreano.				
¿QUIÉNES SOMOS?	Género: • Femenino: 595 • Masculino: 441 • No Especifica: 8	Nacionalidades: • 7	Edades: • 14 a los 69 años	Representando: • Zonas: 5 • Distritos: 56 • Grupos: 117	
TOTAL CONTINGENTE CHILENO	1.044 niños, niñas, jóvenes, adultos				
¿QUIÉNES SOMOS? – EN EL JAMBOREE	Categoría de participación				
	Unidades: 21 • Participantes: 609 • Responsables de Patrulla: 84	CMT: 18	CST: 30	IST: 302	JPT: 1
ORGANIZACIÓN CONTINGENTE					
TIMELINE JULIO-AGOSTO					

PORGRAMA JAMBOREE



AGRADECEMOS EL APOYO DE



Comisión Nacional TI

En la actualidad la Comisión está constituida por un equipo de 8 profesionales con experiencia en diversos ámbitos de las Tecnologías de la Información, desde soporte hasta gerencia pasando por la docencia universitaria TI. Nuestro trabajo se funda en la utilización e implementación de metodologías ágiles.

Para participar de la comisión y como política interna tenemos firmado un acuerdo de confidencialidad para el resguardo de los datos de la AGSCH. Apoyándonos en esto, hemos invitado a la Comisión a profesionales del área TI destacados no scouts o ex scouts que trabajan pro-bono con nosotros. Todos con su registro al día en 2022 y en proceso de registro 2023.

Como referencia, el año 2022 la Comisión donó a la institución alrededor de 2500 HH de trabajo profesional en asesorías, asistencia, capacitación y desarrollo.

Durante el período 2022-2023 la CTI ha estado enfocada actividades tales como la gestión de recursos y el desarrollo de un sistema de registro AD-HOC.

Entre las tareas para las plataformas que se utilizan hoy en días están la administración de los recursos obtenidos, la asignación de los mismos según disponibilidad, actualización de los sistemas, el aviso de cambio de políticas y el responder consultas que vengan desde la dirección u otro organismo de la AGSCH. Algunas de las plataformas administradas se encuentran algunas tales como azure, AWS, office365, ionos.com, Google Workspace (email, meet, etc), GitHub, UptimeRobot, TechSoup.cl, workplace.com, zoom.

Por otro lado, la CTI se ha dedicado a la implementación del proyecto LadyO, que es un nuevo sistema de administración institucional, y en que algunas tareas objetivo son registro, cursos, eventos, fichas médicas. La primera funcionalidad que está en proceso de implementación es el registro anual.

Reflexión próximo período

La CTI tiene responsabilidades muy variadas y específicas, con conocimiento especializado por lo que la incorporación de nuevos elementos es difícil, así como la permanencia en el tiempo.

Por ello, se ha comenzado con un plan prototipo de la incorporación de nuevos elementos con funciones específicas y de dedicación específica, como la administración de la plataforma virtual.

Además, se ha incorporado un beneficiario de clan para su capacitación en la administración de infraestructura computacional, con esto se pretende eventualmente dar la batuta a nuevas generaciones. Es en esa dimensión que nos hemos planteado los siguientes objetivos de carácter permanente:

- Proponer la orgánica interna y la gobernanza para darle el valor agregado a nuestra información guiando la transición de AGSCh en la implementación de la transformación digital junto con sus mejores prácticas.
- Incorporación de más integrantes.
- Con la incorporación de más integrantes, crear tres grandes áreas de trabajo:
 1. Área relacionada con la educación, evangelización, seguridad y bajada educativa de las TI para nuestros niños, niñas, jóvenes y adultos y potenciamiento de nuevos integrantes.

2. Área transformación digital para implementar y estudiar los cambios necesarios para llevarnos a una nueva era digital en AGSCh.
3. Área Sistemas de información y desarrollo asociado también a la mantención de sistemas TI.

La CTI ha logrado de a poco hacerse de un nombre al interior de la institución, sin embargo, no puede quedarse en eso y como cualquier evangelizador las tareas tomadas son importantes y necesarias, estas tareas como el proyecto LadyO pretenden llevar a la AGSCh a una nueva era en la administración y gestión de la información institucional, sin dejar de lado la educación de en tecnologías actuales como las emergentes.

Informe Comisión de Telecomunicaciones

Objetivo: Operar, educar y acompañar las temáticas relativas a las radiocomunicaciones. Además, agrupa a radioaficionadas/os de diferentes partes del país. Tiene bajo su responsabilidad la coordinación del evento internacional JOTA-JOTI y operar las radiotelecomunicaciones en las diferentes actividades que sean solicitados.

Esta comisión está liderada por la guiadora Isabel Carreño Arellano, la cual se ha dedicado a trabajar en integrar más personas a la radio estación CE3BSC, y ha actualizado los inventarios físicos y de licencias propias al área. Además, trabajaron de manera activa en el último JOTA/JOTI, y ya están preparándose en el próximo JOTA/JOTI que se realizará, como cada año, el tercer fin de semana de octubre.

Por otro lado, se están preparando para realizar cápsulas dirigidas a niños, niñas y jóvenes. También participan del Comité de Emergencia que está tomando forma, y participan cada año en actividades radiales en el día del Pensamiento, que se realiza en febrero.

Han estado trabajando en recuperar el número de voluntarios y los contactos en el área de radioafición, nos ha costado materializar el trabajo debido a lo complejo que aún resulta reunirse en la Casa Nacional Guía y Scout, pero se están realizando capacitaciones en temas relacionados con nuestra área, Echolink y medios digitales.

Esperamos generar espacios para capacitaciones y trabajo de difusión que hace la comisión de Telecomunicaciones.

Se realizan actividades colaborativas con otras agrupaciones de Radio clubes principalmente; participación efectiva en actividades institucionales como equipo y aportando material técnico, trabajo en diseño de protocolo de reacción en emergencias

La Comisión aspira poder alcanzar a las bases de nuestra Institución con la oportunidad de mostrar la aventura de explorar el territorio de las telecomunicaciones, invitándolos a incorporar en la vida de sus grupos esta herramienta; integrarnos de manera efectiva como apoyo al quehacer institucional y ser conocidos como tal.

Informe Comisión de Crecimiento y Gestión Territorial

Esta Comisión centra sus ámbitos de acción en la Gobernanza, la colaboración con los territorios y grupos, y la Planificación Estratégica; con la finalidad de promover el crecimiento de la Asociación y una estructura innovadora que sirva a los fines de la institución. la persona que está a cargo es el dirigente Marcelo Cevo Silva.

Se desea el desarrollo de cada una de las dimensiones que se van a trabajar con los Directores de Zona y Directores de Distrito, en el programa de competencias genéricas básicas y herramientas para la gestión del crecimiento territorial, basado en el sistema de competencias.

Desarrollo de documentos de cada sesión, evidenciando el desarrollo de las temáticas, las herramientas y el trabajo a posterior del coaching efectivo con cada DZ y DD.

Informe Comisión de Seguridad y Prevención de Riesgos

Esta Comisión busca diseñar cursos de capacitación, talleres y actividades afines, como también, generar protocolos de seguridad y prevención para las actividades institucionales de todos los niveles. Además, tiene como finalidad supervisar la gestión del área en encuentros y campamentos nacionales y territoriales, y apoyar la gestión del personal de la Asociación en materias de prevención y seguridad, de acuerdo con las normas de la Asociación Chilena de Seguridad.

Tenemos como objetivo principal el contribuir a generar e incrementar aún más la cultura preventiva que hemos construido desde nuestra creación a la fecha. Para esto aún queda mucho por hacer y poder minimizar los accidentes, lesiones y situaciones de emergencia que ocurren en el desarrollo de las actividades Guías y Scouts.

Contextualizando, la seguridad la abordamos desde el qué hacer preventivo basado en el antes, durante y después de que ocurran los eventos no deseados, haciendo énfasis e incorporando conceptos fundamentales del arte de la prevención de riesgos, como son: peligro, riesgo, medidas preventivas, controles jerárquicos de control de riesgo, identificación de peligros y valorización del riesgo, obligación de informar los riesgos expuestos, responsabilidades civiles y penales, planes de acción, entre otros.

La comisión espera aumentar la representatividad en los territorios para esto generando la figura de coordinador distrital y zonal de seguridad y prevención de riesgos y que se nos considere la representatividad en toda actividad institucional de programa, formación y en las diferentes estructuras que sea necesario.

En relación con los desafío para el próximo período, plantean:

- Generar una cultura preventiva mediante talleres, capacitaciones y jornadas en los dirigentes y guadoras.
- Tener una mayor participación en las actividades territoriales para mantener una comunicación activa con ellos a través de los coordinadores.
- Mejorar y actualizar las sesiones de formación en el área de la seguridad y prevención en todos sus niveles.
- Llegar a ser una comisión permanente y no depender de otra.
- Aumentar la representación en los territorios, generando un coordinador territorial de seguridad y prevención.

Informe Comité de Emergencia

Agrupar a los diferentes actores institucionales para poder generar procesos y operar las diferentes acciones en caso de emergencias y desastres en los que sea necesario una actuación articulada de nuestra Asociación.

El Comité está dirigido por la guadora Sisnia Sandoval Soto, desde el año 2021, y una de las tareas principales es generar los procedimientos de un Comité de Emergencia territorial o nacional, dependiendo de la envergadura, en la proyección y preparación ante desastres y emergencias para actuar en el apoyo de normalización de la ciudadanía, pero reconociendo y acotando el ámbito de acción de la AGSCh, y siempre teniendo presente la seguridad de los niños, niñas, jóvenes y adultos de la Asociación.

Durante este periodo de trabajo, nos hemos enfocado en el acompañamiento de los territorios afectados por las emergencias que han ocurrido en el país, como incendios, inundaciones. Nuestro trabajo es una carrera de largo aliento ya que se necesita internalización de los mecanismos de emergencia por parte de los integrantes de nuestra institución, para que así podamos avanzar en materias tales como comunicación de riesgos, características de las tareas en emergencia para nuestros voluntarios y voluntarias y ayuda humanitaria.

Se espera masificar y socializar los documentos realizados por el equipo nacional de emergencia y el comité de emergencia, junto con la creación de la coordinación zonal de emergencia e integrar capacitaciones para los directores y directoras de zona en temáticas de manejo de la emergencia.

Creemos firmemente que este próximo periodo será de asentamiento e internalización de procedimientos para el manejo de la emergencia y de los voluntarios participantes de las instancias acordes a esta (centros de acopio, ayuda humanitaria, albergues) además del comienzo de un cambio de mirada de nuestra sociedad guías y scouts para llegar a convertirnos en una organización proactiva en torno a las temáticas de emergencia, así también que las zonas de nuestro país, este “siempre listos” para enfrentar las diversas emergencias que se puedan presentar, en directa y fluida comunicación de riesgos con sus autoridades territoriales. Este próximo periodo nos llevara a estar atentos y preparados en una sola línea de la ayuda humanitaria y la gestión del riesgo.

Debido a las emergencias generadas por los incendios del verano de 2023, como también por las catástrofes generadas por los temporales que azotaron a la zona central a fines de junio, se cuenta con los siguientes documentos: Conformación de COE, Recomendaciones para la implementación de un centro de acopio, recomendaciones para el voluntario en centros de acopio

Informe de Guías y Scouts por Siempre

El Círculo de Guías y Scouts por Siempre, tiene como objetivo convocar a aquellas personas que fueron parte de Guías y Scouts de Chile a que formen parte del Círculo Nacional, como también fortalecer la unidad de los distintos Círculos de Guía y Scout por Siempre que existen las regiones del país. Una de las acciones que realizan de manera continua, es crear instancias de servicio y colaboración en la comunidad.

Informe Comisión Internacional

El trabajo en la comisión internacional durante el año 2022 y 2023 se enfocó principalmente en compartir parte el mundo internacional relacionándolos con los programas internacionales, a mostrar lo que es el voluntariado en los centros mundiales (principalmente durante la ejecución de nuestro programa en el INDABA) y lo que significa el mundo internacional y como éste se puede abrir a otros espacios, como por ejemplo en lo digital y la vivencia de un programa internacional.

A raíz del trabajo desarrollado en el INDABA se genera un diagnóstico desde el ámbito adulto, donde las bases manifiestan lo que la gente espera y requiere del mundo internacional para iniciar el trabajo durante el primer semestre del 2023. Esto, lamentablemente a la luz del cambio de liderazgos queda postergado para retomarse en el segundo semestre.

En el ámbito de la cooperación, se establecieron relaciones con organizaciones como Polonia, en un hermanamiento para el día del pensamiento durante el verano de 2023.

Se ha propiciado la participación en eventos de liderazgo y gobernanza tanto en WAGGGS como WOSM. Por ejemplo, la Comisión Internacional participó junto a un pequeño grupo de la conferencia regional. Se ha propiciado la participación de nuevas voluntarias a nivel regional también en WAGGGS. Se compartió la invitación a participar en el seminario de liderazgo de Juliet Low, en donde tuvimos una alta representatividad de nuestro país y algunas de las participantes ya han terminado su proceso, dentro del tiempo estipulado para la capacitación y otras lo irán haciendo a lo largo del año. Además, tuvimos presencia de una delegación en la última Conferencia Scout Interamericana.

Se ha preparado el camino para la participación de la conferencia mundial WAGGS y se han realizado gestiones en torno a las relaciones con otros países de la región como Costa Rica y Colombia.

Durante el segundo semestre AGSCh será, nuevamente, sede de la Cumbre de Cono Sur, donde las OSN de la subregión se reunirán a compartir experiencias e inquietudes, de cara a las próximas instancias de gobernanza de WOSM.

En el ámbito de mejora de nuestros procesos y la utilización de los recursos que proveen las organizaciones mundiales, se ha mantenido y utilizado las consultorías de forma bastante amplia, principalmente en el ámbito de adultos en el movimiento y la mejora de nuestros modelos de participación juvenil. En este último aspecto, también se han diseñado, por otras áreas, con el apoyo del área internacional, instancias de capacitación para nuestros jóvenes en el ámbito de liderazgo y propugnación.

En los ámbitos de acción de la Comisión de cara a nuestro plan estratégico, si bien no hemos podido desarrollar una estrategia lineal en el cumplimiento, se ha avanzado y colaborado en diversas instancias que encaminan el cumplimiento de los lineamientos del que impone.

Como se comentó, en el ámbito de la capacitación de nuestros jóvenes y voluntarios y voluntarias adultas, la Comisión, a través de sus Comisionados han participado en el diseño, comunicación y desarrollo de diversas instancias, como las mencionadas anteriormente (conferencias, seminarios, hermanamientos, capacitaciones).

Se ha apoyado en el desarrollo de diversas políticas, facilitando la comunicación con las organizaciones mundial y otras OSNs/OMs. En el ámbito interno, se trabajó en la publicación y difusión de la política internacional y se comenzaron los primeros pasos para el desarrollo de materiales que ayuden a facilitar el acceso a las distintas instancias de participación que nos entrega el ámbito internacional.

Dentro de los mismo, se trabajó también con los Coordinadores Territoriales de Asuntos Internacionales, de la mano también con la Dirección de Método Educativo y los Programas Internacionales, para un entendimiento más comprensivo de las oportunidades y así estas puedan llegar de mejor manera a niños, niñas, jóvenes y adultos y adultas en el Movimiento.

Reflexión próximo período

Como Comisión y Asociación, y los líderes de esta, hoy tenemos un gran desafío por delante, el cual se resume en profundizar el conocimiento de las bases de nuestra institución respecto de las oportunidades que ofrece el ámbito internacional, no solo como Programas Internacionales, si no que, en temáticas de liderazgo, gobernanza, propugnación en los ámbitos ligados a la misión de nuestro movimiento Guía y Scout.

Esperamos dentro del próximo trienio, que, si bien ya comenzó, dado los vaivenes de nuestro quehacer, como Comisión iniciaremos con fuerza desde septiembre de este año, poder llegar con mas información, mas oportunidades de participación, mayor presencia en las actividades nacionales y al final, con una presencia de nuestra organización en todos los ámbitos del quehacer.

Informe Voluntariado – Comisión de Formación Continua

Si bien la formación constante es desde ya hace un tiempo una necesidad y hasta un mandato para todos el voluntariado, era necesario contar con una estructura o lineamientos que orientaran a las personas adultas, así como a los territorios y nivel nacional, de cómo implementar y la visión institucional, es así que el trabajo de la comisión cobra tanto sentido, y es que viene a dar soporte a adultos y adultas, además de fortalecer el soporte que animadores adultos entregan a los NNAJ del Movimiento, a través de un programa rico y actualizado a la niñez y juventudes de hoy.

