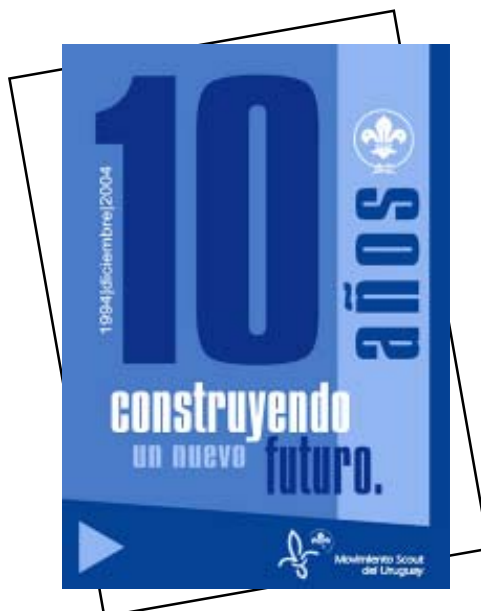


Políticas

Institucionales y Específicas



© MSU, Julio 2004.



Andrés Martínez Trueba 1187
Telefax: 410 8840 / 413 6374
e-mail: msu@msu.edu.uy / Web www.msu.edu.uy
Montevideo - Uruguay



Políticas Institucionales

- 4** Comunicación e imagen
- 7** Relacionamiento Interinstitucional
- 10** Relacionamiento Internacional
- 13** Captación de Recurso Económicos
- 15** Gestión de Proyectos
- 18** Recursos Adultos
- 24** Religiosa
- 30** Animación Territorial

Políticas Específicas

- 32** Arrendamiento o cesión de la Casa Scout
- 34** Agradecimiento
- 35** Convenios o comodatos que requieran los Grupos Scout
- 37** Otorgamiento de recursos económicos por concepto de anualidad a distritos
- 39** Relacionamiento empresarial
- 40** Deudas de los grupos o miembros del MSU
- 42** Política de gastos de movilidad, transporte y representación
- 44** Política de juventud

Introducción

En la presente publicación encontrarán una recopilación de las Políticas Institucionales y Específicas vigentes.

Las primeras son las que se han aprobado en las Asambleas Nacionales o son parte de los documentos fundacionales. Tienen como cometido definir marcos que permitan aportar al cumplimiento de la Misión y por ello trascienden los Planes Trienales, aunque las mismas estén e permanente actualización.

Las Políticas Específicas atienden al Plan Trienal y/o aportan a la gestión institucional.

Política Institucional Comunicación e imagen

aprobada por la IX Asamblea Nacional
el 30 de noviembre de 2003

Obetivo general:

Generar un programa de imagen estructural y recrear las comunicaciones.

Objetivos específicos:

- Concienciar sobre nuestra filosofía corporativa.
- Potenciar nuestra cultura corporativa.
- Mejorar las comunicaciones internas y externas del MSU.
- Unificar y actualizar nuestro discurso, expresiones y simbología.
- Clarificar los públicos nuestra institución y priorizar la captación de recursos humanos la captación de recursos financieros.
- Enfatizar nuestros atributos discriminatorios.
- Generar una opinión pública favorable.
- Influir en la opinión de los dirigentes sociales expresándose como organización.
- Acompañar y contribuir a la Estrategia Mundial de la OMMS.

Introducción:

“EL PERFIL DEL MOVIMIENTO SCOUT

Fortalecimiento de las comunicaciones, los vínculos de cooperación y los recursos.

Existen tres aspectos interrelacionados que son necesarios para el éxito del Movimiento Scout: comunicaciones, vínculos de cooperación con otras organizaciones y recursos financieros.

Comunicaciones

Las comunicaciones efectivas son vitales para todos los aspectos del Movimiento Scout. Desde la comunicación interpersonal hasta la comunicación masiva, la comunicación efectiva es necesaria si el Movimiento Scout desea atraer y retener miembros; atraer y motivar dirigentes voluntarios y profesionales; y obtener los recursos financieros que necesite.

Reconociendo los recursos con que cuenta el Movimiento, las comunicaciones deben ser cuidadosamente planificadas y dirigidas, con mensajes específicos a grupos de personas claramente identificados. La tecnología moderna ofrece al Movimiento muchas técnicas nuevas para hacerlo con mayor efectividad y eficiencia, y a menor costo. para este propósito. Una recaudación efectiva de fondos también necesita de buenas relaciones con otros y buena comunicación.” ⁽¹⁾.

El MSU se ha caracterizado por ofrecer una diversidad de imágenes, símbolos, logotipos así como “señales” a nivel institucional, regional y grupal sin ninguna conexión entre estos planos, careciendo, por tanto, de una imagen propia y contribuyendo a la pérdida de identidad y desorientación a nivel interno y externo. Esta dispersión en la identificación sumada a la ausencia de claras políticas de comunicación al externo e interno trae como consecuencia el desdibujamiento e incluso el desconocimiento de nuestra propuesta por parte de la sociedad.

En esta realidad el MSU debe recrear su forma de “mostrarse” y para ello todos debemos manejar algunos criterios en común. Códigos que permitirán a otros actores sean organizaciones o individuos a conocer nuestra Misión reconociéndonos por lo que queremos, lo que somos, y lo que aspiramos ser.

Explicitar y comunicar lo que es el MSU requiere de una planificación y una estrategia clara, y que deberemos llevar adelante individual y colectivamente.