Desde el diseño, explorar y sumar nuevas temáticas o contenidos, procurando un ambiente seguro para NNAJ, promoviendo el cuidado ambiental y fomentando que tomen un rol protagónico en sus contextos socioculturales.

En implementación, mejoras desde la andragogía, asegurando una mayor retención de contenidos y generando aprendizajes significativos en adultos y adultas.

En cuanto a canales, incorporar y explorar alternativas creativas de entregar contenidos y conectar con los usuarios y usuarias.

Durante este periodo los esfuerzos del equipo se centraron en la generación de una estructura de gestión, procedimental y vinculación del trabajo en torno a la Formación Continua.

La incorporación formal de un equipo voluntario de trabajo a cargo de la capacitación permanente de las personas adultas de la institución es de gran relevancia, ya que viene a fortalecer el soporte y apoyo constante que, como adultos y adultas, entregamos a NNAJ de la AGSCh a través de un programa enriquecido y que dé respuesta a las necesidades actuales de la niñez y las juventudes.

Avances específicos del área para el periodo

Las acciones que se desarrollaron dentro del área responden a la implementación de la metodología de Design Thinking, que buscaba generar una respuesta innovadora y creativa al proceso de formación permanente o continua para la institución, que hiciera sentido a los usuarios (guiadoras y dirigentes), como a las instancias territoriales u organismos de gobierno.

Para el periodo actual de reportabilidad (2022 - 2023), se puede indicar un 100% de avance del plan de implementación según la planificación del sistema de formación complementaria/permanente y lo propuesto según la metodología seleccionada.

Es así como los avances específicos del área durante el periodo fueron los siguientes:

- **Diseño del área:** Se diseñó una primera versión del área de Formación Continua, tomando las ideas, requerimientos, solicitudes y necesidades de los usuarios de la formación permanente, como son guiadoras y dirigentes, así como se consideraron también en un segundo momento a otros adultos dentro de la institución, como padres y apoderados, representantes y miembros de instituciones patrocinantes, finalmente, se podría considerar personas con un grado menor de cercanía o vinculación con el Movimiento en el país. En esta etapa también se definieron antecedentes, objetivo general y específicos, así como una descripción, prioridades y fundamentos del trabajo del área.

- Prototipado del área: Se generó un prototipo del trabajo o flujograma de la labor de la Comisión, que definió 4 áreas de trabajo inicialmente, las siguientes: a) Exploración y Planificación de la formación; b) Desarrollo e Innovación Curricular; c) Diseño y Armonización Curricular; finalmente, d) Mejora continua y Soporte de la Formación. Estas áreas de trabajo permitían articular y darle movimiento inicial a la Comisión, determinando para cada una de estas etapas ciertos documentos o entregables (KPI) que serían el lineamiento o meta por alcanzar, como son respectivamente: a) Programa de Formación Continua; b) Documento Árbol Curricular; c) Fichas Técnicas o Planes de Sesión; y d) Programa de Mejora Continua de la Comisión.
- Prototipado del área: Se generó un prototipo del trabajo o flujograma de la labor de la Comisión, que definió 4 áreas de trabajo inicialmente, las siguientes: a) Exploración y Planificación de la formación; b) Desarrollo e Innovación Curricular; c) Diseño y Armonización Curricular; finalmente, d) Mejora continua y Soporte de la Formación. Estas áreas de trabajo permitían articular y darle movimiento inicial a la Comisión, determinando para cada una de estas etapas ciertos documentos o entregables (KPI) que serían el lineamiento o meta por alcanzar, como son respectivamente: a) Programa de Formación Continua; b) Documento Árbol Curricular; c) Fichas Técnicas o Planes de Sesión; y d) Programa de Mejora Continua de la Comisión.

- **Pilotaje del área:** En el verano de 2023, se realizó la etapa de pilotaje de la Comisión, en donde se llevaron a cabo 4 acciones de formación con foco en adultos y adultas de la institución, fue así como durante el INDABA 2023 se implementaron sesiones que abordaban temáticas de segundo nivel, como lo fueron: a) Diversidad e Inclusión; b) Inclusión en Neurodiversidad; c) ODS en el Programa; y d) Mínimo Impacto. Estas 4 sesiones presenciales, tuvieron excelente apreciación por parte de los asistentes, destacando el nivel de profundidad del contenido, la practicidad con foco en el programa de NNAJ, la metodología de enseñanza aplicada, la pertinencia de las temáticas, logrando una muy buena evaluación.
- **Implementación del área:** La puesta en marcha e implementación de la labor al 100% de la Comisión fue al asumir el proyecto de diseñar, generar e implementar una propuesta de Formación Complementaria para los Cursos Avanzados 2023, fue así como el equipo de la comisión generó una propuesta con 20 posibles talleres, de los cuales junto a la dirección del curso se eligieron 9 talleres, que eran los más pertinentes o atinentes a la realidad de requerimientos o necesidades de los cursantes. Luego de este trabajo colaborativo, se trabajó con el equipo de la comisión y voluntarios externos en la elaboración de las sesiones: a) Liderazgo social y Movimiento Guía y Scout; b) Contención Emocional en el contexto Guía-Scout; c) Neurodiversidad y Movimiento Scout; d) Movimiento Guía y Scout con Mínimo Impacto; e) Creatividad, Innovación y Movimiento; f) Método Guía-Scout como factor protector; además de las 3 sesiones de temáticas fundamentales de la Comisión. La implementación o la entrega de contenidos fue al 100% del modelo de trabajo de la comisión, en donde los relatores o facilitadores de las sesiones fueron en parte miembros del equipo de Formación Continua, como también voluntarios externos a la Asociación, que siendo expertos en una temática pudieron entregar los contenidos contemplados, según los planes de sesión o fichas técnicas elaboradas en conjunto con miembros del equipo de la comisión y estos voluntarios externos.

- Evaluación del área: la última etapa del proceso o metodología de Design Thinking considera la evaluación, es así como se analizaron los datos e información generada a partir de la evaluación del proceso de implementación en los cursos avanzados 2023, en donde se pueden identificar acciones de mejora en: nivelación de expectativas de contenidos; información previa de los contenidos; profundidad de los contenidos a abordar; metodologías implementadas; relatores o voluntarios a cargo de las sesiones; entre otras oportunidades de mejora, las que se considerarán para futuras acciones o instancias de formación continua

Como oportunidades de mejora, se detectan acciones que se pueden agrupar en 3 ámbitos: diseño, implementación y canales.

En cuanto al diseño, queda por explorar y sumar nuevas temáticas o contenidos, siempre según lo planificado en el árbol curricular.

En la implementación, se puede mejorar en las metodologías de entrega de contenido en manera presencial, incorporando metodologías más dinámicas, participativas, apuntando a la andragogía.

En consideración a los canales, se pueden explorar nuevas formas de entregar los contenidos, utilizando alguna plataforma de autoaprendizaje, sumar algún tipo de instancia formativa libre, como un podcast o videos, entre otras múltiples opciones.

Informe Voluntariado – Comisión Coordinación de Voluntariado

Durante este periodo se trabajó en 2 objetivos:

- Dar mayor fluidez en la tramitación de niveles medios, es por lo que se reclutó formadores de confianza de la Coordinadora ya que se maneja información personal de los procesos y acceso al registro institucional.
- Coordinación directa con los CZV de las zonas para lograr generar habilidades en los territorios y poder generar proyectos de cursos en pro de la formación de adultos en beneficio de NNJ.

Se forma el equipo de revisión de niveles en donde se trabaja de la siguiente forma:

- 1.Coordinadora revisa la documentación enviada que cumplan con: Registro institucional vigente a la fecha, tanto el tutorado, tutor y verificador.
- 2.Tutor con nivel medio en la rama o rama paralela si corresponde, Verificador habilitado con habilitación de cursos medios o curso de verificador.
- 3.Luego se revisa que tenga curso medio aprobado, Que estén completo el envío de los 3 documentos para su tramitación (inscripción de la práctica, Hoja de acompañamiento en el actual sistema desde el 2017, Aprobación de la practica).
- 4.Al estar todo correcto se deriva con los formadoras o formadores correspondientes por Rama para su revisión dentro de 2 semanas a más tardar.

En relación con las coordinaciones con los CZV, se han llevado a cabo reuniones personales con distintas zonas tales como:

- Zona del Reloncaví: Orientación, coordinación y puesta en marcha de 3 cursos: Habilitación de cursos iniciales (febrero 2023), Habilitación de cursos medios (Julio 2023), Curso de Verificadores (Julio 2023) y trabajando en el proyecto de Curso medio en Chiloé en octubre 2023.

- Zona de Norte Verde: Orientación, coordinación y puesta en marcha de Habilitación de cursos medios (mayo 2023) y apoyo en gestión de proyecto de curso medio junio 2023.
- Zona Santiago Centro: Orientación y apoyo en cursos medios realizados en junio 2023.
- Zona de La Frontera: Orientación y apoyo en cursos medios (abril 2023) y gestión de curso de verificadores (junio 2023)
- Zona de Atacama: Orientación y apoyo en propuesta de cursos medios.
- Zona de Antofagasta: Orientación, apoyo en la gestión de Cursos medios (abril 2023) y apoyo constante a CZV en gestión y trabajo con los CDV.
- Zona del BíoBío: Orientación y apoyo en la puesta en marcha de los cursos medios (junio 2023)
- Zona de Arica: Orientación CZV (mayo 2023)
- Zona de Cajón del Maipo: Reunión con equipo de formadoras y formadores de la zona sobre procesos de tutorías (22-5-2023)
- Zona Santiago Norte: Orientación y apoyo en gestión de los cursos de voluntariado.
- Apoyo y coordinación con las demás zonas vía WhatsApp y/o correo electrónico sobre los distintos proyectos de cursos iniciales y/o trámites administrativos.

Como oportunidad de mejora, de apoco se han ido integrando más formadores al equipo de revisión de niveles. Es importante tener en cuenta las fechas que son con harto trabajo en la DV sobre todo con los cursos medios de las zonas y termino de semestre. Ya que es lo que nos tiene desde inicio de junio hasta ahora con un atraso de 3 semanas a 1 mes en la revisión de niveles. Tema que fue informado vía WhatsApp a los CZV, debido a que también llegaron bastantes niveles juntos.

Pendiente para 2do semestre: Trabajo con las Comisiones Nacionales de Rama para generar estrategias de actualización de formadoras y formadores en las respectivas Ramas, Generar redes entre formadoras/formadores y las Comisiones Nacionales de Rama.

Informe Voluntariado – Curso Institucional y Planificación Estratégica

En cuanto al Curso Institucional se puede señalar que el desafío su actualización se ve enriquecido por el cruce de varias oportunidades:

1. La propuesta actualmente vigente de la estructura del Curso Institucional fue elaborada en plena pandemia, por lo que las sesiones y estrategias fueron planteadas para ese escenario, por lo que que, no sólo se logró validar la posibilidad de su diseño y ejecución vía on line, sino que actualmente se podría estructurar a partir de tres posibilidades: versión totalmente on line, versión totalmente presencial y versión híbrida
2. El enriquecimiento de la estructura de sesiones institucionales del curso medio.
3. La consolidación del andamiaje normativo de la institución a través de la aprobación y publicación de diferentes políticas que inciden en el contenido del curso
4. Cambio en la conformación de los equipos zonales y distritales, sumado al hecho de que se ha priorizado la realización de cursos medios, hasta el presente reporte no se han recibido solicitudes de gestión de cursos institucionales desde los territorios

En el proceso de retorno a la presencialidad post pandemia ha sido complejo establecer una dinámica de trabajo con el equipo de personas voluntarias que formaban parte de la parrilla de equipos de formación territorial, por la absorción del recurso adulto en otras tareas, por lo que se ha sido respetuoso respecto de la declaración de disponibilidad que se ha hecho.

- En cuanto al **Curso Institucional:**

- Se actualizó la nómina de personas voluntarias, diversificando su oferta de servicio entre quienes pueden apoyar procesos reflexivos y quienes se ofrecerían solo para participar como formadores.
- Se evidenció la necesidad de, una vez terminado el diseño del curso, habilitar nuevas personas voluntarias, especialmente en zonas que aún no cuentan con formadores y formadoras.
- Se actualizó la rúbrica diagnóstica para la aplicación de las zonas y el formato de presentación del curso.
- Se conformó un primer equipo de actualización del diseño del curso institucional, el cual aún se encuentra trabajando.

Durante el segundo semestre de 2023 se terminará el diseño actualizado del Curso, integrando los nuevos elementos de normativa, gestión y planificación estratégica, modelo de gestión del voluntariado, etc.

- En el mismo plazo: actualización a las actuales personas que se han ofrecido para ser parte de los equipos de formación en sus diferentes zonas.
- En el mismo plazo: habilitar a nuevas personas para los equipos de formación, con énfasis en las zonas donde no se cuenta con el recurso adulto.

En cuanto al proceso de **Planificación Estratégica:**

- Se conformó a finales del 2022 un equipo a cargo de diseñar un curso vía classroom para ofrecer contenido sobre la planificación estratégica.
- Se puso a disposición de los equipos nacionales el curso vía classroom del cual participaron 79 personas.
- Se desarrolló en el INDABA el módulo de planificación participativa, desarrollado en dos rondas.

Para este segundo semestre tenemos contemplado:

- Actualizar el classroom de manera que pueda ser incorporado a la oferta de cursos de formación a distancia
- Avanzar en el diseño de un proceso formativo para agentes territoriales

Informe Voluntariado – INDABA

Diagnóstico	La necesidad manifestada por distintas personas de contar con un espacio, evento o encuentro propio de las personas adultas que ofertará la oportunidad de: Reencuentro, Reconocimientos, Diálogo, Intercambio y Reimaginar el futuro de sí mismo.
Propósitos del campamento nacional	Los objetivos fueron los siguientes: • Abrir espacios de reencuentro y camaradería entre las personas adultas de la Asociación. • Intercambiar ideas y propuestas de los procesos que se están desarrollando en nuestra organización. • Brindar espacios de diálogo entre las personas adultas de la institución. • Darnos un tiempo para mirarnos y reconocernos en estos nuevos tiempos. • Reimaginar colaborativamente el voluntariado de la Asociación para los próximos años.

Alimentación	Realizado: - Entregada por Junaeb generalmente a tiempo, bandeja facilita (no hay que lavar) - Alimentación Especial: Buen servicio vegano y vegetariano.	Por mejorar: - Porciones no satisfacen a todos los asistentes, pese a presentar documentos a fines de noviembre, confirman en la quincena de febrero. - Disponer de un solo lugar de entrega, no tan lejano al comedor principal.
- En ambos servicios: buena disposición de manipuladoras - Colaciones muy buenas, diversas y a tiempo. - Mejorar líquidos y acceso permanente a té, café.		
Lugar	Realizado: - Campo Escuela Callejones querido y respetado, aunque más por tradición. - Espacios acogedores, con sombra y todo queda más o menos cerca. - No hubo mayores problemas con gente externa. - Buena disposición de funcionarias/os	Por mejorar: - Baños sin mayor mantención - Duchas con problemas de agua caliente - Caminos y terrenos muy disparejos (producto de paso de vehículo en época de barro y Grupos que hace fosa para juegos con barro) - Árboles secos caída de ramas
Salud	Realizado: Buena preparación y coordinación, equipos multidisciplinario, buena disposición.	Por mejorar: Cuantificar mejor la cantidad de personas o mejorar cantidad de horas de turnos para que las personas puedan participar de las actividades.

Experiencias	Realizado: • El nombre, diversidad, se cumplió con los tiempos, gente interesada, hubo buena preparación, buenos contenidos. • Facilitadores se adaptaron bien, resolvieron inconvenientes. Se flexibilizó y se resolvió bien. • Buena disposición de Equipos y Participantes en colaborar armando, trasladando material, desarmando, se ofrecían ayudar, etc. • Se respondió a muchas necesidades de la encuesta. • Carteles, información disponible, descripción, etc. ayudaba a identificar espacios. • Incorporación de Directores de Áreas, DDI, DV, DME, finanzas, Consejeros, etc. a cargo de Talleres y actividades. • Emotividad y mística en Inauguración, Ecovelada, Caja de Compromiso, Clausura. • Pastoral con buena participación y aporte.	Por mejorar: • Demora en envío de Planes. • Lentitud en traslado de participantes a talleres. • Cabaña de entrega materiales lejana al lugar de ejecución de los Talleres. • Algunos talleres más lúdicos que otros. Conversatorios que no se realizaron se sustituyeron por talleres. • Algunas personas participantes se restaban de actividades, que era una opción, entender la opción. • Participación de Instituciones externas conocer con mayor antelación. • Redefinir el tiempo de algunos talleres. • Promover la participación de los relatores más en talleres. •
--------------	---	--

Reflexión en torno al periodo de trabajo en su equipo	• Actividad sin experiencia de mediano plazo realizada, no se contaba con precedentes, por lo que costó difundir y motivar, así como comprender su alcance. • Repensar incorporación de los estamentos institucionales que no participaron en esta oportunidad. • Contar con un punto de entrega de materiales más cerca. • Re-estudiar el horario de acuerdo con los participantes, quizás destinar más tiempos para break, traslados, juegos, etc. • Tener bloques de actividades de distintos tiempos para dar cabida a talleres de que consideren distintos tiempos. • Pensar en una guía/bitácora que oriente al participante en la oferta de Experiencias y otros del campamento.
	Participación activa del Voluntariado ya sea en: • La incorporación de muchas/os voluntarias/os a las áreas de trabajo, • Participación en la Encuesta previa con 650 personas • Participantes y facilitadores con muy buena disposición a ayudar, solucionar, aprovechar instancia, sumar y no restar. • Bueno tener duplas de personas en los cargos (mejorar tiempo para conocerse). Propuesta de actividades • Buen proceso de consulta, análisis y canalización de hilos conductores. • Buen lema y la bajada de este Propuesta de Comunicaciones • Buena gráfica del evento en todo. • Kit (Cancionero, Credencial Chapita, Pañolín e Insignia) bueno. Ejecución presupuestaría • Lineamientos claros, oportunos y responsables • Gran capacidad de gestión para optimizar recursos.

Instancias de mejora	• Demora en toma de decisiones de realizar o no INDABA, encuesta y articular. Costó echar a andar la máquina. El no tener clara la jurisprudencia en torno a las actividades masivas para las personas adultas • Atraso en difusión de actividades. • Abrir postulación a cargos de Responsables de área. • Faltó que alguien estuviera recibiendo a la gente, orientándola, que se instalara, en el momento de la llegada al lugar. • Re-estudiar el costo de la cuota, atendiendo a la observación recibida que consideró elevada, influyendo en la baja participación. • Integración y participación de la Coordinación de RIRS: en general la participación de la coordinación en la planeación y ejecución fue esporádica y tardía, lo que dificultó la articulación con el funcionamiento de las otras áreas como Experiencias, al contar con la confirmación de asistencia de instituciones días antes de iniciar, no se concretó la asistencia comprometida de empresas como Papa Johns, Carozzi, corpóreo de Juegos 2023, etc., no siguieron los conductos regulares para la solicitud de materiales o requerimientos,	
Estimación de cumplimiento de objetivos	Estimamos que se lograron en un 100% los objetivos planteados	
Documentos generados y estado	Circulares Informes Presentaciones	Videos Memoria del Campamento Resultados Evaluación
Enlace para acceder a documentos	Seleccionar contenidos de la carpeta para adjuntar link	

Informe RIRS – Vocerías Juveniles

El Equipo de Voceras y Voceros Juveniles se confirma en mayo del 2023 y tiene como misión representar técnica y socialmente a la Asociación ante el Gobierno, Congreso, Organizaciones de la Sociedad Civil y ante organismos internacionales como las distintas agencias de Naciones Unidas, Organización de Estados Americanos, Unión Europea, entre otros.

Gran parte del trabajo que realizamos en esta área se basa en posicionar la voz y el trabajo de Guías y Scouts ante estos organismos proponiendo mejoras en políticas públicas, leyes, tratados internacionales, acuerdos, entre otros. Además, el equipo se encarga de los espacios de activismo y propugnación corporativa de la Asociación, siendo la voz de la juventud a través de la juventud presente en nuestra Asociación.

Dentro del trabajo buscamos que jóvenes puedan ser protagonistas del desarrollo local y nacional en miras de “construir un mundo mejor”.

Principales Acciones:

- Participación en el Foro de jóvenes para América Latina y el Caribe de seguimiento de la Agenda 2030 en Naciones Unidas. Asistencia como participantes de Diyanira Castillo (Coordinadora de Desarrollo Sostenible), Javiera Ruz (Coordinadora Campaña Stop Killer Robots), Fernando Guerra (Coordinador de Vocerías Juveniles), Mauricio Sáez (Coordinador RIRS).

El foro tiene como fin reunir a jóvenes de diferentes países de todas las Américas para debatir sobre los avances de la Agenda 2030 en Latinoamérica. En dicho foro también participamos como co-organizadores y colaboradores a cargo de Ana Lorena Mora (Directora de Voluntariado), Christian Zbinden (Coordinador de Innovación Social), Julie Contador (Consejera Nacional).

- Invitación al Palacio de la Moneda para el lanzamiento de la Encuesta Nacional de Actividades Niñas, Niños y Adolescentes. Participaron 8 voceros juveniles provenientes de las zonas Santiago Centro, Santiago Maipo, Santiago Oeste y Santiago La Florida acompañados por Violeta Sáez (Coordinadora de Propugnación e incidencia), Mimi Santibáñez (Coordinadora de Alianzas), Sofía García (Integrante del Equipo de Desarrollo Sostenible), Josefina Moraga (Integrante del Equipo de Vocerías Juveniles).

Poder capacitar de mejor manera a los voceros juveniles nacionales y trabajar de manera articulada con una red de voceros juveniles territoriales y además articular el trabajo con el Equipo de Jóvenes de la Comisión Caminantes y la Red de Jóvenes de Pioneras. y Pioneros. Recientemente se integraron nuevos voceros por lo que, en articulación con el Equipo de políticas públicas y sociales, El equipo de Desarrollo Sostenible y El Equipo de Propugnación e incidencia tener una estrategia articulada y cubrir todos los frentes.

Informe RIRS – Propugnación e Incidencia

Equipo tiene como objetivo promover y proteger los intereses de la Asociación y sus miembros, trabajando en la defensa y promoción de sus derechos, necesidades e intereses a través de acciones estratégicas de influencia y participación en el ámbito social, político y comunitario.

Las actividades del equipo pueden variar incluyen la articulación con otros Equipos que generan acción como investigación (Centro de Estudios), el análisis de políticas (Equipo de políticas públicas y Sociales), la promoción en medios de comunicación (Equipo de Alianza de medios), el cabildeo con autoridades y tomadores de decisiones, la participación en redes y coaliciones (Equipo de Alianzas), la organización de campañas de sensibilización y la representación de la asociación en eventos y encuentros relevantes (Equipo de Desarrollo sostenible); generando una estrategia articulada sobre como abordar las diferentes problemáticas y líneas de acción.

El objetivo del proyecto es reunir, instalar y promover la voz de la niñez y juventud que Guías y Scouts de Chile alberga a lo largo y ancho de todo el territorio nacional, ante la Convención Constituyente de Chile, a través de las siguientes preguntas ¿Qué queremos que nos garantice nuestra Constitución? ¿Por qué pedimos estas garantías? y ¿cómo debieran hacerse realidad?

- Posterior al cierre del proceso en la Convención Constituyente el Equipo evalúa el proceso y se mantiene animación en gráficas de todo lo relativo a participación y formación ciudadana.
- Se nos incluyó dentro del informe del proceso Constituyente de Chile elaborado por la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica de Chile como el proceso participativo más grande a nivel país que incluye a niñez y Juventud. Podrán encontrar el informe en la carpeta del Equipo.
- Se sistematiza el trabajo del primer informe y se participa con apoyo de las voceras juveniles, en audiencia ante el Consejo Constitucional. El principal argumento es observar las normas propuestas por la comisión experta en el anteproyecto del texto constitución y centrarla en la niñez y juventud como titulares de derechos de derechos estando al centro del accionar de la norma por sobre una norma en la cual la niñez sea vista netamente como algo de especial proyección, pero sin relevarla al centro del accionar del Estado.

Ley TEA y de Áreas Silvestres Protegidas

Se participa en audiencia en el Senado para exponer sobre la discusión del proyecto de Ley TEA. Se presentan dos indicaciones a dos artículos del proyecto de ley que es incluir a la Educación No formal dentro de la ley y también un artículo para que el Estado destine recursos para la capacitación en esta materia para la Educación No formal.

En discusión en la sala y en el pleno se aprueban por unanimidad ambas indicaciones con apoyo transversal de ambas bancadas.

Participaron en la audiencia Mauricio Sáez (Coordinador RIRS), Gabriela Benavides (Coordinadora de políticas públicas y sociales) y participa en la elaboración del informe y presentación Violeta Sáez (Coordinadora de propugnación e incidencia). Puedes revisar el informe del Senado y la discusión en la cámara en el informe que se encuentra en la carpeta de respaldos del Equipo.

Con apoyo del Diputado Felipe Donoso, ex integrante de la Asociación que participaba en el Distrito Talca se presentó una indicación a la ley, siendo aprobada.

En dicha indicación se incluye a la Asociación de Guías y Scouts de Chile dentro de la ley teniendo espacios abiertos y gratuitos para la entrada a todos los Parques Nacionales, así como también se reconoce la labor educativa en materia ambiental que realiza la Asociación.

En la actualidad nos encontramos articulando con el Ministerio de Medio ambiente la operatividad de la Ley en esta materia.

Informe RIRS – Equipo de Desarrollo Sostenible

Este equipo se encarga de realizar análisis de impacto ambiental y social, identificar oportunidades de mejora, establecer metas y medir el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenibles de las acciones realizadas dentro de la Asociación; también se encarga de coordinar acciones en áreas como energía, transporte, gestión de residuos, conservación de la naturaleza, temas sociales y responsabilidad social corporativa. Además, fomenta la sensibilización y educación sobre la importancia de la sostenibilidad, tanto dentro de la Asociación como en la comunidad en general. Además, se encarga de representar de manera técnica y social a la Asociación ante organismos nacionales e internacionales presentes en Chile, dando especial énfasis al seguimiento, reporte e implementación de acciones que contribuyan a los avances de la Agenda 2030 y los ODS en nuestra organización y la sociedad en general.

Acciones realizadas:

- Participación en el Comité Técnico nacional de desarrollo sostenible y seguimiento de la Agenda 2030 convocado por el Gobierno. Participación en las mesas técnicas de Social, Ambiental, Economía y Justicia.
- Se trabaja en la realización del mecanismo de seguimiento y monitoreo de la Agenda 2030, además del mecanismo de seguimiento del informe voluntario a presentarse en Naciones Unidas. Participan del Comité técnico Mauricio Sáez (Coordinador RIRS) y Gabriela Benavides (Coordinadora de políticas públicas y sociales) en el Comité Social; Fernando Guerra (Coordinador de vocerías juveniles) en el Comité económico, Violeta Sáez (coordinadora de propugnación e incidencia) en el Comité de Justicia, Mauricio Sáez en el Comité ambiental (temporalmente).

- Además, Marcia Lincoñir (coordinadora de redes y alianzas territoriales) y Javiera Ruz (Coordinadora SKR) en la mesa técnica para el informe voluntario a Naciones Unidas.
- Se trabajó además en el informe interno de Sostenibilidad y reporte de acciones y se trabajó junto al Comité técnico de Agenda 2030 en la Política Nacional de Desarrollo Sostenible.
- Participación en el acto conmemorativo de ONU Mujeres y levantamiento de la Campaña de los 16 días de Activismo.
- iSe trabaja de manera colaborativa con las diferentes áreas en levantar los 16 días de activismo cuyo lema de este año era “la defensa de las defensoras”. En esa línea se puso énfasis en defender a las defensoras de los Derechos Humanos y Activistas siendo una voz fuerte en la defensa de la voz de las niñas y mujeres. Participaron en el Acto Gabriela Benavides, Josefina Moraga y Javiera Ruz.
- Se trabaja de manera colaborativa con las diferentes áreas en levantar los 16 días de activismo cuyo lema de este año era “la defensa de las defensoras”. En esa línea se puso énfasis en defender a las defensoras de los Derechos Humanos y Activistas siendo una voz fuerte en la defensa de la voz de las niñas y mujeres. Participaron en el Acto Gabriela Benavides, Josefina Moraga y Javiera Ruz.
- Conmemoración de diferentes días internacionales, se crean gráficas de reflexión y participación en instancias de posicionamiento en la materia.
- Participación del Evento la Hora del Planeta, animación de la Campaña a nivel Nacional y participación del Hito junto a WWF en providencia. Se reporten cerca de 80 acciones de diferentes Grupos y Territorios. Participa Marcia Lincoñir (Redes y Alianzas territoriales), Mimi Santibáñez (Alianzas), Leslie Saavedra (Programas internacionales).
- Participación en la Conmemoración de ONU Mujeres del Día Nacional de la mujer y campaña interna del 8M. Participa en ONU Mujeres Sol Turen (Vicepresidenta Nacional), Julie Contador (Consejera Nacional), Paloma Orellana (Directora de Distrito Quilamapu), Josefina Moraga (Vocerías Juveniles RIRS), Verónica Acosta (Comunicaciones).

- Participación en la Conferencia para Latinoamérica y el Caribe de seguimiento de la Agenda 2030 en Naciones Unidas. Participa Mauricio Sáez (Coordinador RIRS) Julie Contador (Consejera Nacional).
- Trabajo interno para la adecuación de acciones de la Política Nacional de desarrollo sostenible y trabajo junto al Consejo Nacional en una Política institucional de Desarrollo Sostenible.
- Participación en el foro de Naciones Unidas de Cooperación Sur-Sur. Participa Sofía García (integrante Equipo Desarrollo sostenible) y Josefina Moraga (Vocerías Juveniles).

Informe RIRS – Equipo de Políticas Públicas y Sociales

El principal objetivo es influir en la formulación de políticas públicas que aborden problemáticas sociales, económicas y ambientales, con un enfoque en la igualdad y la justicia social. Este equipo en conjunto al centro de estudios realiza investigaciones, recolecta y analiza datos relevantes, y colabora con actores claves), como instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil, para identificar necesidades, proponer soluciones y promover la implementación de políticas inclusivas y efectivas. Su trabajo se enfoca en áreas como educación, salud, vivienda, empleo, igualdad de género, medio ambiente y desarrollo comunitario, con el objetivo de contribuir al bienestar y desarrollo sostenible de la sociedad y la Asociación en su conjunto.

Acciones realizadas:

- Análisis del Plan de reactivación educativa del Ministerio de Educación y formulación de acciones para las cuatro líneas de acción del plan en materia de salud mental, retención, convivencia escolar y actividades extraprogramáticas. Se vincula lo propuesto para el trabajo con los Servicios Locales de Educación.

- Trabajo junto a la Subsecretaria de la Niñez en la Política nacional de niñez que opera la nueva ley de garantías y junto al Ministerio de salud la política nacional de niñez y salud mental. Se integra este trabajo al Comité PED.
- Lanzamiento de los resultados de No+Silencio y lanzamiento No+Silencio 2.0

Informe RIRS – Equipo de Ceremonial y Protocolo – Patrimonio y Cultura

El Equipo de Ceremonial y Protocolo es el encargado de organizar las ceremonias institucionales y velar por una correcta aplicación del ceremonial y protocolo institucional.

Acciones realizadas:

- Organización del 114 Aniversario institucional en el Salón de honor de la Universidad de Chile.
- Nombramientos protocolares de diferentes actores institucionales a sus autoridades gubernamentales locales.
- Trabajo en la actualización del Manual de Ceremonial y Protocolo.
- Trabajo en la redacción de la Política Nacional
- El Equipo de Patrimonio y Cultura se encarga de poner en valor y resguardar el patrimonio cultural de la Asociación, vinculándose con organismos culturales y patrimoniales. Además de generar espacios de educación patrimonial para toda la Asociación.

Informe RIRS – Equipo de Cooperación y Servicios

Este Equipo es el encargado de generar, coordinar y ejecutar actividades de voluntariado y cooperación con otras organizaciones, organismos del Estado, empresas privadas y organismos internacionales resguardando tener una participación efectiva en diversas iniciativas y coordinando la participación de voluntarios y voluntarias de nuestra organización.

Acciones realizadas:

- Voluntariado Lollapalooza movilizando más de 200 jóvenes voluntarios de Arica hasta Punta Arenas que pudieron participar los 3 días del festival.
- Voluntariado y coordinación campaña Teletón, más de 80 acciones a lo largo del país y acciones centrales en Teatro Teletón y Parque O'Higgins.
- Voluntariado de emergencias, incendios verano 2023. Acciones a lo largo de todo el sur del país.
- Voluntariado colecta CENFA, más de 100 voluntarios.
- Voluntariado colecta Coaniquem. Más de 700 voluntarios movilizados.
- Voluntariado frente de mal clima centro-sur otoño 2023, más de 500 voluntarios movilizados y acciones coordinadas con las zonas y territorios.
- Integración de la mesa nacional de voluntariado en emergencia del gobierno y colaboración en la elaboración del manual de voluntariado en emergencia por parte de Ana Lorena Mora, Directora de Voluntariado.
- Coordinación para la participación en los Juegos Panamericanos 2023 en materias de voluntariado y protocolo.