Definiciones generales:

La cultura corporativa:

Contamos con una filosofía corporativa que a veces distorsionamos a través de nuestras acciones, idioma, actuaciones, comportamientos, tradiciones, ritos, etc. Debemos reconocer y explicitar lo esencial de la propuesta, nuestras definiciones, que son inmutables y reconocer la mutabilidad de lo accesorio.

Buscaremos ser posicionados como una institución educativa no formal siendo referente en temas como: educación en valores, para la Paz, a nivel ambiental, y en formación y capacitación de líderes.

La unidad en la diversidad, reconociendo las legítimas particularidades, pero velando siempre a conservar el patrimonio común y el objetivo común: la educación de los jóvenes.

Debemos reconocer nuestra dimensión internacional y de hermandad.

Un compromiso con las necesidades de la sociedad y especialmente de los jóvenes.

Nuestro carácter transformador requiere del compromiso colectivo que se explicita en el documento de política de Relacionamento Inter-institucional e internacional.

Un testimonio de entrega. Proponemos a los jóvenes un alto contenido valórico, apuntado con nuestra Declaración de Misión e enmarcado en nuestro Proyecto Educativo.

Identidad corporativa:

Deberemos recrear nuestras publicaciones, colores, marco simbólico de las ramas, insignias, uniformes, material impreso, etc.

Si bien hemos avanzado mucho en este sentido a nivel institucional, todavía existen a nivel grupal símbolos, logos, elementos visuales, que aportan a la disolución de la imagen que se orienta a nivel nacional.

Realizar un Manual de Imagen Institucional que tendrá como finalidad principal, facilitar la comunicación entre los miembros y ciudadanos u organizaciones mediante su identificación clara y sencilla. Para conseguir este objetivo, es necesario:

- Articular la Imagen Institucional del MSU, mediante la unificación de una identidad gráfica fácilmente identificada por todos.

- Simplificar y normalizar todo el material y modelos impresos utilizados por la organización, para facilitar una mayor claridad, eficacia y agilidad en la comunicación.
- Ahorrar en los costes del MSU destinados a sus manifestaciones impresas, gráficas, etc., mediante la simplificación, racionalización y unificación de los medios usados para ello, y la incorporación progresiva de nuevas tecnologías a su gestión.

Plan de comunicaciones:

La importancia de la información tanto en su emisión como acceso es fundamental. En este sentido los miembros deben conocer los sistemas de información existentes y como se accede y quienes acceden.

Sistematizar nuestras comunicaciones y generar bases de datos con los contactos internos y externos es impostergable.

También es importante realizar de forma integra nuestras comunicaciones:

A nivel interno: contar con vehículos de información que garanticen el acceso de información a todos los asociados. Recoger la opinión de “cómo nos vemos nosotros mismos”.

En lo externo: llegar a posibles miembros de la institución a si como a los distintos medios de comunicación para explicitar la propuesta y/o emitir opinión sobre los temas nacionales. Recogerá también la opinión y el “como nos ven en la sociedad realmente”, siendo esto un insumo fundamental a la hora de pensar desde los distintos organismos institucionales aquellas medidas y propuestas que tiendan a corregir las tendencias negativas en cuanto a imagen externa y fortalecer las positivas.

En lo externo con otras instituciones: el trabajo en conjunto con otras instituciones generará vínculos de cooperación que potenciarán nuestra Misión. Establecer con ellas claras y eficientes formas de comunicación de manera bilateral o conjunta permitirá un trabajo coherente y mancomunado en este aspecto.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

Responsabilidades del equipo de gestión: Llevará adelante el Plan de Comunicaciones. Reportará al Director de Desarrollo Institucional y coordinará sus programas y acciones con el Equipo de Desarrollo Institucional.

Política Institucional

Relacionamiento Interinstitucional

aprobada por la IX Asamblea Nacional
el 30 de noviembre de 2003

Objetivo general:

Potenciar nuestra Misión intercambiando y cooperando con otras organizaciones.

Objetivos específicos:

Conectarnos con otras Organizaciones de la Sociedad Civil –OSC- e instituciones públicas y privadas para la realización de emprendimientos comunes.

Generar intercambio entre los distritos y grupos con otras organizaciones.

Obtener y ampliar los recursos financieros

Apoyar y contribuir a la inserción y/o profundización mas confesiones religiosas nacionales.

Acompañar y contribuir a la Estrategia Mundial de la OMMS.

Introducción:

Vínculos de cooperación

El Movimiento Scout no existe aisladamente; es parte de una comunidad y necesita trabajar en cooperación con otros, desde individuos hasta organizaciones e instituciones a nivel local, nacional y mundial. La cooperación con otros crea una sinergia y genera beneficios que ninguno podría obtener aisladamente. Para que el Movimiento Scout se beneficie con esta cooperación, debe tener un buen producto y comunicarlo exitosamente. En la actualidad, crear una buena imagen pública no puede simplemente ser dejado al azar; requiere una visión profesional y una acción positiva.(1)

La versatilidad del Escultismo es una fortaleza que debemos propiciar y potenciar. Las relaciones de cooperación e intercambio con asociaciones e instituciones es una de las prioridades que se estableció en la Conferencia Mundial en Grecia, Tesalónica. El MSU que adhiere a la misma, procurará el cumplimiento de ella a través de la creación de lazos fraternos con organizaciones nacionales. Allí podemos recibir aportes que enriquezcan al MSU, así como la generación de experiencias de intercambio a nivel colectivo y/o individual apuntalarán un mayor crecimiento de nuestra organización.

La globalización de la pobreza, la exclusión, y la tendencia hacia el crecimiento de las desigualdades socio-económicas en el mundo entero son aspectos que el MSU debe combatir. Para ello la alianza con otras organizaciones debe ser una estrategia planificada y conciente.