Informe RIRS – Equipo de Alianzas – Redes y Alianzas Territoriales

El equipo de Alianzas se encarga de establecer y mantener relaciones con entidades gubernamentales a nivel nacional. Esto implica identificar y comprender las políticas y regulaciones relevantes, así como participar en procesos de consulta y contribuir con perspectivas y propuestas desde la organización. Además, el equipo busca promoverla visibilidad de la organización ante las autoridades.

Dada la complejidad de las acciones de este equipo y el Estado de las relaciones con cada organismo de Gobierno, ONG y alianza que tenemos en la carpeta de respaldos encontrarán un informe para cada una de las líneas.

Acciones:

- Presentación Protocolar con el Presidente de la Cámara de Diputados.
- Articulación con el Consejo de Rectores.
- Apoyo en el INDABA Nacional.

El equipo de Redes y Alianzas Territoriales se encarga de la articulación con los territorios y el soporte a los diferentes territoriales de RIRS. Articulando y dando soporte desde lo nacional con una mirada local.

Informe Administración Casa Guía y Scout

En este punto me cuesta encontrar las palabras para introducir este tema, son tantas cosas que se me hace difícil encontrar las palabras exactas que expresen lo que siento. Hace mucho tiempo un dirigente me enseñó que a veces una sola palabra o una simple frase dicen mucho más que un gran poema.

Querida Betsabé, gracias infinitas por todo el cariño que nos transmites y esa dedicación para hacer de nuestra Casa Guía Scout un lugar de reunión y acogida.

A continuación, les informamos las acciones de administración de nuestra Sede Nacional

Mantenimiento y reparación

Se hace una revisión periódica de todas las dependencias de nuestra sede, por ejemplo, la iluminación, enchufes, techos, griferías, cocina, baños, cerco eléctrico, portón, puertas, en general que todo estén en buenas condiciones.

Sabemos que estamos escasos de recursos, pero buscamos la forma de que en el caso que haya que hacer una reparación, se solicita una cotización al maestro, posteriormente se envía el documento a la Directora de Administración y Finanzas y al DEN para su aprobación.

Aseo y ornato

Habitualmente se hace el aseo y se mantiene todas las dependencias limpias, (en el primero y segundo piso) como lo anterior también se revisa periódicamente con la persona encargada del aseo y se coordina para mantener la limpieza y los útiles de aseo.

Seguridad de nuestra Sede

Contamos con Don Juan, quien cumple la función de cuidar las dependencias de la Casa Guía y Scout en la noche, quien maneja todas las alarmas y las llaves de las distintas salas. La comunicación con él es todos los días solicitando un reporte verbal de esta forma se está en contacto por cualquier situación.

Además, es un punto de apoyo en la entrada y salida de las personas cuando hay una reunión o actividad.

Se está en contacto permanente con la Municipalidad de Santiago para que todos los días puedan hacer un patrullaje por el cuadrante las calles donde se ubica la Asociación de Guías y Scouts de Chile. Esto se hace todos los meses para activar esta solicitud.

Procedimiento para reuniones o Actividades

Primero se debe enviar un correo con los siguientes datos; nombre de la actividad a realizar, Día y fecha, horario de inicio y término, responsable de la actividad, Cantidad de personas que van a ocupar la sala o casa, Informar si necesitan algo más como por ejemplo data, banderas, pizarra, alargador, té, café, agua hervida etc.

Teniendo la información clara y precisa, se da respuesta a la solicitud, y se le asigna una sala o el hall, según la necesidad de la actividad y el espacio que necesiten.

Llegando el día de la actividad o reunión, por seguridad estará una persona a cargo de la gente que entre a la casa.

Al término de la actividad se revisa que todo esté en orden, por ejemplo, ventanas y salas cerradas con llave, y al retirarse las personas el encargado debe activar las alarmas correspondientes.

Se comunica con la persona que estuvo encargada de las dependencias de la casa para tener retroalimentación de la actividad.

Queremos nuestra Casa Guía y Scout nos permita desarrollar nuestras actividades en un ambiente grato y cómodo. Y por lo mismo se solicita que entre todos cuidemos la casa.

Anexo Colaboradores Equipo Nacional

Colaboradores Dirección de Métodos Educativos

Equipo	Responsable	Integrantes	Horas trabajadas desde Asamblea anterior a hoy
Comisión Golondrinas	Katherine Leiva	26	312
Comisión Lobatos	Cecilia Toro	27	540
Comisión Guías	Camila Tapia	20	400
Comisión Scouts	Andrés Hernández	25	400
Comisión Pioneras y Pioneros	Teresa Escudero	28	520
Comisión Caminantes	Vicky Rojas	23	506
Comisión Pastoral	Marcelo Vergara	15	300
Equipo Participación Juvenil	Benjamín Cornejo	13	624

A continuación, se presenta un listado de quienes conforman las comisiones y equipos vinculados con Programa y Participación Juvenil.

Nombre	Zona	Equipo
Marcelo Belmar	Iquique	Caminantes
Mauricio Parra	Antofagasta	Caminantes
Gonzalo Lazo	Norte Verde	Caminantes
Héctor Luna	Valparaíso	Caminantes y programas internacionales
Manuel Banda	Aconcagua	Caminantes
Vanessa Moreno	Del Libertador	Caminantes
Álvaro Opazo	Maule	Caminantes
Constanza Aburto	Ñuble	Caminantes
Gustavo Romero	Bíobío	Caminantes
Danilo Contreras	De la Frontera	Caminantes
Fabiola Letelier	Los Ríos	Caminantes
Macarena Fuentes	Los Lagos	Caminantes
Rodolfo Gómez	Magallanes	Caminantes
Raúl Pierce	Santiago La Florida	Caminantes
Constanza Lazcano	Santiago Cordillera	Caminantes

Nombre	Zona	Equipo
Karem González	Santiago Norte	Caminantes
Alejandra Álvarez	Santiago Centro	Caminantes
Pablo Meza	Santiago Sur	Caminantes
Cristian Navarro	Santiago Maipo	Caminantes
Camila Balcazar	Santiago Oeste	Caminantes
Juan Pablo Reyes	Cajón de Maipo	Caminantes
Franco Salazar	Ñuble	Caminantes
Francisco Venegas	Santiago Maipo	Caminantes
Luis Canifru	Santiago Sur	Caminantes
Paulina Romo	Santiago Sur	Caminantes
Miriam Rojas	Cajón de Maipo	Caminantes
Andrea Ergas	Santiago Centro	Caminantes
Gonzalo Antiquen	Santiago Oriente	Caminantes
Patricio Hasbún	Santiago Maipo	Pastoral
Mario Besoain	Valparaíso	Pastoral
Arturo Lazo	Santiago Sur	Pastoral
Paolo Llancaleo	Santiago Oriente	Pastoral
Francisco Neira	Santiago Norte	Pastoral
Claudia Quezada	Santiago Oeste	Pastoral
Alex Rivera	Registro individual	Pastoral
Rosario Román	Registro individual	Pastoral y Participación Juvenil
Glena Beltrán	De la Frontera	Pastoral
Pbro. Héctor Gallardo	Colaborador	Pastoral
Fabrizzio Ferretti	Bíobío	Pastoral
Fahara Pino	Bíobío	Pastoral
Andrea Palacios	Bíobío	Pastoral
Richard Pastenes	Santiago Oeste	Pastoral
Antonia Quezada	Relocanví	Participación Juvenil
Francisca Rivas	Norte Verde	Participación Juvenil y Programas Internacionales
Cristóbal Aburto	Ñuble	Participación Juvenil Participación Juvenil
Millaray Moraga	Santiago Sur	Participación Juvenil

Nombre	Zona	Equipo
Maite Corvalán	Santiago Sur	Participación Juvenil
Ignacio Quiroz	Santiago Oriente	Participación Juvenil
Renata Fonseca	Del Libertador	Participación Juvenil
Valentina Mardones	Del Libertador	Participación Juvenil y Programas Internacionales
Benjamín Rasines	Santiago La Florida	Participación Juvenil
Daryl Gaete	Arica	Participación Juvenil
Florencia Ruiz	Relocanví	Participación Juvenil
Diego Jorquera	Arica	Scout
Alexis Carreño	Antofagasta	Scout
Pedro Contreras	Norte Verde	Scout
María Ignacia	Aconcagua	Scout
Héctor Campos	Valparaíso	Scout
Fabián Román	Santiago Norte	Scout
Consuelo Espinoza	Santiago Centro	Scout
Ignacio Castillo	Santiago Oeste	Scout
Carlos Durán	Santiago Sur	Scout
Salvador Ballas	Santiago Cordillera	Scout
Benjamín Espinoza	Santiago Maipo	Scout
Nicolás Pino	Cajón de Maipo	Scout
Daniel Pinto	Del Libertador	Scout
Carlos Martínez	Maule	Scout
Cecilia Mora Mora	Ñuble	Scout
Carlos Hormazábal	Bio-bio	Scout
Rodrigo Mercado	Los Ríos	Scout
Dylan Aribel Caris	Los Lagos	Scout
Mauricio Otaiza	Aysén	Scout
Pierre Gómez	Magallanes	Scout
Rossana Arroyo	Santiago Sur	Scout
Peter Pacheco Castro	Santiago La Florida	Scout
Julio Carmona	Del Libertador	Scout

Nombre	Zona	Equipo
Marcial Carrasco	Iquique	Scout
Nancy Naranjo	Arica	Lobatos y Programas Internacionales
Ximena Farfán	Antofagasta	Lobatos
Thamara Ferrada	Atacama	Lobatos
Fabian Henríquez	Norte Verde	Lobatos
Rosa Muñoz	Aconcagua	Lobatos
Christofer Cortes	Valparaíso	Lobatos
Rafael Rojas	Santiago Oeste	Lobatos
Francisco Garrido	Santiago La Florida	Lobatos
Diego Gálvez	Del Libertador	Lobatos
Javiera Indo	Maule	Lobatos
Luis Carrasco	Ñuble	Lobatos
Daniel Estuardo	Bíobío	Lobatos
Juan Sánchez	De la Frontera	Lobatos
Maura Oliva	Los Ríos	Lobatos
Lionel Farias	Los Ríos	Lobatos
Rodrigo Mancilla	Aysén	Lobatos
Isabel Saldivia	Magallanes	Lobatos
Pedro Valencia	Santiago Oriente	Lobatos
Javiera Acevedo	Los Ríos	Lobatos
Francisca Vallejos	Santiago Maipo	Lobatos
Patricia Michellod	De la Frontera	Lobatos
Yerko Gallardo	Iquique	Lobatos
Jorge Araya	Los Lagos	Lobatos y Programas Internacionales
Diana Morales	Antofagasta	Lobatos
Camila Troncos	Santiago Maipo	Lobatos
Adolfo Muñoz	Ñuble	Lobatos
Lisette González	Arica	Guías
Mariela Cortés	Iquique	Guías
Jo Rojas	Antofagasta	Guías
Paloma Cortés	Norte Verde	Guías

Nombre	Zona	Equipo
Valeria Porra	Valparaíso	Guías
Silvia Vidal	Santiago Norte	Guías
Verónica Miranda	Santiago Oeste	Guías
Fernanda Araya	Maule	Guías
Soledad	Ñuble	Guías
Natacha Márquez	Bíobío	Guías
Camila Pinto	De la Frontera	Guías
Francisca Mansilla	Los Ríos	Guías
Pamela Vargas	Los Lagos	Guías
Mariel Gacitúa	Aysén	Guías
Kevin Torres	Magallanes	Guías
Constanza Mendoza	Bíobío	Guías
Claudia Torres	Magallanes	Guías
Camila Orellana	Santiago Oeste	Guías
Yoria Reyes	Santiago Oeste	Guías
Karla de la Jara	De la Frontera	Guías
Carolina Moraga	Valparaíso	Programas Internacionales
Luis Padilla	Santiago Norte	Programas Internacionales
Tamara Olea	Valparaíso	Programas Internacionales
Susana Rebolledo	Bíobío	Programas Internacionales
Ayla Quiroz	Valparaíso	Programas Internacionales
Etelvina Jeria Pezo	Valparaíso	Programas Internacionales
Diana Gutiérrez	Valparaíso	Programas Internacionales
Giovanna Stagno	Santiago Norte	Programas Internacionales
Isabel Cifuentes	Valparaíso	Programas Internacionales
Javiera Aburto	Valparaíso	Programas Internacionales
Cameron Jacob Souza	Maule	Programas Internacionales
Leslie Saavedra	Registro Individual	Programas Internacionales
Maryfer Rengifo	Santiago La Florida	Programas Internacionales
Samuel García	Santiago Centro	Programas Internacionales
Jaclynn Contreras	Valparaíso	Programas Internacionales

Nombre	Zona	Equipo
Beatriz Álvarez	Santiago Oriente	Programas Internacionales
Héctor Luna	Valparaíso	Programas Internacionales
Daniel Toloza	Magallanes	Programas Internacionales
Leslye Villarroel	Santiago La Florida	Programas Internacionales
Chiara Ferrari	Santiago La Florida	Programas Internacionales
Héctor Castro	Valparaíso	Programas Internacionales
Yasna Chamorro	Valparaíso	Programas Internacionales
José Enrique Utrilla	Santiago Oriente	Programas Internacionales
Fabian Biscarra	Santiago Norte	Programas Internacionales
Vania Arancibia	Valparaíso	Programas Internacionales
Daniel Canto Manquian	Magallanes	Programas Internacionales
Fredy Álvarez Cortés	Atacama	Programas Internacionales
Fernando Guerra	De la Frontera	Programas Internacionales
Amalia Casanova	Valparaíso	Programas Internacionales
Kimberly Tiemann	Valparaíso	Programas Internacionales
Lisette González Roa	Arica	Programas Internacionales
Fabián Román	Santiago Norte	Programas Internacionales
Alejandra Antiquera	Arica	Programas Internacionales
Juan Esteban Trujillo	Santiago Oeste	Programas Internacionales
Bárbara Vargas	Relocanví	Programas Internacionales
Simón Letelier	Antofagasta	Programas Internacionales
Rodrigo Araya	Valparaíso	Programas Internacionales
Alex Balboa	Valparaíso	Programas Internacionales
Valentina Medina	Relocanví	Programas Internacionales
Rocío Uribe	Relocanví	Programas Internacionales
María José Sepúlveda	Bíobío	Programas Internacionales
Pamela Mansilla	Relocanví	Programas Internacionales
Ignacio Aris	Valparaíso	Programas Internacionales
Natalia Romero	Registro Individual	Programas Internacionales
Cecilia Mora	Ñuble	Programas Internacionales
Renata Arcos	Los Lagos	Programas Internacionales

Nombre	Zona	Equipo
Katherine Cancino Cruz	Bíobío	Programas Internacionales
Javiera Valderrama	Santiago Norte	Programas Internacionales
Brenda Carvajal	Arica	Programas Internacionales
Elson de la Cruz Garrido	Cajón de Maipo	Programas Internacionales
Camila Vidal Lagos	Valparaíso	Programas Internacionales
Fabián Bucarey	Santiago Oeste	Programas Internacionales
Gabriel Cofré	Cajón de Maipo	Programas Internacionales
Katherine Guerrero	Del Libertador	Programas Internacionales
José Castro Retamal	Maule	Programas Internacionales
Alexis Bahamondes	Santiago Oeste	Programas Internacionales
Carolina Silva	Bíobío	Programas Internacionales
Samuel Arismendi	Valparaíso	Programas Internacionales
Karolina Balza	Santiago Oriente	Programas Internacionales
Claudia Silva	Santiago Oeste	Programas Internacionales
Denisse Ruiz	Santiago Norte	Programas Internacionales
Rosmery Zapata	Santiago Norte	Programas Internacionales
Jesús Hevia	Santiago Norte	Programas Internacionales
María José Jofré	Registro Individual	Programas Internacionales
Brenda Carvajal	Arica	Pioneras y Pioneros
Guadalupe Manaca	Antofagasta	Pioneras y Pioneros
Jimmy Bouey	Norte Verde	Pioneras y Pioneros
Sebastián Ahumada	Aconcagua	Pioneras y Pioneros
Cristina Toledo	Valparaíso	Pioneras y Pioneros
Antonia García	Santiago Norte	Pioneras y Pioneros
César Oliva	Santiago Oeste	Pioneras y Pioneros
Alexis Soto	Santiago La Florida	Pioneras y Pioneros
Ricardo Pulgar	Del Libertador	Pioneras y Pioneros
Álvaro Gutiérrez	Maule	Pioneras y Pioneros
Pamela Castillo	Ñuble	Pioneras y Pioneros
Tamara García	Bíobío	Pioneras y Pioneros
Felipe Miranda	De la Frontera	Pioneras y Pioneros

Nombre	Zona	Equipo
Fernando Vilches	Los Ríos	Pioneras y Pioneros
Milton Gómez	Magallanes	Pioneras y Pioneros
Ilse Aldea	Aysén	Pioneras y Pioneros
Ximena Vega	Arica	Golondrinas
Carla Rojas	Iquique	Golondrinas
Alejandra Rodríguez	Antofagasta	Golondrinas
Sandra Ramírez	Norte Verde	Golondrinas
Rosa Serka	Aconcagua	Golondrinas
Valentina Manríquez	Valparaíso	Golondrinas
Camila Gutiérrez	Santiago Norte	Golondrinas
Scarlette	Santiago Oeste	Golondrinas
Emilia Villalobos	Santiago Oriente	Golondrinas
Victoria Lira	Santiago Centro	Golondrinas
Tamara González	Santiago La Florida	Golondrinas
Antonieta Palma	Del Libertador	Golondrinas
Mayra Campillay	Maule	Golondrinas
Ismael Espinoza	Ñuble	Golondrinas
Romina Arnechino	Bíobío	Golondrinas
Cristian Jaramillo	Los Ríos	Golondrinas
Evelyn Guerrero	Los Lagos	Golondrinas
Yasna Hernández	Magallanes	Golondrinas
Jenny Vargas	Santiago Oeste	Golondrinas
Verónica Acosta	Registro Individual	Golondrinas
Francisca Rojas	Registro Individual	Golondrinas
Carolina Flores	Antofagasta	Golondrinas
Cecilia Hernández	Registro Individual	Golondrinas
Gabriela Morales	Registro Individual	Golondrinas
Lesly Galarce	Registro Individual	Golondrinas
Susana Farias	Valparaíso	Golondrinas

Colaboradores Dirección de Voluntariado

Como área valoramos la diversidad de los diferentes equipos que integran y dan vida al quehacer de la Dirección de Voluntariado, personas adultas de distintos rincones del país, con distintas experiencias, vivencias y realidades contribuyen con sus talentos, en el diseño de nuevas ideas y procesos, en la elaboración de nuevas herramientas, o bien a la puesta en marcha de procesos formativos. Sin duda un aspecto que debemos proteger y promover en todos los espacios institucionales, donde disenter es un derecho, siempre respetándonos entre las personas.