También debemos reconocer el nuevo rol a que están llamadas las organizaciones de la sociedad civil, tejiendo transversalmente nuestra fragmentada sociedad, problematizando y posibilitando las manifestaciones de los excluidos en su mas amplio espectro.

Definiciones generales:

La gestión y los receptores de los intercambios.

Se deberá generar a nivel interno la sinergia necesaria para que la política se aplique de manera coherente e íntegra con el resto de las áreas, y los distintos niveles de la institución: nacional, distrital y grupal

El relacionamiento con otras organizaciones nacionales o locales deberá tomar en cuenta además de los objetivos del MSU en sus aspectos más amplios, aquellos que se propongan los distritos o grupos, sean para el colectivo o para sus miembros.

Se atenderá especialmente a que los contactos que se realicen sean de carácter institucional, debiendo tomarse las precauciones necesarias para que la personalización que se da en todos relacionamientos no genere, para el MSU, una dependencia con aquellas personas que asumen dicha tarea.

El nuevo rol de las organizaciones de la sociedad civil.

Ante la ausencia de políticas públicas sociales articuladas que respondan a las necesidades de nuestro pueblo, enfatizamos el nuevo rol emergente de las OSC –particularmente las ONG y redes-. La propuesta y denuncia responsable, permiten construir espacios políticos de gobernancia, que sumadas a la construcción de una agenda pública social que nos involucre -ante la segmentación y exclusión territorial y social que se está profundizando en los últimos años-, serán elementos fermentales que contribuirán al cumplimiento de nuestra Misión.

Distinguir la iniciativa ciudadana y autonomía de las OSC en relación a los objetivos político administrativos de los organismos públicos y clarificar los límites y posibilidades de las formas institucionales de las ONG en el involucramiento de política pública social. Esto a llevado al conflicto y desafío de la relación con organismos estatales en lo administrativo-contable, técnico y político partidarios en la búsqueda de una articulación virtuosa y/o gobernancia social a nivel nacional y departamental.

Prioridades estratégicas de los intercambios.

Con otras organizaciones sociales se nos presenta una oportunidad de trabajo sectorial en las distintas temáticas que deseamos abordar. Sin duda el nuevo rol del denominado “Tercer sector” nos reclama un protagonismo y responsabilidad que no podemos eludir. En este sentido priorizaremos: juventud, niñez y adolescencia, ambientalismo, educación en la cultura de paz, tolerancia y/o diversidad, etc.

El trabajo en conjunto con organismos gubernamentales asienta sólidas bases de crecimiento institucional en sus aspectos más diversos, y potenciando la propuesta transformadora que siempre debe estar presente. Es necesario prestar especial atención al trabajo en las localidades donde funciona el grupo scout y entablar los lazos de cooperación –por ej. junta local, centro comunal, comisión vecinal, municipios, dependencias locales del gobierno central, etc.-

Las empresas públicas y privadas nos invitan a alianzas puntuales y específicas a proyectos que contribuyan a ambas partes a los cometidos que se proponen. Deberemos atender en forma particular estos lazos, cuidando y seleccionando con cuales llevaremos adelante emprendimientos comunes, de forma de no contradecir nuestra Declaración de Misión.

Captación de Recursos.

El relacionamiento con organizaciones locales, posibilita la captación de recursos y proyectan a nuestra organización de manera solvente. Este aspecto se deberá desarrollar y sistematizar, con claras orientaciones políticas. Se señalan como prioridades para este aspecto la consecución de proyectos.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

Responsabilidades del equipo de gestión: Llevará adelante el Relacionamiento Interinstitucional. Reportará al Director de Desarrollo Institucional y coordinará sus programas y acciones con el Equipo de Desarrollo Institucional.

(1) Extractado de la estrategia de la OMMS aprobada en la Conferencia Mundial en Grecia.

Política Institucional

Relacionamiento Internacional

aprobada por la IX Asamblea Nacional
el 30 de noviembre de 2003

Objetivo general:

Potenciar nuestra Misión y crecimiento intercambiando y cooperando con otras organizaciones scout y no scout.

Objetivos específicos:

- Establecer lazos de intercambio y cooperación con todas aquellas asociaciones scout con las que nos unen ideas o proyectos en común.
- Intercambiar materiales, experiencias, eventos, formación, y otros aspectos, relacionados con el programa educativo.
- Generar intercambio entre los distritos y grupos para con el exterior
- Aportar en los procesos de transformación que se están produciendo a nivel de la Región Interamericana y Mundial.
- Conectarnos con otras ONG e instituciones públicas y privadas para la realización de emprendimientos comunes.
- Obtener y ampliar los recursos financieros
- Enriquecerse y potenciar el trabajo interreligioso a nivel interno a la luz del trabajo de otras organizaciones scout.
- Apoyar y contribuir a la inserción y/o profundización de las confesiones religiosas scout nacionales a sus respectivas dimensiones internacionales.
- Aportar a la WPSU a través del funcionamiento de la Parlamentaria Nacional y viceversa.
- Acompañar y contribuir a la Estrategia Mundial de la OMMS.

Introducción:

Vínculos de cooperación

El Movimiento Scout no existe aisladamente; es parte de una comunidad y necesita trabajar en cooperación con otros, desde individuos hasta organizaciones e instituciones a nivel local, nacional y mundial. La cooperación con otros crea una sinergia y genera beneficios que ninguno podría obtener aisladamente. Para que el Movimiento Scout se beneficie con esta cooperación, debe tener un buen producto y comunicarlo exitosamente. En la actualidad, crear una buena imagen pública no puede simplemente ser dejado al azar; requiere una visión profesional y una acción positiva.(1)

La dimensión internacional del Escultismo es una fortaleza que debemos propiciar y potenciar. Las relaciones de cooperación e intercambio con asociaciones e instituciones es una de las prioridades que se estableció en la Conferencia Mundial en Grecia, Tesalónica. El MSU que adhiere a la misma, procurará

el cumplimiento de ella a través de la creación de lazos fraternos en particular con organizaciones internacionales y en especial scout. Allí podemos recibir aportes que adaptándolos a nuestra realidad enriquezcan al MSU, así como la generación de experiencias de intercambio a nivel colectivo y/o individual apuntalarán un mayor crecimiento de nuestra organización.

Reconocemos que el MSU cuenta con experiencia, capacidad de elaboración y propuesta que debe seguir profundizando en el ámbito internacional, generando equipos que permitan la acumulación de experiencia. También se deberá generar a nivel interno la sinergia necesaria para que la política se aplique de manera coherente e íntegra con el resto de las áreas. Por ello el equipo que realice esta tarea deberá trabajar en forma mancomunada con el resto de la gestión institucional.

Definiciones generales:

La gestión y los receptores de los intercambios.

La dimensión internacional del MSU deberá estar integrada a la gestión cotidiana en sus distintos niveles: nacional, distrital y grupal. Las iniciativas que surjan de intercambio con otros países deberán considerar esto.

Existirá un ámbito integrado por personas que hayan desempeñado y/o desempeñen roles internacionales, de forma que permita mantener acumular la experiencia y contar con continuidad y coherencia en la aplicación de esta política.

Prioridades estratégicas a nivel del mundo scout.

Estar integrados a una organización de carácter internacional de gran dimensión, que se estructura y se atiende a través de regiones, implica una clara necesidad de priorizar con que asociaciones nos relacionaremos fluidamente. Esto no implica no relacionarnos con el resto, ni la generación de una opinión negativa con respecto a estas. El MSU priorizará a los países limítrofes y del CONOSUR y europeos de cultura latina con los cuales buscará coordinar acciones que permitan desarrollar la propuesta de Escultismo que sustentamos a nivel interno de la OMMS así como en los países correspondientes.

El carácter pluriconfesional y multireligioso de la OMMS permite intercambiar experiencias que ayuden al MSU a contar con mas confesiones integradas. Deberán caracterizar a los intercambios que realicemos por ofrecer y disponer posteriormente, nuestra contraparte. Cooperar con otras organizaciones ofreciendo nuestra experiencia y avances en diversos temas es sustancial a la hora de proyectar avances en la dimensión internacional.

Prioridades estratégicas a nivel del mundo no-scout.

La globalización de la pobreza, la exclusión, y la tendencia hacia el crecimiento de las desigualdades socio-económicas en el mundo entero son aspectos que el MSU debe combatir. Para ello la alianza con otras organizaciones a nivel internacional debe ser una estrategia planificada y conciente.

Al igual que en las prioridades estratégicas a nivel mundo scout, las alianzas deberán caracterizarse también por lo que ofrecemos a nuestra contraparte.

Captación de Recursos.

La captación de recursos es otro aspecto a desarrollar y sistematizar.

Se señalan como prioridades para este aspecto la consecución de proyectos

- a nivel interno del MSU: para todo lo concerniente al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- a nivel externo no scout –con otras organizaciones: instituciones del estado, ONG, empresas, etc.-: juventud, adolescencia y niñez, educación en la paz, educación en valores, y educación ambiental.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

Responsabilidades del equipo de gestión: Llevará adelante el Relacionamento Internacional. Reportará al Director de Desarrollo Institucional y coordinará sus programas y acciones con el Equipo de Desarrollo Institucional.

Deberá pautar:

1. como conseguir colaboración en el exterior (concertar proyectos y convenios de desarrollo para nuestra asociación, elaborar proyectos de cooperación e intercambio mutuo, etc.) en coordinación con la Secretaría de gestión de proyectos y la Secretaría de Finanzas. Determinar acciones que permitan avanzar en función de las capacidades reales de la institución y su potencial de desarrollo.

2. definir las necesidades de la institución y oportunidades que presenta el contexto. Apostar a áreas específicas priorizadas en la presente política.

3. precisar criterios para los gastos que insuman dichas tareas. Pauta para la rendición de cuentas, etc.

4. crear una Equipo Internacional que lleve adelante la gestión en este ámbito.

5. establecer cuales serán los criterios en la designación de personas para llevar adelante estas tareas-

6. los criterios que se utilizarán para la conformación de equipos o delegaciones que participen en eventos a desarrollarse en otros países a los que es invitado el MSU y darlo a conocer a todos los asociados. En este sentido se debe procurar la equidad en la participación; todo miembro tiene derecho a vivenciar la dimensión mundial del movimiento scout tanto hacia fuera como hacia adentro (quienes vienen de otras asociaciones scout u otras organizaciones a participar de algún evento o actividad organizada por el MSU).

7. la participación y devolución responsable, de todas aquellas personas que viajen al exterior. De esta manera se irá generando una base de datos sobre dichas experiencias así como poder continuar el canal de comunicación iniciado más allá que la persona que hizo el contacto no esté trabajando en ese momento en la asociación.

(1) Extractado de la estrategia de la OMMS aprobada en la Conferencia Mundial en Grecia.