Identificación de las y los integrantes junto con la estimación de horas trabajadas:

Equipo	Responsable	Integrantes	Horas
Modelo de Gestión de Voluntariado	Scarlet Saéz	1	12 horas semanales
Perfiles de Cargos y competencias		6	5 a 7 horas semanales
Captación	Julio Carmona	4	25 horas
Gestión del desempeño	Silvia Carrasco	6	24 horas mensuales
Sistema de formación	Alejandra Miranda	5	35 horas mensuales
Decisiones para el futuro	Cristian Lara	8	4 horas mensuales
Difusión política personas adultas	Christian Zbinden	4	12 horas mensuales
Formación continua	Francisco Oyanedel	9	10 horas mensuales
Cursos institucionales, planificación estratégica	Carlos Hormazabal	2	24 horas en tiempo de elaboración de material 12 horas mensuales en tiempos normales
Coordinación de voluntariado	Pía Martinez	43	15 a 18 horas semanales

A continuación, se presenta un listado de quienes conforman los distintos equipos del área:

Nombre	Zona	Equipo
Scarlet Sáez	Aysen	Modelo de Gestión del Voluntariado
Karina Nuñez	Arica	Perfiles de Cargo y Competencias
Lorenzo Sir Rodriguez	Valparaíso	Perfiles de Cargo y Competencias
Brenda Carvajal	Arica	Perfiles de Cargo y Competencias
Federico Bravo	Bíobío	Perfiles de Cargo y Competencias
Miguel Villanueva	Santiago Centro	Perfiles de Cargo y Competencias
Cecilia Mora	Ñuble	Perfiles de Cargo y Competencias
Julio Carmona	Del Libertador	Captación, Coordinación de Voluntariado y Gestión de Desempeño
José Díaz	Santiago Norte	Captación
Marcelo Aguilera	Santiago Norte	Captación
Mario Osorio	Santiago Norte	Captación
Silvia Carrasco	Ñuble	Gestión del desempeño y Coordinación de Voluntariado
Adolfo Muñoz	Ñuble	Gestión del Desempeño
Braulio Rojas	Biobío	Gestión del Desempeño y Formación Continua
Geraldine Crocci	Santiago Centro	Gestión del Desempeño
Camila Maureira	Santiago Cordillera	Gestión del Desempeño
Macarena Bermudez	Santiago Centro	Gestión del Desempeño
Alejandra Miranda	Dirección de voluntariado	Sistema de Formación
Raul Rodriguez	Los Lagos	Sistema de Formación
Alvaro Castañeda	Santiago Oeste	Sistema de Formación
Nora Espinoza	Dirección de Voluntariado	Sistema de Formación
Barbara Muñoz	Santiago Cordillera	Sistema de Formación y Formación Continua
Cristian Lara	Biobío	Decisiones para el futuro
Simon Letelier	Antofagasta	Decisiones para el futuro
Eduardo Chiang	Dirección de Voluntariado	Decisiones para el futuro
Loretto Díaz	Norte Verde	Decisiones para el futuro
Esteban Celis	Biobío	Decisiones para el futuro
Arturo Flores	Biobío	Decisiones para el futuro
Nicole Dürr	La Frontera	Decisiones para el futuro
Esteban Celis	Biobío	Decisiones para el futuro

Nombre	Zona	Equipo
Christian Zbinden	Antofagasta	Difusión política personas adultas
Paula Maltrana	Santiago Maipo	Difusión política personas adultas
María Jose Fernandez	Biobío	Difusión política personas adultas
Jean Paul Gautier	Antofagasta	Difusión política personas adultas
Francisco Oyanedel	Valparaíso	Formación continua
Rocío Segura	La Frontera	Formación continua
Daniela Ubilla	Santiago Cordillera	Formación continua
Christofer Cortes	Valparaíso	Formación continua
Abraham Altamirano	Valparaíso	Formación continua
Romina Arnechino	Biobío	Formación continua y Coordinación de Voluntariado
Gustavo Romero	Biobío	Formación continua y Coordinación de Voluntariado
Carlos Hormazabal	Biobío	Cursos Institucionales, Planificación Estratégica y Coordinación de Voluntariado
Fernando Fuentes	Los Ríos	Cursos Institucionales, Planificación Estratégica y Coordinación de Voluntariado
Pía Martínez	Biobío	Coordinación de Voluntariado
Carlos Ramirez	Arica	Coordinación de Voluntariado
Pablo Droguet	Iquique	Coordinación de Voluntariado
Mabel Ordenes	Antofagasta	Coordinación de Voluntariado
Eduardo Rojas	Atacama	Coordinación de Voluntariado
Tatiana Cardenas	Norte Verde	Coordinación de voluntariado
Karen Fuentes	Aconcagua	Coordinación de Voluntariado
Rodrigo Carvajal	Valparaíso	Coordinación de Voluntariado
Mane Pizarro	Valparaíso	Coordinación de Voluntariado
Cecilia Rojas	Libertador	Coordinación de Voluntariado
Valeria Diaz	Maule	Coordinación de Voluntariado
Natalia Lincoñir	Ñuble	Coordinación de Voluntariado
Pablo Pesce	Biobío	Coordinación de Voluntariado
NicoleDürr	De la Frontera	Coordinación de Voluntariado
Mario Ruiz	De Los Lagos	Coordinación de Voluntariado
Soledad Ibieta	Reloncaví	Coordinación de Voluntariado

Nombre	Zona	Equipo
Francisca Gutierrez	Aysén	Coordinación de Voluntariado
Jonathan Cárcamo	Magallanes	Coordinación de Voluntariado
Haroll Cortes	Santiago Oeste	Coordinación de Voluntariado
Marcelo Cevo	Santiago Norte	Coordinación de Voluntariado
Violeta Diaz	Santiago Centro	Coordinación de Voluntariado
Juan Pablo Lira	Santiago Cordillera	Coordinación de Voluntariado
Marcelo Soto	Santiago Oriente	Coordinación de Voluntariado
Carolina Dávila	Santiago Sur	Coordinación de Voluntariado
Omar Gutiérrez	Santiago La Florida	Coordinación de Voluntariado
Guido Urrea	Santiago Maipo	Coordinación de Voluntariado
Marcia Sandoval	Cajón del Maipo	Coordinación de Voluntariado
Diego Rivera	Antofagasta	Coordinación de Voluntariado
Fernanda Sato	Santiago Oriente	Coordinación de Voluntariado
Florencia Pinto	De la Frontera	Coordinación de Voluntariado
Jenny Vargas	Dirección de Voluntariado	Coordinación de Voluntariado
Pamela Fredes	Santiago Oeste	Coordinación de Voluntariado
Francisca Rojas	Santiago Oriente	Coordinación de Voluntariado
Sebastián Rojas	Biobío	Coordinación de Voluntariado
Sebastián Hormazabal	Biobío	Coordinación de Voluntariado
Belén Gallo	Dirección de Voluntariado	Coordinación de Voluntariado
Mauricio Saez	Reloncaví	Coordinación de Voluntariado

Colaboradores Desarrollo Institucional

Equipo	Responsable	Integrantes	Horas
Telecomunicaciones	Isabel Carreño	11	3 horas semanales
Crecimiento y Gestión Territorial	Marcelo Cevo	5	1,5 horas semanales
Seguridad y Prevención de riesgos	José Luis Muñoz	13	250
Comité de Emergencia	Sisnia Sandoval	3	60
Salud	Constanza Chiang	39	1.014

A continuación, se presenta un listado de quienes conforman los distintos equipos del área:

Nombre	Zona	Equipo
Carlos Maya	Arica	Telecomunicaciones
Jose Segura	Norte Verde	Telecomunicaciones
Jorge Rojas	Registro individual	Telecomunicaciones
Alejandro Candia	Santiago Cordillera	Telecomunicaciones
Leonel Soto	Registro individual	Telecomunicaciones y Salud
Carlos Moraga	Santiago Maipo	Telecomunicaciones
Isabel Carreño	Santiago La Florida	Telecomunicaciones
Jaime Perez	Registro individual	Telecomunicaciones
Mauricio Lara	Del Libertador	Telecomunicaciones
Pablo Acuña	Maule	Telecomunicaciones
Claudio Gomez	Biobío	Telecomunicaciones
Marcelo Cevo	Santiago Norte	Crecimiento y Gestión Territorial
Francisco Neira	Santiago Norte	Crecimiento y Gestión Territorial
Francisco Donoso	Biobío	Crecimiento y Gestión Territorial
Cristian Jaramillo	Los Ríos	Crecimiento y Gestión Territorial
Juan Olave	Santiago Maipo	Crecimiento y Gestión Territorial
José Luis Muñoz	Valparaíso	Seguridad y Prevención de Riesgos
Manuel Villa	Santiago Oeste	Seguridad y Prevención de Riesgos
Juan Montero	Santiago Oeste	Seguridad y Prevención de Riesgos
Alexis Auad	Biobío	Seguridad y Prevención de Riesgos

Nombre	Zona	Equipo
Álvaro Vidal	Biobío	Seguridad y Prevención de Riesgos
Mauricio Gajardo	Antofagasta	Seguridad y Prevención de Riesgos
Juan Bermúdez	Iquique	Seguridad y Prevención de Riesgos
Alfredo Neira	Iquique	Seguridad y Prevención de Riesgos
Luis Poblete	Norte Verde	Seguridad y Prevención de Riesgos
Rodrigo Fuentealba	Santiago La Florida	Seguridad y Prevención de Riesgos
Pablo Cárdenas	Santiago La Florida	Seguridad y Prevención de Riesgos
Alicia Lobos	Cajón del Maipo	Seguridad y Prevención de Riesgos
Mauricio Aguilera	Santiago Oeste	Seguridad y Prevención de Riesgos
Sisnia Sandoval	Santiago Oeste	Comité de Emergencia
Rafael Gallardo		Comité de Emergencia
Constanza Chiang	Santiago Oeste	Salud
Marlis Fuchs	Registro individual	Salud
Tamara Vargas	Valparaíso	Salud
Jean Pierre Carranza	Santiago Norte	Salud
David Morales	Registro individual	Salud
Pedro Castillo		Salud
Melissa Navarro	Valparaíso	Salud
Oriana Saez	Registro individual	Salud
Pía Martínez	Biobío	Salud
Carlos Hormzabal	Biobío	Salud
Daniela Perez	Registro individual	Salud
Claudio Soto	Registro individual	Salud
Francisca Rivas	Norte Verde	Salud
Amparo Darros	Norte Verde	Salud
Gloria Bolaños	Arica	Salud
Yerly Millar	Iquique	Salud
Fabiola Avalo	Antofagasta	Salud
Nelson Cuadra	Atacama	Salud
Carmen Ortiz	Norte Verde	Salud
Valeria Velásquez	Aconcagua	Salud

Nombre	Zona	Equipo
Romina Verdejo	Valparaíso	Salud
Denisse Ruiz	Santiago Norte	Salud
Macarena Aguilera	Santiago Oeste	Salud
Macarena Reyes	Santiago Centro	Salud
Rocio Guerra	Santiago Cordillera	Salud
Fabian Ruiz	Santiago Oriente	Salud
Victoria Andrade	Santiago La Florida	Salud
Myriam Lagos	Santiago Sur	Salud
Carolina Tapia	Santiago Maipo	Salud
Camila Díaz	Del Libertador	Salud
Catalina Villar	Maule	Salud
Daniela Montenegro	Ñuble	Salud
Claudia Figueroa	Biobío	Salud
Leonel Gonzalez	La Frontera	Salud
Carlos Sepulveda	Los Rios	Salud
Carla Soto	Los Lagos	Salud
Myriam Gonzalez	Reloncavi	Salud
Alejandra Gomez	Magallanes	Salud

Colaboradores Dirección de Administración y Finanzas

Equipo	Responsable	Integrantes	Horas
Comisión de Gestión Administrativa	Ana Carolina Madrid	24	3 horas semanales 1,5 cada dos semanas para reuniones
Comisión de Proyectos	En proceso de postulación	0	6,5 horas

A continuación, se presenta un listado de quienes conforman los distintos equipos del área:

Nombre	Zona	Equipo
Pablo Contreras	Arica	Gestión administrativa
Claudio Montenegro	Iquique	Gestión administrativa
Sandra Queipul	Antofagasta	Gestión administrativa
Oscar Anacona	Atacama	Gestión administrativa
Amparo Darros	Norte Verde	Gestión administrativa
Ricardo Beretta	Aconcagua	Gestión administrativa
Susana Farias	Valparaíso	Gestión administrativa
Claudia Romero	Cajón Del Maipo	Gestión administrativa
Amparo Darros	Norte Verde	Gestión administrativa
Ricardo Beretta	Aconcagua	Gestión administrativa
Susana Farias	Valparaíso	Gestión administrativa
Felipe Marmentini	Santiago Centro	Gestión administrativa
María Ignacia Cortez	Santiago Cordillera	Gestión administrativa
Gustavo Conde	Santiago Maipo	Gestión administrativa
Natalia Duran	Santiago Norte	Gestión administrativa
Carlos Gallegos	Santiago Oeste	Gestión administrativa
Katthy Ann Diaz	Santiago Oriente	Gestión administrativa
Marcela Palacios	Santiago Sur	Gestión administrativa
Francisca Contreras	Maule	Gestión administrativa
Silvia Carrasco	Ñuble	Gestión administrativa
Rodrigo Bustos	Biobío	Gestión administrativa

Nombre	Zona	Equipo
Christian Ortega	De la Frontera	Gestión administrativa
Felipe Villaroel	De Los Ríos	Gestión administrativa
Evelyn Soto	De Los Lagos	Gestión administrativa
Francisco Cárcamo	Aysén	Gestión administrativa
Evelyn Córdova Marín	Magallanes	Gestión administrativa

Colaboradores Coordinación de Relaciones Institucionales y Responsabilidad Social

Equipo	Responsable	Integrantes	Horas
Coordinación RIRS	Mauricio Sáez		35 horas semanales 1680 horas trabajadas
Vocerías Juveniles	Fernando Guerra		10 horas semanales
Propugnación e incidencia	Violeta Sáez		10 horas semanales
Desarrollo Sostenible	Diyanira Castillo		10 horas semanales
Políticas Públicas y Sociales	Gabriela Benavides		10 horas semanales
Ceremonial y Protocolo	Pamela Bravo		10 horas semanales
Patrimonio y Cultura	María Constanza Baeza		10 horas semanales
Cooperación y servicios	Mimi Santibañez (provisional)		10 horas semanales
Alianzas	Mimi Santibañez		10 horas semanales
Redes y Alianzas territoriales	Marcia Lincoñir		10 horas semanales