Política Institucional

Captación de recursos económicos

aprobada por la IX Asamblea Nacional
el 30 de noviembre de 2003

Objetivo general:

Mejorar la captación de recursos económicos en todos los niveles organizacionales.

Objetivos específicos:

Mejorar la captación de recursos económicos a nivel de gestión institucional – nacional-.

Generar recursos económicos en los niveles distritales.

Apoyar a los grupos a mejorar la captación de recursos.

Creación de un equipo de Unidad Funcional

Redefinir la Política para el relación empresarial

Definir o Elaborar un manual de relacionamiento de como relacionarse con las empresas

Introducción.

“Recursos

Los recursos financieros y de otro tipo pueden resultar de estas relaciones, pero además el Movimiento necesita atender específicamente a sus necesidades y oportunidades de recaudación de fondos en todos los niveles, preparando planes específicos para este propósito. Una recaudación efectiva de fondos también necesita de buenas relaciones con otros y buena comunicación”⁽¹⁾.

El Uruguay atraviesa una crisis en varios aspectos, y sin duda uno de ellos es el económico. El MSU inserto en la sociedad no escapa a esta realidad, y debe generar en forma permanente y sistémica, mas allá de la coyuntura, mecanismos que tiendan a la captación de recursos en forma amplia y sostenida.

Definiciones generales:

Marcos generales.

La capacitación de los adultos que desempeñan roles a nivel de la gestión institucional en esta temática será una prioridad nacional.

Tender a aumentar en forma significativa de forma porcentual, los ingresos que no corresponden al aporte social.

Se deberán establecer claras políticas sobre el otorgamiento de becas a los aportes sociales y/o subsidios por uso de las instalaciones del Campo Escuela tendiendo a su disminución a través de la capacitación de los adultos.

El relacionamiento con empresas es un aspecto estratégico para llevar adelante las distintas actividades que realiza la institución. El mismo se deberá ceñir al documento de relacionamiento de Política Empresarial del MSU.

Se creará una unidad funcional que permita concentrar gestión de captación de recursos financieros a nivel institucional. Deberá trabajar en la búsqueda de recursos económico-financieros.

Trabajo multilateral.

Para abordar esta tarea se deberá trabajar en forma multilateral, siendo toda la institución en sus distintas áreas, planos y niveles responsable de la misma.

Para ello se encomienda:

- La unidad funcional encargada de Captación de Recursos Económicos creará una base de datos con experiencias en esta temática a todos los niveles: nacional, distrital y grupal.
- La Dirección de Recursos Adultos la realización de acciones que tiendan a formar a los educadores y profesionales que tienen roles a nivel de gestión institucional en este aspecto. También deberá cubrir a los niveles distritales y grupales en coordinación con Animación Territorial.
- La Dirección de Programa de Jóvenes facilitará herramientas para trabajar en los grupos y/o unidades scout sobre la captación de recursos económicos en todo su aspecto educativo.
- La Dirección de Programa de Jóvenes en coordinación con la Secretaría de Relaciones Interinstitucionales pondrá al servicio de los miembros información sobre organizaciones que trabajen temas como el cooperativismo, autogestión, etc.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

Responsabilidades del equipo de gestión: Llevará adelante la gestión de Captación de Recursos genuinos. El responsable del mismo reportará al Director de Desarrollo Institucional.

Política Institucional de Gestión de proyectos

aprobada por la IX Asamblea Nacional
el 30 de noviembre de 2003

Objetivo general:

Generar, implementar, evaluar e intercambiar proyectos en todos sus niveles que aporten recursos humanos y materiales y potencien la acción de la institución en procura del cumplimiento de su Misión.

Objetivos específicos:

Orientar a los grupos y distritos en la elaboración de proyectos.

Capacitar a los educadores y a los beneficiarios sobre esta temática.

Consolidar el trabajo de proyectos en las áreas nacionales de forma integral.

Generar vínculos sólidos con otras organizaciones a nivel internacional, nacional y local a través de proyectos específicos.

Orientar, obtener y ampliar los recursos financieros a nivel nacional, distrital y grupal

Acompañar y contribuir a la Estrategia Mundial de la OMMS.

Introducción.

A efectos de dar mayor claridad, importa establecer aquí que este documento no se refiere a la Pedagogía de Proyectos, elemento propio de las corrientes de la pedagogía activa que nuestro Movimiento integra plenamente a su propuesta de Programa de Jóvenes. Esta pedagogía da lugar a la constante dinámica de acción-reflexión a través de actividades ideadas, planificadas, realizadas y evaluadas por los propios jóvenes y que conocemos como Cacería en los Lobatos, Aventura en los Scouts, Empresa en los Pioneros y Misión en los Rovers. Esta política se refiere a la elaboración de proyectos como una técnica que permite orientar los esfuerzos, planificar las acciones, buscar apoyos y evaluar la gestión.

La elaboración de proyectos es una de las técnicas más utilizadas en el trabajo social y la animación socio-cultural. Su versatilidad permite que la desarrollemos a distintos niveles de la organización.

Reconocemos que contamos con experiencia en el diseño de proyectos a nivel institucional, pero que no ha sido extendida y sistematizada en los otros –distrital y grupal. Aquí la Hoja de Ruta, en sus distintas dimensiones, es el un insumo importante a utilizar.

Por otro lado, la utilización de proyectos por las distintas áreas o departamentos nacionales como forma de desarrollar la gestión, deberá darse en función de las políticas establecidas por el Consejo Directivo en el marco de un Plan Trienal.

Definiciones generales:

La gestión de proyectos.