A continuación, se presenta un listado de quienes conforman los distintos equipos del área:

Nombre	Zona	Equipo
Josefina Moraga	Santiago Centro	Vocerías Juveniles
Sofía García	Santiago Centro	Vocerías Juveniles
Amaro Olave	Cajón del Maipo	Vocerías Juveniles (nuevo ingreso)
Ignacio Fomanttel	De la Frontera	Vocerías Juveniles (nuevo ingreso)
Yarmila Asenjo	De Los Ríos	Vocerías Juveniles (nuevo ingreso)
M°Valentina Rujano	Santiago Oriente	Vocerías Juveniles (nuevo ingreso)

Nombre	Zona	Equipo
Indhra Schuller	Santiago Centro	Vocerías Juveniles (nuevo ingreso)
Julie Contador	Norte Verde	Propugnación e incidencia
Rodrigo Camus	Santiago Sur	Propugnación e incidencia
Muriel Contreras	Valparaíso	Propugnación e incidencia
Sol Urrutia	Reloncaví	Propugnación e incidencia
Javiera Ruz	Santiago Maipo	Propugnación e incidencia
Silvia Carrasco	Ñuble	Propugnación e incidencia
Yesenia González	Del Libertador	Propugnación e incidencia (nuevo ingreso)
Karol Pérez	Del Libertador	Propugnación e incidencia (nuevo ingreso)
Iris Yévenes	Reloncavi	Desarrollo Sostenible
Barbara Vargas	Reloncavi	Desarrollo Sostenible
Alex Castillo	Biobío	Desarrollo Sostenible (nuevo ingreso)
Paulina Rubilar	De la Frontera	Desarrollo Sostenible (nuevo ingreso)
Magdalena Torres	Biobío	Desarrollo Sostenible (nuevo ingreso)
Joaquín Hormazábal	De la Frontera	Desarrollo Sostenible (nuevo ingreso)
Diego Vera	Reloncaví	Políticas Públicas y Sociales
Javiera Saldaña	Santiago Cordillera	Políticas Públicas y Sociales
Nicolás Barría	De Los Lagos	Ceremonial y Protocolo (nuevo ingreso)
Belén Gallo	Santiago Oeste	Patrimonio y Cultura
Carlos Abarca	Del Libertador	Patrimonio y Cultura (nuevo ingreso)
Fernando Crespo	Santiago Sur	Patrimonio y Cultura (nuevo ingreso)
Antonia Benavente	Santiago Sur	Patrimonio y Cultura (nuevo ingreso)
Jaime Barruetto	Valparaíso	Patrimonio y Cultura (nuevo ingreso)
Vicky Rojas	Santiago Oeste	Cooperación y servicios
Manuel Villa	Santiago Oeste	Cooperación y servicios
Camila Araya	Santiago Cordillera	Cooperación y servicios
M° Teresa Pierret	Santiago Oriente	Cooperación y servicios
M° Teresa Hernandez	Magallanes	Cooperación y servicios

Colaboradores Coordinación de Comunicaciones

Equipo	Responsable	Integrantes	Horas
Comisión de Comunicaciones	Matias Yáñez	21	6 horas semanales

A continuación, se presenta un listado de quienes conforman los distintos equipos del área:

Nombre	Zona	Equipo
Camila Valderrama	Biobío	Comisión de Comunicaciones
Carlos Araya	Santiago Norte	Comisión de Comunicaciones
María Constanza Baeza	Registro individual	Comisión de Comunicaciones
Diego Jorquera	Arica	Comisión de Comunicaciones
Joan Vega	Norte Verde	Comisión de Comunicaciones
Luis Canifrú	Santiago Sur	Comisión de Comunicaciones
Matías Mella	Valparaíso	Comisión de Comunicaciones
Pablo Cruces	Santiago Sur	Comisión de Comunicaciones
Gladys Bustos	Registro Individual	Comisión de Comunicaciones
José Castro	Maule	Comisión de Comunicaciones
Matías Yáñez	Santiago Centro	Comisión de Comunicaciones
Alexander Fierro		Colaborador
Enrique Silva		Colaborador
Viviana Criado		Colaborador
Macarena Criado		Colaborador
Rodrigo Montiel		Colaborador
Ana Cabrera		Colaborador
Francisco Quintana	Santiago Oeste	Zonal
Nicole Contreras	De Los Lagos	Zonal
José Antonio Luna	Ñuble	Zonal
Felipe González	Iquique	Zonal
Dominica Muñoz	Santiago Oriente	Zonal

Nombre	Zona	Equipo
María José Machuca	Santiago Sur	Zonal
Francisca Mansilla	De Los Ríos	Zonal
Daniela Mendoza	Arica	Zonal
José Ricardo Fredes	Biobío	Zonal
Kevin Laferte	Norte Verde	Zonal
Pablo Conejeros	Santiago Maipo	Zonal

Colaboradores Comisión TI

Equipo	Responsable	Integrantes	Horas
Comisión TI	Rodrigo Arenas	8	2.300

A continuación, se presenta un listado de quienes conforman los distintos equipos del área:

Nombre	Zona
Rodrigo Arenas	Registro individual
Maximiliano Castillo	Santiago Cordillera
Sara Herrera	Santiago Sur
Alfonso Mena	
Marcelo Montero	Santiago Sur
Darío Riquelme	
Cristobal Ugarte	Santiago Cordillera
Cristian Wilkens	

La Comisión TI solicitó autorización para realizar un llamado de alumnos en práctica que luego de ser capacitados son puestos a programar distintos componentes del LadyO, bajo la supervisión de Maximiliano Castillo. A la fecha del informe se han contabilizado 3.600 horas de prácticas profesionales.

Hasta el momento han participado como alumnos en práctica:

Nombre Estudiante		Institución	Estado Actual
Lukas Nicolás	Ibañez Villagran	Duoc	Término Exitoso
Julian Matias	Ortega Silva	Duoc	Término Exitoso
Gianluca Stefano	Oddone Chiorino	IPLACEX	Término Exitoso
Sebastian Felipe	Cruz Ortega	Duoc	Término Exitoso
Lucas Nicolás	Alegre Gallardo	Duoc	Término Exitoso
Dario Ignacio	Vera Muñoz	Duoc	Término Exitoso
Matías Antonio	Leal Tapia	Duoc	Término Exitoso
Franco Ignacio	Carrasco Pino	Duoc	Término Exitoso
Matias Leonardo	Villegas Torres	Duoc	Término Exitoso
Daniel Ignacio	Gonzalez Meneses	Duoc	Activo
Javier Renato	Cortés Carle	Duoc	Activo
Bastían Andrés	Cáceres González	Duoc	Activo
Carla Soledad	Hernández Quijada	Duoc	Activo



5. Disciplina institucional de acuerdo con la ley 20.500

Observación: Informe evacuado por nuestra Corte de Honor Nacional. Se adjunta el documento matriz de la misma como anexo a esta cuenta y además ahí podrán encontrar la información y trabajo de cada integrante de la entidad.

Estimados Miembros de la 111° Asamblea Nacional

En conformidad con lo indicado en nuestra normativa institucional, y acogiendo el esquema presentado por el Consejo Nacional para la presentación del Informe de nuestra Corte de Honor Nacional, adjunto encontrarán los hechos y datos más relevantes, que a nuestro juicio se desarrollaron en el periodo comprendido entre Julio 2022 y junio 2023.

Claramente, es necesario relevar que la CHN y las CHT responden a una necesidad legal (comité de disciplina) y que, en dicho proceso, no necesariamente sus resultados responden a intereses particulares respecto a una causa en cuestión. Precisamente, este desafío nos invita a ser precavidos, juiciosos y por cierto humildes a la hora de analizar las situaciones, sabiendo ponderar los hechos y por cierto tratando en la medida de lo posible de resarcir el daño causado si lo hubiera.

Reconocemos en esta tarea también nuestras propias dificultades humanas, no nos es fácil discernir y en ocasiones durante este periodo nos hemos visto enfrentados a cuestionamientos, descalificaciones, comentarios y acciones mal intencionadas, que nos generan frustración, molestia y otros sentimientos; pero que en un espíritu de cuerpo, que nos ha caracterizado, nos ha permitido seguir trabajando a pesar de lo sinuoso del camino, de las piedras y baches, conscientes de que en este juego, no necesariamente todos y todas ocupan las mismas reglas.

No obstante, valoramos el esfuerzo, compromiso, energía y entusiasmo de tantos y tantas quienes semanalmente aportan para construir un mejor lugar, que construyen desde la unidad primordial de nuestro movimiento, el grupo, y que lejos de personalismos, cada día dan lo mejor de sí para hacer del Escultismo una experiencia valiosa para niñas, niños y las y los jóvenes.

Finalmente agradecemos a nuestras Cortes de Honor Territoriales, quienes son un pilar fundamental en este sistema. Sabemos de sus dificultades, en especial de lograr la cantidad de miembros necesarios para su funcionamiento, situación que esperamos sea abordada pensando en los procesos de renovación estatutaria permitiendo con ello generar un sistema más flexible y con un mayor grado de participación, a ellos y ellas nuestro reconocimiento por ese trabajo persistente, dedicado y con un gran compromiso.

5.1. Funcionamiento Corte de Honor Nacional

Asistencia Miembros Corte de Honor Nacional

Durante el periodo se han desarrollado 16 sesiones, con un promedio de asistencia de un 94 % de los 9 miembros. Las inasistencias producidas, están debidamente justificadas y se deben a situaciones laborales o de enfermedad.

La tabla 1 detalla la asistencia de cada miembro de la CHN:

Miembro	Cantidad de sesiones asistidas	Cantidad de sesiones ausente	% asistencia
Freddy Cabañas Páez	16	0	100%
Luisa Cuello Escobar	15	1	94%
Loretto Díaz Aldunce	14	2	88%
Pamela Fredes Henríquez	15	1	94%
Luis Leyton Silva	14	1	88%

Miembro	Cantidad de sesiones asistidas	Cantidad de sesiones ausente	% asistencia
Carmen Luz Muñoz	14	1	88%
Jimmy Walker Vergara	16	0	100%
Cristián Yáñez Yáñez	15	1	94%
Sebastián Segovia Correa* <i>Se integra en Reemplazo de Juan José Osorio</i>	11	0	100%

Tabla 1 Asistencia Miembros Corte de Honor Nacional

Funcionamiento Corte de Honor Nacional

En general, la Corte de Honor Nacional, desarrolla su tarea sobre la base de la cantidad de causas que llegan, considerando causas de primera instancia (conforme al artículo 62 letra c de Estatuto) y las apelaciones. Durante la sesión se analiza la agenda del día (correspondencia frente a diversas temáticas y consultas de naturaleza disciplinaria) y luego se da cuenta de cada una de las causas a fin de considerar el avance de éstas.

Cada vez que llega una causa se nombra un investigador y una comisión compuesta por tres miembros. Para el caso de las apelaciones se nombra un relator y resuelve el pleno.

Las sesiones tienen una duración de 3,5 horas en promedio, y se realizan los jueves (o miércoles) desde las 21:00 horas vía telemática. La CHN solo se ha reunido una vez en forma presencial en el mes de enero.

Las sesiones tienen una duración de 3,5 horas en promedio, y se realizan los jueves (o miércoles) desde las 21:00 horas vía telemática. La CHN solo se ha reunido una vez en forma presencial en el mes de enero.

Un problema de difícil solución corresponde a los plazos de los procesos, que tienden a durar mucho más que lo estipulado, principalmente por las complejidades de las mismas causas, la coordinación con los protagonistas y, por cierto, a la disponibilidad real de los miembros de las CHN en función de sus tiempos personales. No obstante, ello, un aspecto a considerar es que una persona investigada por la CH, no es una persona culpable, por lo que resulta primordial que aquello se internalice y se considere, a fin de evitar juicios de valor apresurados; asimismo, las CH se refieren a situaciones denunciadas y por ende sus resoluciones abarcan sólo aquello que se denuncia, no correspondiendo a la CH emitir pronunciamientos morales ni calificativos respecto a ninguna persona.

	Tramitadas (incluye periodo anterior)	Cerrada al 30 de junio	Total
Causas Primera Instancia	11	4	15
Apelaciones	1	3	4
Totales	12	7	19

Tabla 2 Causas Tramitadas por Corte de Honor Nacional

5.2. Acciones realizadas

Durante el presente año de gestión se han realizado las siguientes acciones y actividades por parte de la Corte de Honor Nacional.

Normas complementarias

La CHN participa de la comisión del Consejo Nacional liderada por el CN Jorge Saavedra a fin de actualizar la normativa asociada a los procedimientos de la Corte de Honor.

En resumen, este trabajo buscaba dar respuesta a algunas situaciones que la experiencia nos ha obligado a encontrar soluciones, tales como dirigentes denunciados que no se registran, suspensión preventiva; denuncia y abandono de procesos entre otras. Si bien el problema de fondo del sistema se debe a la poca cantidad de cortes de honor funcionando, estimamos que era necesario mejorar algunos aspectos normativos a fin de poder dar respuesta a problemáticas que la norma actual no prevé.

Actualización ley 21.430

Se realizó el día 26 de mayo, asistiendo todas las cortes que se encuentran en funcionamiento.

La actividad formativa estuvo a cargo de la Abogada Sra. Laura Cid y el objetivo principal era actualizar a los miembros de las cortes de Honor territoriales y nacional respecto a la LEY 21.430.

Esta ley se enmarca en, y tiene como propósito entregar un marco de acción respecto a la responsabilidad que nos cabe como institución frente a NNJ como sujetos de derecho.

El espacio permitió aclarar dudas y potenciar el trabajo coordinado entre las cortes.

Si no vives para servir, no sirves para vivir

Actualización Protocolo de Prevención de Abusos

A raíz de la actualización de la LEY 21.430, se da inicio al proceso de actualización del protocolo de abusos que fuera desarrollado por esta corte el 2018., a fin de actualizar dicha normativa en función de los nuevos estándares asociados a esta ley.

Reuniones de trabajo con Cortes de Honor Territoriales

Tal como se ha informado en reuniones anteriores, los miembros de las CHN mantienen una especie de tutoría y apoyo con cortes de honor territoriales, a fin de resolver en conjunto situaciones que presentan dificultades, teniendo siempre presente que no se deben ni pueden involucrarse en el tenor de la denuncia. Si las situaciones lo ameritan se realizan reuniones telemáticas a fin de conversar las controversias o acciones.

La tabla muestra las cortes y responsables por cada miembro de la CHN:

	Zona	CHN
1	Arica	Carmen Luz Muñoz
2	Iquique	Carmen Luz Muñoz
3	Antofagasta	Freddy Cabañas
4	Norte Verde	Loretto Díaz
5	Valparaíso	Luis Leyton
6	Santiago La Florida	Pamela Fredes
7	Santiago Norte	Loretto Díaz
8	Santiago Oeste	Cristian Yáñez
9	Santiago Oriente	Carmen Luz Muñoz
10	Santiago Sur	Luisa Cuello
11	Maule	Jimmy Walker
12	Ñuble	Sebastián Segovia
13	Biobío	Sebastián Segovia
14	De la Frontera	Jimmy Walker
15	De Los Lagos	Jimmy Walker
16	Reloncaví	Pamela Fredes
17	Magallanes	Luis Leyton
18	Santiago Maipo	Luisa Cuello
19	Del Libertador	Freddy Cabañas
20	Cajón del Maipo	Luisa Cuello
21	Santiago Cordillera	Carmen Luz Muñoz
22	Santiago Centro	Sebastián Segovia
23	Atacama	Freddy Cabañas
24	Aysén	Cristian Yáñez
25	De Los Ríos	Jimmy Walker
26	Aconcagua	Cristian Yáñez

*Tabla 3
Animador CHN
por corte de
Honor Territorial*

Miembros Honorarios

Una de las acciones relevantes es destacar a las Guiadoras y dirigentes que, por su servicio, compromiso y vivencia de los valores institucionales son propuestos por sus territorios para ser nombrados como Miembros Honorarios, máxima distinción que entrega nuestra asociación, y que pretende relavar a aquellas y aquellos que con su accionar aportan o aportaron decisivamente a construir un mejor movimiento Guía scout. Es importante señalar que se estableció con anterioridad un protocolo o procedimiento para proceder a solicitar el nombramiento; a saber:

- Curriculum vitae del postulante que detalle cronológicamente su participación y acción en el Movimiento Guía y Scout.
- Carta presentación del postulante (que puede ser preparada por el Consejo de Grupo, Distrito, persona natural) indicando claramente porque la persona nominada debiera ser reconocida como miembro Honorario. Es relevante destacar los aportes materiales e inmateriales que dicha persona ha desarrollado en pro del Movimiento.
- Carta de apoyo del territorio, es relevante conocer la opinión de Distrito y/o Zona respecto a la nominación. En dicha carta el responsable territorial debe señalar y validar la propuesta presentada, así como si es posible la opinión del Consejo de Distrito / y/o Zona.
- Carta validación Corte de honor Territorial, la Corte de honor territorial debe emitir una carta que valide los antecedentes presentados.