Debemos contar con una unidad funcional que permita la orientación de los proyectos que se presenten al medio –nacional e internacional-. En este sentido los proyectos institucionales deberán prever recursos para alguna de los siguientes aspectos: desarrollo institucional, crecimiento y recursos adultos para todos aquellos aspectos que permitan potenciar la acción del Movimiento. Se pondrá un énfasis en la generación de proyectos que sean potencialmente permanentes.

Los distritos y grupos se deberán elaborar proyectos que se enmarquen en la Hoja de Ruta y permitan aportar a las siguientes prioridades allí establecidas. Corresponderá la asistencia desde el nivel institucional al área o departamento de Animación Territorial. Para ello se elaborará material desde el Equipo Nacional que permita apoyar la gestión en estos niveles.

Implementación de proyectos.

La implementación de los proyectos a nivel institucional deberán realizarse a través del Equipo Nacional, siendo responsables de los mismos el Director Ejecutivo o Directores de área, departamentos o secretarías para lo cual se les podrá proveer - cuando corresponda- los proveerá de una remuneración o gastos de movilidad. Aquellos proyectos que se incorporen en forma permanente podrán deberán prever la presupuestación de alguno de los técnicos del equipo de gestión institucional, priorizando a la Dirección Ejecutiva y Directores de área, departamentos o secretarías.

Para los distritos la implementación deberá contar con responsables claros, y si existiera una la remuneración de cualquiera de sus miembros deberá contar con la aprobación del Consejo Directivo. Corresponderá la supervisión de lo antes mencionado al Comisionado de Distrito, y a él el quien a su vez será supervisado por el área o departamento de Animación Territorial. La asistencia a nivel nacional se realizará también desde Animación Territorial. La experiencia y evaluación, deberán ser enviadas a la Secretaría de proyectos a efectos de la creación de una base de datos para su consulta.

Para los grupos se define lo mismo que para los distritos, siendo el responsable de la asistencia y supervisión el Comisionado de Distrito.

Evaluación de proyectos.

La Dirección de Desarrollo Institucional a través de la Secretaría de gestión de proyectos será la responsable de diseñar una forma sistemática de evaluación periódica de los proyectos.

La evaluación general de los proyectos institucionales corresponde al Consejo Directivo, para los distritales corresponde a la Asamblea de Distrito, y los grupales al Consejo de Grupo.

La evaluación particular será desarrollada a nivel institucional por el Equipo Nacional, distrital CODI y grupal Consejo de Grupo.

Formación en gestión e implementación de proyectos.

La Dirección de Recursos Adultos será la responsable de la incorporación de este aspecto en la formación curricular scout.

La Dirección de Animación Territorial será responsable de la implementación de acciones que atiendan a la formación en proyectos a nivel grupal y distrital. Para ello coordinará con la Dirección de Recursos Adultos.

La Dirección de Programa de Jóvenes será responsable de la elaboración de material para la implementación de la tarea educativa en este aspecto.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

Responsabilidades del equipo de gestión: Llevará adelante la gestión de Proyectos. El responsable del mismo reportará al Director o Comisionado correspondiente.

Política Institucional de Recursos Adultos

modificada por la X Asamblea Nacional
el 28 de noviembre de 2004

Objetivo general:

Fijar las opciones generales que potencien el desarrollo personal y la optimización de las tareas realizadas por los adultos en la institución, redundando en una mejor calidad, cantidad y permanencia de los mismos.

Objetivo general:

- Contar con una forma planificada y racional para identificar, captar y acompañar a los adultos voluntarios que deseen participar de la propuesta.
- Contar con un sistema de captación y pautar en los diferentes niveles –nacionales, distrital o, grupal- la misma, así como el acompañamiento de adultos.
- Acompañar y adaptar las Políticas de Recursos Humanos Adultos de la OMMS y la Región.

Introducción

La política internacional de Recursos Humanos Adultos. En las Conferencias Internacionales de Escultismo de 1969 y 1977, realizadas en Helsinki y Montreal respectivamente el énfasis había sido dado básicamente a la formación de adultos, estableciendo las responsabilidades específicas de las Asociaciones nacionales y de cada organismo de la Organización Mundial relacionados a la formación.

La 33ª. Conferencia, realizada en 1993 en Bangkok, define la actual política internacional de R.H.A. En la misma se afirma la importancia de visualizar lo relativo a los recursos adultos como formando parte de un sistema que integra diferentes procesos, no sólo los de formación. Así:

- a Un proceso de planificación y captación de RHA.
- b. Un proceso de integración, formación y desarrollo personal de los RHA
- c. U proceso de dirección y administración de los RHA, seguimiento, evaluación, etc.

EL EDUCADOR / LA EDUCADORA QUE BUSCAMOS

Para lograr la Misión del Movimiento Scout del Uruguay, se buscan hombres y mujeres que se incorporen a desempeñar las diferentes funciones educativas y de gestión, teniendo como base las siguientes características:

Hombre o Mujer, mayor de 18 años,
que tenga interés y
sienta agrado por participar de un Movimiento Mundial
que contribuye al desarrollo integral de jóvenes, niños y adultos.

Capaz de comprender
y asumir críticamente la realidad en la que vive,
de comprometerse en un servicio solidario
de transformación a través de la educación
e integrándose a un equipo de trabajo.

Que sea una persona emocionalmente equilibrada,
que inspira confianza,
expresa sus valores en acciones concretas,
tiene una actitud positiva frente a la vida,
y una situación vocacional clara.

Que reconozca sus limitaciones y capacidades,
y esta dispuesto/a a superarse permanentemente.

Que integre a su vida la dimensión religiosa
y exprese su fe a través de una religión
coherente con la Propuesta Educativa del Movimiento.

Definiciones Generales

La política abordará en forma íntegra y unitaria las siguientes áreas: la Captación, la Formación y el Seguimiento que interactúan entre sí:

a. La Captación

1. Análisis del estado actual. Diagnóstico y elaboración de documentos previos.
Se deberá contar con el documento que presente claramente cuáles son los perfiles definidos institucionales en todos los niveles –grupales, distrital y nacional-.
2. Detección de necesidades
3. Identificación de fuentes. Internas y externas.
4. Acciones institucionales e individuales de captación.
5. Acuerdo mutuo.

b. La Formación

Como punto de partida, asumimos como criterio fundamental la necesaria coherencia que debe existir entre la propuesta educativa de nuestro Movimiento y lo que se experimenta en cualquiera de las instancias de formación. En sus objetivos, en sus contenidos, en sus formas concretas de realización, la vivencia de una actividad de formación debe ser coherente con nuestra propuesta institucional (nuestro proyecto de sociedad, nuestro Proyecto Educativo, nuestras opciones como movimiento. Esto determina que todos los equipos de coordinación o animación de las instancias de formación deben tener realmente clara, conceptual y vivencialmente, la propuesta actualizada del movimiento y debe proponerse adoptarla como marco de referencia fundamental en su trabajo. Esto será válido, en términos generales, también para aquellas instancias formativas en las que participen adultos no pertenecientes al movimiento, ya sean esas instancias generadas por la *Escuela de Formación* del MSU o en convenio.

a. Caracteres generales del Sistema de Formación:

- La Formación de adultos debe contribuir al desarrollo equilibrado de las diversas dimensiones de la Persona. Por ello las diversas instancias de formación tendrán siempre presente si responden concretamente a las Áreas de desarrollo: corporalidad, creatividad, carácter, espiritualidad, afectividad, sociabilidad.
- La Formación contemplará asimismo, el Método Scout con sus constantes pedagógicas:
 - El modelo de hombre y sociedad que busca el movimiento
 - Que cada persona se asuma como sujeto de su propia educación. Se promoverá que cada uno se haga responsable de su propio desarrollo. Se propondrán desafíos y metas que lo ayuden a asumir su progresión en la formación y su compromiso personal con lo que se propone.
 - Se privilegiará la vida en pequeños grupos (en los cursos vivenciales fundamentalmente; en los modulares siempre que sea posible), donde se aprenda a trabajar, a compartir, a relacionarse con los demás; donde se asuman responsabilidades al servicio de los otros, donde se confronten las experiencias vividas.
 - La autoridad será testimoniada como un servicio, asumiendo el rol y las responsabilidades de cada uno.

- Se buscará desarrollar las instancias de formación vivenciales en contacto con la naturaleza, marco privilegiado de las actividades scout, donde es posible ensayar la sociedad nueva a la que aspiramos.
 - La vivencia de la dimensión religiosa estará presente conceptual y vivencialmente.
 - Se apunta a una Formación permanente. Para cumplir con su rol de educador en una comunidad que busca ser liberadora, el adulto debe prepararse en forma permanente y a un nivel exigente, comprometido y responsable. Se combinarán una Formación mínima, obligatoria, y una Formación opcional, como formas de estimular la Formación permanente. Se buscará en esa misma línea, enriquecer la formación ofrecida por el propio movimiento, con opciones generadas mediante convenios con otras instituciones y Ong's vinculadas a la educación.
 - La Formación es personalizada. Buscará responder a las diferentes necesidades y características individuales, contextos culturales, y de acuerdo a la función que se desempeña en la institución.
 - La Formación estará centrada en el aprendizaje. Estimulando el autoaprendizaje, buscará desarrollar la capacidad de 'aprender a aprender', como también la disponibilidad a 'desaprender' y 'reaprender', como actitud indispensable para adaptarnos a una realidad cambiante.
 - Se procurará implementar en modalidades de aprendizaje activas y atractivas, sin perjuicio del nivel mínimo en contenidos conceptuales.
 - Se fomentará en lo posible el acceso horizontal y la navegabilidad entre las diferentes líneas de Formación: Educación de Jóvenes, Gestión institucional, Formación de Adultos. Se buscará que el adulto encuentre sin dificultad aquel lugar de la institución desde donde estime que su servicio está más de acuerdo con sus capacidades y su vocación personal. No obstante, la línea de Educación de Jóvenes actuará como eje vertebrador de todas las posibles opciones.
 - Por todo lo anterior, el Plan que se presenta más adelante tiene el carácter de un Sistema Mixto. La Formación de Adultos en el Movimiento Scout conoce a nivel mundial dos modalidades: El Sistema Lineal, implementado en cursos sucesivos, de carácter 'vivencial' y 'cerrado'. Tiene como ventajas principales el no centrarse sólo en contenidos, ofreciendo al adulto un espacio de crecimiento y confrontación de experiencias en comunidad con otros. Como desventajas, presenta una Formación universal y sumamente concentrada o poco diversificada, para todos los roles posibles. El Sistema Modular, implementado en Módulos realizados en distintas instancias y sobre temáticas puntuales, entre semana o de fin de semana. Su principal ventaja es ofrecer una Formación más versátil y adaptada a las distintas funciones institucionales e intereses formativos del adulto. Su desventaja está en el déficit de vivencia comunitaria.
- La realidad del Uruguay, sus distancias – comparativamente mucho menos extensas que el resto de la Región -, y el número potencial de adultos involucrados, permite la ambición de aspirar a un régimen mixto, que combine las ventajas de ambos sistemas mencionados.
- Una Formación descentralizada. Se aspira a una capacidad creciente de los distritos o de zonas de formación, para cumplir funciones formativas. Esto potencia las diferentes localidades del país, y acerca la formación a los adultos en tiempos y costos.