Los antecedentes deben ser enviados al Correo de la CHN. La tabla siguiente muestra las guiadora y dirigentes nombrados durante el periodo:

NombreMMHH	Zona/Distrito/Grupo	Fecha nombramiento
Miriam Castillo Hernández	Biobío /Distrito Río Andalién/ Grupo Andalién	01/10/2022
Roberto Poblete Barros	Aysén/Distrito Coyhaique/San Felipe Benicio	01/10/2022
Gina Pino Guzman	Santiago Centro/ Distrito Cerro Huelen/Grupo Alonso de Ercilla	09/03/2023
Eduardo Rojas Rivera	Atacama/Distrito Incaripe /Grupo Intisuyo	17/04/2023
Beatriz Castillo Manríquez	Atacama/Distrito Conaripe/Grupo San Agustín de Atacama	17/04/2023
Guillermo Sánchez Sánchez	Santiago Oeste/Distrito Cerrillos/Grupo Don Orión	28/05/2023
Federico Bravo Mellado	Zona Bio Bio/ Distrito Nahuelbuta/Grupo Huilliche	17/06/2023
Carol Gálvez Astudillo	Zona Antofagasta/Distrito Coloso/Grupo San Francisco Javier	29/05/2023
Leonel Soto Nuñez	Comisión de Salud	05/07/2023
Norberto Pavez González	Magallanes/Distrito Punta Arenas/Grupo San José	05/07/2023
Eduardo Geissbuhler Valenzuela	Valdivia/Distrito Valdivia/Grupo Santa Inés	05/07/2023

Tabla 4 Miembros Honorarios nombrados en el periodo

5.3. Gestión de las Cortes de Honor Territoriales

Desde su creación las CHT se han definido como un ente disciplinario de primera instancia destinado a resolver controversias originadas en los territorios (zonas). Durante el último tiempo se han presentado dificultades en la conformación de las cortes, en particular por renunciaciones o términos de periodo.

Tal como lo indica la normativa institucional, producida la vacante es menester que los territorios (zonas) inmediatamente realicen los llamados pertinentes para evitar que estas vacancias se prolonguen en el tiempo. Lamentablemente existen territorios que habiendo realizado los llamados respectivos no han tenido respuesta adecuada, lo que genera que existan cortes de honor que no cuenten con la cantidad de miembros necesaria, lo que dificulta su trabajo.

La tabla siguiente muestra el estado de cada una de las cortes de honor, y la cantidad de miembros a la fecha de este informe:

Corte	Estado	Cantidad de Integrantes
Arica	Sin funcionamiento	Corte se constituyó, pero a partir del año 2022 solo quedo un integrante
Iquique	Funcionando	
Antofagasta	Funcionando	
Norte Verde	Funcionando	
Valparaíso	Sin funcionamiento	Solo cuenta con dos integrantes, lo que impide su funcionamiento
Santiago La Florida	Sin funcionamiento	
Santiago Norte	Funcionando	
Santiago Oeste	Funcionando	
Santiago Oriente	Sin funcionamiento	
Santiago Sur	Sin funcionamiento	La zona ha hecho los tres llamados
Maule	Funcionando	Integrantes terminan su periodo en Agosto
Ñuble	Funcionando	Zona procedió a renovar integrantes
Biobío	Funcionando	Zona procedió a renovar integrantes
De la Frontera	Sin funcionamiento	Se realiza llamado durante los días de julio
De Los Lagos	Sin funcionamiento	
Reloncaví	Funcionando	
Magallanes	Funcionando	
Santiago Maipo	Sin funcionamiento	Solo cuenta con dos integrantes
Del Libertador	Sin funcionamiento	
Cajón del Maipo	Funcionando	En proceso de renovación de dos integrantes
Santiago Cordillera	Funcionando	
Santiago Centro	Sin funcionamiento	
Atacama	Sin funcionamiento	
Aysén	Sin funcionamiento	
De Los Ríos	Sin funcionamiento	
Aconcagua	Sin funcionamiento	

Tabla 5 Estado de Funcionamiento Cortes de Honor Territoriales

Tal como lo señalamos el 2019 en el informe de la 107 ° Asamblea Nacional, reiteramos que las cortes de Honor Territorial no son un apéndice institucional y creemos que en la medida que las estructuras territoriales las visibilicen no sólo como ente sancionador, sino, sobre todo, como ente formador podemos ir despejando dudas y apoyando los procesos al interior de las estructuras territoriales. Creemos firmemente, que las Cortes deben desarrollar una labor preventiva y de mediación en los procesos. Las sanciones si bien son un mal necesario es lícito preguntarse cómo se llegó a dicho punto, y más allá de situaciones donde evidentemente no existen otros caminos, bien pudiéramos haber anticipado los problemas, e incluso haberlos abordado desde la óptica preventiva, disminuyendo con ello las situaciones que se generan.

"Nadie puede pasar a través de la vida, más de lo que puede pasar a través de un campo, sin dejar pistas detrás, y esas pistas a menudo pueden ser útiles para los que vienen detrás de ti en la búsqueda de su camino".

- Baden Powell

Zona	Cantidad de sesiones (reuniones) realizadas durante el periodo	Cantidad de causas tramitadas durante el periodo (incluidas las no terminadas)	Cantidad de causas cerradas en primera Instancia durante el periodo Julio 2022 Julio 2023
Valparaíso	60	10	6
Biobío	8	5	1
Magallanes	4	0	0
Santiago Sur	5	1	1
Maule	10	2	0
Santiago Maipo	6	0	0
Iquique	14	3	2
Santiago Oeste	5	3	2
Antofagasta	2	0	0
Ñuble	5	2	2
Cajón del Maipo	10	0	0
Norte Verde	7	1	1
Santiago Cordillera	5	3	0
Totales		30	15

5.4. Análisis de causa durante el periodo

"El niño no aprende lo que los mayores dicen, sino lo que ellos hacen. La felicidad no se consigue sentándose a esperarla".

-Baden Powell

Es importante como primera medida de análisis, saber que durante el periodo el sistema disciplinario recibió 49 causas, esta cifra es claramente superior al año anterior, pero estimamos (solo como supuesto) que se debe a que a mediados de 2022 los grupos comenzaron a funcionar en forma presencial de forma más permanente, lo que necesariamente implicó un aumento de las denuncias.

A continuación, se analizan las causas que la Corte de Honor Nacional y las Cortes de Honor Territoriales han debido abordar en el periodo. A nuestro juicio, tanto o más importante que generar sanciones si proceden en las causas que se presentan, es determinar por qué sucede lo que sucede, cuáles son sus principales causas, la cantidad de las mismas etc., a fin de dimensionar los problemas o situaciones que se nos presentan. Como línea de base se ha tomado el año 2022, de tal forma que se han considerado todas aquellas causas que han ingresado en este último año.

De las apelaciones

La Corte de honor nacional ha recibido 4 apelaciones. De estas 4 apelaciones se detalla la situación:

Causa Primera instancia (sanción)	Resolución
Se suspende por 9 meses	Se rebaja sanción a 3 meses
Expulsión	Se ratifica lo obrado en Primera Instancia
Suspensión por 6 meses a Involucrados	CHN resuelve retrotraer proceso conforme al Art 51 de las normas complementarias
Suspensión por 2 años	En estudio

Tabla 7 Estado de Apelaciones en el periodo

Es importante señalar que el durante el proceso de apelación, se procede a realizar lo siguiente:

- **Verificación del debido proceso:** La Corte de Honor Nacional realiza un análisis respecto al cumplimiento del debido proceso, verificando especialmente si el proceso fue racional y justo, es decir, que en todo momento se deben cumplir las exigencias básicas para dar cabal cumplimiento al principio del debido proceso, tales como la notificación, el emplazamiento, la posibilidad de comparecer, de hacerse oír en el proceso, de aportar todos los medios de prueba de que disponga, es decir, asegurar una adecuada defensa del denunciado. Por tanto, se revisan si el denunciado tuvo la posibilidad de defenderse, si pudo presentar pruebas, si fue notificado, etc. Notar que, como principio rector, se verifica que la Corte de Honor Territorial asume que el denunciado es inocente hasta que se demuestre lo contrario, sin perjuicio de la aplicación de medidas cautelares en función de lo expresado en la normativa institucional.
- **Verificación de la sanción impuesta:** El análisis se inicia con el estudio de toda la documentación que se encuentra en el expediente y la proporcionalidad de ella en función de los hechos probados y sancionados.
- **Verificar si la apelación aporta nuevos antecedentes:** Esto es primordial para una apelación. Se debe analizar los antecedentes que no fueron considerados en el periodo de descargos.

Estos aspectos son los que finalmente llevan a la Corte de Honor a decidir respecto de una apelación, dado que se entiende que el proceso investigativo, se realizó en primera instancia y no corresponde iniciar un nuevo proceso, salvo que alguno de los elementos descritos no se haya cumplido.

"Nunca fracasamos cuando tratamos de cumplir con nuestro deber; siempre fallamos cuando no hacemos lo posible para cumplirlo".

-Baden Powell

De las causas en Primera Instancia

Durante el periodo las Cortes de Honor Territorial han recibido e ingresado al sistema 45 causas. La tabla N°4 nos muestra el detalle por Corte de Honor Territorial:

Corte	Causa Primera Instancia
CHN	15
Valparaíso	10
Biobío	5
Magallanes	0
Santiago Sur	1
Maule	2
Santiago Maipo	0
Iquique	3
Santiago Oeste	3
Antofagasta	0
Ñuble	2
Cajón del Maipo	0
Norte Verde	1
Santiago Cordillera	3
Total: causa Primera Instancia	45

Tabla 8 Causas en el periodo Primera Instancia

A fin de desarrollar un análisis estadístico, en forma arbitraria se procedió a categorizar las denuncias en función a las siguientes definiciones:

- **Abuso de menores:** abuso sexual en todas sus formas (incluye violación, insinuaciones, toqueteos; mensajes insinuantes de connotación sexual).

- **Rendiciones de Cuentas:** no entrega de rendiciones, falta de dineros; autopréstamos
- **Situaciones administrativas:** situaciones de formación; atribuciones de estructuras etc.
- **Abuso de poder:** maltrato entre dirigentes; amenazas; golpes entre dirigentes; abuso de autoridad entre adultos.
- **Maltrato a beneficiarios:** golpes, maltrato verbal, agresiones psicológicas.
- **Tradiciones no contempladas en el Movimiento atentatorias a dignidad de niños y niñas:** totemizaciones.
- **Comportamiento no adecuado y/o que no representan los valores del Movimiento Guía y Scout .**
- **Otra no contemplada en las anteriores.**

Sobre la base de esta agrupación y sus definiciones es posible clasificar las denuncias de primera instancia según muestra el gráfico siguiente.

Aun cuando una causa pudiera involucrar más de una clasificación, para efectos estadísticos se ha escogido la más relevante; conforme a ello las causas ingresadas al sistema se distribuyen de la siguiente manera:

Distribución de denuncias según tipo

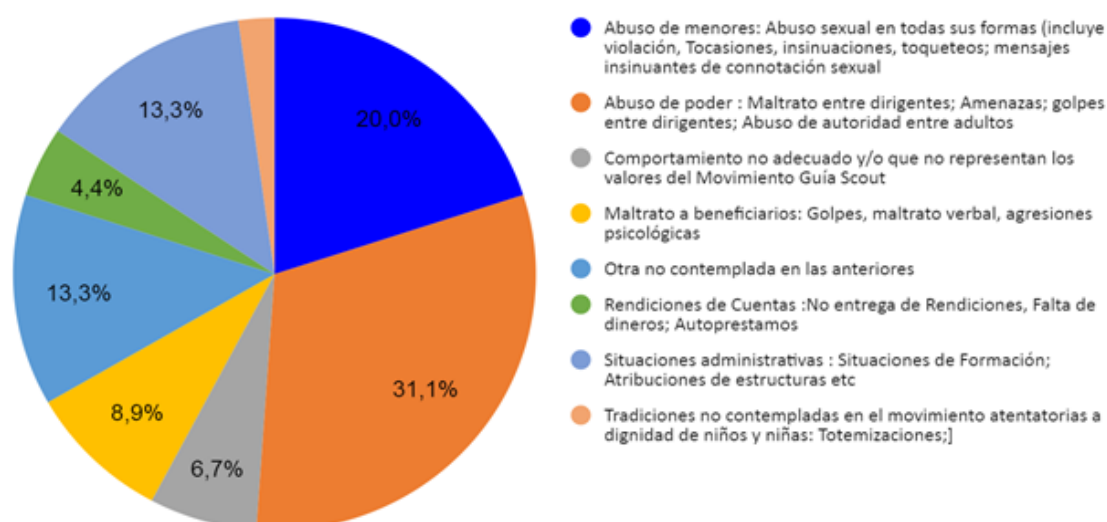


Figura 1 gráfico distribución porcentual según tipo de causa

Tiempos de resolución de causas

Un aspecto complejo de abordar, corresponde al tiempo de resolución de las causas, que en promedio tienen una duración de 183 días. No obstante, se debe precisar que tener una causa en la Corte de honor en ningún caso es una condicionante o limitante para asumir funciones o ejercer tareas al interior del movimiento; salvo cuando las denuncias dicen relación con abusos o maltratos a NNJ, en los cuales las CH han actuado conforme al protocolo establecido procediendo a realizar las suspensiones preventivas en uso de sus atribuciones.

Etapas	Tiempo Promedio duración en días hábiles
Admisibilidad	30
Investigación	185
Resolución post investigación	90
Tiempo promedio Causas (Duración)	193 días **

Tabla 9 Tiempo duración de causas

5.4. Acciones para considerar en el próximo periodo

Dentro de las acciones que debemos considerar para el próximo periodo, se destacan las siguientes:

- Es necesario y urgente unificar el sistema de resguardo de expedientes utilizando herramientas informáticas. La CHN posee un disco virtual y ha estandarizado los archivos. Una vez aprobada las modificaciones a la norma complementaria de la CH por parte del Consejo Nacional, se procederá a difundir el Manual de las cortes a fin de estandarizar formularios, metodologías y criterios.

- Es necesario que, producida la vacante en las CHT, se proceda a realizar los llamados correspondientes dado que poseer menos integrantes dificulta el trabajo de las Cortes de Honor.
- La CHN debe actualizar los protocolos desarrollados con CAJ a la luz de las modificaciones legales ocurridas a la fecha. Asimismo, un aspecto que no hemos abordado de manera más decidida y que necesariamente debemos comprometernos se refiere al desarrollo de actividades en conjunto con las OPD conforme a lo descrito en nuestra actual normativa.
- Se debiera considerar en la reforma estatutaria un sistema más flexible de nombramiento de miembros o poder agrupar dos o más territorios según criterios definidos por la CHN.
- Un aspecto que hemos insistido en considerar en los espacios formativos temáticas asociadas a la CHN, su rol y los procesos y asimismo invitamos también repensar estos espacios formativos poniendo énfasis en la vivencia educativa y sus valores. La CHN y las CHT están dispuestas a apoyar con entusiasmo las ideas que puedan surgir en ese sentido, así como apoyar en la elaboración de material orientado a ello.

“Una dificultad deja de serlo en cuanto os reís de ella y os ponéis manos a la obra”.

-Baden Powell

5.5. Comentarios finales

Sin dudas la base del movimiento scout, donde se vive y hace el movimiento son y serán siempre nuestros grupos scouts, en ellos es donde cada sábado se fortalece nuestra propuesta educativa y sin duda es donde efectivamente podemos ver en todo su potencial nuestros valores humanos.

Las Cortes de Honor también deben contribuir a generar buenos espacios, nosotras y nosotros , también debemos ser un espacio de fraternidad y compañerismo, sabiendo separar los errores tan propios de nuestra naturaleza humana que por cierto deben ser investigados y sancionados según corresponda , de la Persona que siempre debe ser acompañada y acogida más allá de sus equivocaciones, el rol sancionador de las cortes de honor no las limita a también ser el espacio para acompañar y acoger a las guiadoras y dirigentes, conscientes que las sanciones también son un espacio para poder crecer , desaprender y aprender todos los días.

Del mismo modo siempre es mejor preguntar que elucubrar, averiguar qué suponer, callar que divulgar, en eso nuestro buen amigo Sócrates aplicaba la regla de los tamices, “Si lo que deseas decirme no es cierto, ni bueno e incluso no es útil ¿Para qué querría saberlo?”, la prudencia también es un valor que deberíamos trabajar, evitando colocar carteles a las personas o juzgando situaciones en donde no poseemos toda la información.

Finalmente, aunque hay quienes señalan que la ley y promesa es solo para los niños y niñas, no está demás que de cuando en vez, nos diéramos el tiempo para pensar y reflexionar por nuestro honor lo que en algún momento prometimos:

“Por mi honor prometo hacer cuanto de mí dependa para

Buscar a Dios,

Amar a mi familia,

Ayudar a los demás,

Servir a mi país,

Trabajar por la paz

Y vivir la Ley Guía/Scout”



6. Estudio de Cuota Extraordinaria

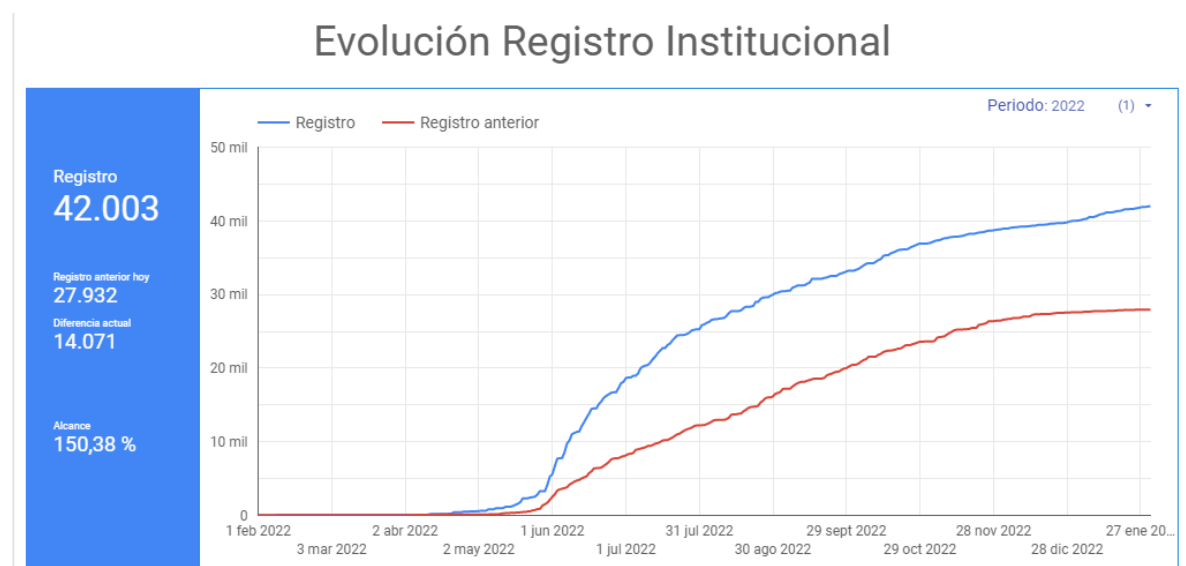
Observación: En base a lo mandatado por la 110° AN en orden a estudiar la posibilidad de una cuota extraordinaria se aborda el punto no obstante lo que se concluirá.

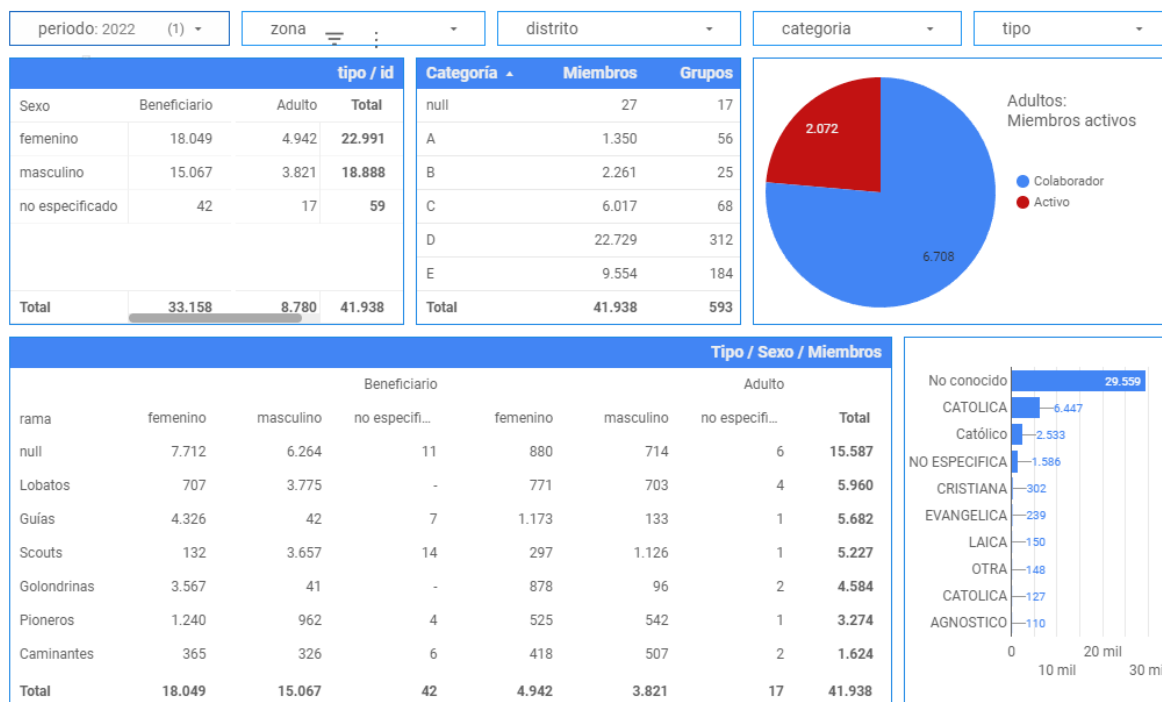
Además, debemos evidenciar que el contexto de captación de recursos de manera directa desde los asociados debe obedecer a una estrategia de continuidad que aborde diferentes ejes estratégicos.

6.1. Hechos para el análisis

Somos una corporación educacional de derecho privado sin fines de lucro, regida por el Título XXXIII, Libro Primero del Código Civil; por las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública; creada en 1915 por el Decreto Supremo N° 115 del 18 de enero del año 1915 del ministerio de Justicia. Numero de inscripción 6658 con fecha 18-01-1915.

6.2. Crecimiento y asociados





6.3. Identificación de acciones concientizándolas de la situación futura

En primer lugar, deberíamos revisar cuidadosamente los ingresos y gastos de la organización para identificar áreas en las que podamos reducir costos o aumentar los ingresos. Esto podría incluir la reducción de gastos no esenciales, la búsqueda de nuevas oportunidades de financiamiento, la implementación de iniciativas de recaudación de fondos o la identificación de nuevos patrocinadores o donantes.

En segundo lugar, podríamos considerar la reestructuración de la deuda existente. Aunque sabemos que los 700 millones de pesos no pueden negociarse, esto no significa que no haya opciones disponibles para reducir los pagos mensuales y hacer que la deuda sea más manejable. Podríamos buscar la consolidación de la deuda, reprogramar los pagos, o buscar la refinanciación de la deuda a través de préstamos con tasas de interés más bajas.

En tercer lugar, podríamos buscar la ayuda de expertos en gestión financiera y asesoramiento financiero para que nos asesoren en la toma de decisiones estratégicas. También podríamos buscar la colaboración con otras organizaciones sin fines de lucro o entidades gubernamentales que puedan brindarnos apoyo y recursos.

En última instancia, lo más importante es ser proactivo y tomar medidas para abordar la situación financiera de la organización. Con un enfoque estratégico y colaborativo.

6.4. Cuota de Registro año 2023

Cuota registro año 2023

UTM	\$ 58,248	julio de 2022
-----	-----------	---------------

Calculo Base	25.0%	0.036 UF	33,086.83 1340.016615
\$ seg/persona	\$ 1,340		
	\$ 14,562		

CATEGORIA	%	MAR - MAY	JUN	JUL-SEP	OCT-ENE
A	100	\$ 14,562	\$ 15,290	\$ 16,746	\$ 18,203
B	85	\$ 12,378	\$ 12,997	\$ 14,234	\$ 15,472
C	70	\$ 10,193	\$ 10,703	\$ 11,722	\$ 12,742
D	55	\$ 8,009	\$ 8,410	\$ 9,210	\$ 10,011
E	40	\$ 5,825	\$ 6,116	\$ 6,699	\$ 7,281

Cálculo valor más seguro

CATEGORIA	%	MAR - MAY	JUN	JUL-SEP	OCT-ENE
A	100	\$ 15,902	\$ 16,630	\$ 18,086	\$ 19,543
B	85	\$ 13,718	\$ 14,337	\$ 15,574	\$ 16,812
C	70	\$ 11,533	\$ 12,043	\$ 13,062	\$ 14,082
D	55	\$ 9,349	\$ 9,750	\$ 10,550	\$ 11,351
E	40	\$ 7,165	\$ 7,456	\$ 8,039	\$ 8,621

6.5. Ideario de propuestas

En Base a la información anterior, hemos construido y trabajado en torno a los siguientes supuestos fijos para poder generar un plan.

- Asociados: 40 mil personas.
- Tiempo de abordaje de deuda: 3 años.

1 Propuesta de cuota ordinaria fija en el máximo acordado 2023 y extraordinaria por 20 mil pesos. En la propuesta se visualiza forma de apalancamiento por bonos de colaboración que subsidien el pago de otro asociado.

En relación con el subsidio visualizamos que este pueda darse de hasta 5 bonos con efecto nominativo.

Ejemplo:

Asociado 1 paga cuota ordinaria
Asociado 2 paga cuota ordinaria
Asociado 3 paga cuota ordinaria
Asociado 4 paga cuota ordinaria
Asociado 5 paga cuota ordinaria

Asociado 1 paga su cuota extraordinaria y paga 5 bonos nominativos de los asociados 12,3,4 y 5. Registro del 3 año gratis al comprador de los bonos

Valor cuota fija: \$19.000 pesos chilenos sin variación anual.

Valor cuota extraordinaria: \$20.000 mil pesos sin variación anual.

Registro gratis al tercer año por subvención de bono por 5 (incluyendo al comprador del bono).

En el presente cuadro se muestra un totalizador de ingresos, y en la última columna una desviación en negativo por incobrabilidad del 15%.

Opción	Cuota ordinaria	Cuota extraordinaria	Número de asociados	Total neto	Total neto con desviación negativa del 15%
1	19.000	20.000	40.000	1.160.000.000	986.000.000,00
2	19.000	20.000	40.500	1.215.000.000	1.032.750.000,00
3	19.000	20.000	41.000	1.270.000.000	1.079.500.000,00
4	19.000	20.000	41.500	1.325.000.000	1.126.250.000,00
5	19.000	20.000	42.000	1.380.000.000	1.173.000.000,00

- 2** Propuesta de cuota ordinaria fija en el mínimo acordado 2023 y extraordinaria por 20 mil pesos. En la propuesta se visualiza forma de apalancamiento por bonos de colaboración que subsidien el pago de otro asociado.

Opción	Cuota Ordinaria	Cuota Extraordinaria	Número de Asociados	Total Neto	Total, con Desviación Negativa del 15%
1	8,241	20,000	40,000	1,089,640,000	925,194,400

6.6. Conclusiones

El poder realizar una cuota extraordinaria que aborde la deuda previsional debe ir acompañado con acciones comunicacionales que evidencien la necesidad de abordar la deuda entre todas y todos. Por otro lado, dicho hito debe acompañarse con acciones concretas que rebajen el monto de la deuda total, considerando intereses y multas.

- Actualmente **no es posible realizar un cobro de esta envergadura ya que la deuda previsional no está concientizada en el asociado.** La deuda se siente ajena y desde allí la contribución a la misma no nace como acto voluntario.
- Si bien existen medidas coercitivas de cobro mediante acuerdo de AN, dicha opción solo fragmentaria las relaciones institucionales.
- Por lo anterior este equipo de consejeros y consejeras recomiendan no instaurar una cuota extraordinaria, no obstante, el análisis presupuestado.



Conclusiones

El periodo de trabajo del segundo semestre 2022 al primer semestre 2023 ha buscado trabajar en torno a los énfasis entregados por la Asamblea Nacional, así como también adaptarnos y efectuar acciones de dirección y administración considerando el contexto institucional actual.

No podemos desconocer la crisis financiera y de confianzas que atraviesa nuestra institución y en base a aquello no hemos querido instaurar una falsa normalidad, lo anterior a propósito de las deudas institucionales y disposiciones de las personas asociadas hacia el futuro organizacional.

Económicamente cada día vamos mejorando. Aun así, es necesario identificar como prioridad la razonabilidad en el gasto y continuidad operacional con un alto sentido de la responsabilidad en torno a la gestión de recursos.

No podemos además dejar de comentar que a nivel de gobernanza institucional se ha presenciado una importante rotación de sus miembros, evidenciado en las salidas de integrantes del Consejo Nacional antes que culminen sus períodos por diversos motivos.

Reconstruir un equipo que pueda tener vinculación territorial con todos los sectores del país no ha sido una tarea fácil. Aun cuando hemos visualizado la transparencia institucional como el motor de la construcción de las confianzas sabemos que falta mucho camino por recorrer.

El Equipo Nacional y su Dirección Ejecutiva ha podido trabajar tranquila. Hemos querido evitar a toda costa la injerencia en áreas que no estamos llamados estatutariamente a intervenir, y además hemos delegado aquellas que razonablemente son tareas ejecutivas, buscando colaborar y aportar en las oportunidades que se nos ha convocado por nuestras experiencias previas como voluntarias y voluntarios, y no necesariamente desde el rol de consejera o consejero.

Las conclusiones más profundas deben ser realizadas por las y los delegados, junto a sus territorios.

Con desazón debemos afirmar que no estábamos preparados para una crisis como la que actualmente navegamos. Nuestro Plan Estratégico no podía aventurar las circunstancias país y externas que han ocurrido. Desde allí el reformular el plan, pausar y evaluar constantemente han debido ser la tónica de las diferentes áreas de trabajo.

Nos gustaría poder abordar todos y cada uno de los desafíos que la institución y sus asociados demandan, no obstante, ahora y en el futuro hacemos un llamado en conjunto, todas y todos a soñar con sentido de realidad y poner los esfuerzos en las tareas que nos lleven a seguir enfrentando este clima adverso de la mejor manera posible.

Indicadores de gestión se hacen infructuosos si no existe un abordaje real a la continuidad operacional, identificando de manera clara las problemáticas institucionales matrices.

- Los recursos siguen siendo escasos.
- Se debe ejecutar el plan de continuidad que se presenta ante la 111° Asamblea Nacional en donde se aborda la deuda de arrastre.
- Trabajar por el Movimiento Guía y Scout en sus bases.
- Falta de voluntarios para la tarea.

Con toda la adversidad nuestras y nuestros voluntarios han seguido trabajando, desde nuestros grupos hasta el nivel nacional. La tarea no ha sido fácil. Somos pocos haciendo mucho y en muchas partes, pero ese ánimo, esa motivación, ese calor de hermandad, en conjunto nos harán mirar luego hacia atrás con una sonrisa recordando que fue difícil, pero que pudimos completar la misión. No tenemos duda de eso.

Nuestra Asociación necesita de sus asociados y asociadas, todas y todos somos Asociación, sus orígenes se remontan a una entidad fraternal, su presencia es reconocida a lo largo del país y propugnar por nuestra Asociación es una misión compartida. La Asociación no es una entidad que pueda existir sin nuestras niñas, niños, adolescentes jóvenes y personas voluntarias.

Fraternidad y hermandad, todas y todos debemos seguir avanzando, de manera honesta y la frente en alto, recordando que somos la institución centenaria y la única que en Chile es heredera del legado de Baden Powell y Lady Olave.

Somos la Asociación de Guías y Scouts de Chile, primera en las Américas y segunda en el mundo. Miembro oficial de la Asociación Mundial de las Guías Scouts - AMGS y de la Organización Mundial del Movimiento Scout – OMMS, ***somos la Asociación que continúa.***



Documentos de trabajo del periodo

Para evidenciar el cumplimiento de las acciones descritas en este informe, el Consejo Nacional ha dispuesto que todos los participantes de la 111ª Asamblea Nacional tengan acceso a una carpeta en **Goolge Drive**, en dicha carpeta podrán acceder a los documentos que evidencian las acciones, actividades y documentos reportados.

Enlace: <https://drive.google.com/drive/u/1/folders/0AAq8u-psLCdxUk9PVA>



GUÍAS Y SCOUTS
DE CHILE