Sin perjuicio de esto, se mantendrán instancias nacionales para fomentar el intercambio y el desarrollo de una 'visión nacional'.

b. La Formación de los Adultos en el MSU

Se proponen a continuación objetivos generales para la formación del adulto.

Buscando que el proceso de formación sea integral, estos objetivos se presentan en tres áreas:

La tarea: Estos objetivos apuntan a la adquisición y profundización de las herramientas necesarias para desarrollar la tarea específica del adulto en el Movimiento.

La participación: El adulto que se integra al M.S.U. asume la responsabilidad de ser un integrante activo en la vida del Movimiento en sus diversas instancias.

La persona: Esta serie de objetivos apunta al desarrollo personal y a ir asumiendo como propio el estilo de vida Scout.

En relación a la tarea:

- * Difundir el Proyecto Educativo del M.S.U propiciando la reflexión crítica que le permita a cada uno identificarse con él y dar una intencionalidad educativa clara a su tarea.
- Capacitar a los adultos en el dominio, aprendizaje, manejo, comprensión de la metodología correspondiente a su rol, fomentando el desarrollo de aptitudes acordes a la intencionalidad educativa del M.S.U.
- Incentivar el aprendizaje y la adquisición de habilidades y conocimientos técnicos como medio para que:
 - las actividades propuestas respondan adecuadamente a las necesidades y motivaciones que las generan,
 - el programa se actualice en forma permanente.

En relación a la participación:

- Dar a conocer las organizaciones y estructuras del Escultismo en sus diferentes niveles (mundial, regional, nacional y local) descubriendo la universalidad del mismo definida en sus propósitos, fomentando el desarrollo y la vivencia del sentido de pertenencia.
- Tomar conciencia de cuales son las distintas instancias de participación en la vida del Movimiento y los niveles de compromiso de cada una de ellas supone.

En relación a la persona:

- Estimular el desarrollo de actitudes que promuevan la búsqueda permanente de superación personal.
- Lograr que cada uno asuma la responsabilidad de su formación como un proceso constante que abarca todas las dimensiones de su persona promoviendo un desarrollo integral.
- Fomentar el descubrimiento de si mismo como protagonista de la propuesta del Movimiento, y como tal profundizar y asumir como propio del estilo de vida Scout.

3. El Seguimiento

- a. Apoyo a la tarea. Es el acompañamiento en el desempeño de la función brinda-

do por la persona responsable de la misma y por el equipo con quien trabaja.

Comprende los siguientes aspectos: identificación del responsable, acogida e integración del nuevo educador, acompañamiento que se realizará durante el período acordado, continuidad en su formación.

- b. Evaluación de desempeño. Se debe realizar periódicamente por el “Consejo respectivo o por el responsable directo”. Aquí se evaluará el cumplimiento del rol y los compromisos asumidos por el miembro a evaluar.
- c. Decisión para el futuro. Luego de cumplido el período en un rol, se realizará la evaluación del trabajo desempeñado, pudiendo derivar en renovación del compromiso mutuo para seguir el mismo rol; reubicación en otro rol; o retiro de la institución.
- d. Reconocimiento. En cualquiera de estas decisiones, siempre deberá considerarse el reconocimiento formal, ya sea por el rol desempeñado satisfactoriamente y/o por el tiempo entregado.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Aplicación, supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

Responsabilidades del equipo de gestión: Aplicación, supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

Política Institucional Religiosa

modificada por la X Asamblea Nacional
el 28 de noviembre de 2004

Teniendo en cuenta que el objetivo del movimiento es la transformación de nosotros mismos y de la sociedad, a través de una educación liberadora e integral, el MSU ayudará a cada niño, joven y adulto que lo integra a realizar un proceso de formación espiritual, promoviendo y estimulando la adopción de una fe.

La formación religiosa en un marco plural es parte esencial de la formación integral de los jóvenes, pues la propuesta educativa scout integra verdaderamente una propuesta de desarrollo de espiritualidad religiosa.

Debido a que la educación scout del MSU se apoya fundamentalmente en el testimonio personal de los educadores, éstos buscarán tener un compromiso de fe y una conducta coherente con su espiritualidad religiosa; comprometiéndose a una búsqueda real de ésta, aquellos que aún no la tengan. En lo que dice relación con los jóvenes, la educación scout procurará en ellos la búsqueda permanente de Dios, la adhesión a los valores espirituales y la lealtad con la religión que los exprese.

La estructura del MSU dará amplias oportunidades a todas las religiones para educar en su fe y ofrecer a los jóvenes la posibilidad de vivirla de acuerdo a su religión.

Para esto las diferentes facetas de la propuesta educativa del movimiento integrarán la dimensión de lo religioso, tanto en su aspecto personal, como comunitario.

El MSU será un movimiento pluriconfesional que no optará, como institución, por ninguna confesión religiosa específica. Se buscará un permanente diálogo entre los miembros de confesiones distintas, en un clima de respeto por la diversidad y valoración de lo común.

Todas las confesiones religiosas representadas dentro del movimiento podrán constituir Comisiones Confesionales destinadas a la educación en la fe.

Las denominaciones religiosas que deseen constituirse formalmente dentro del movimiento y formar su propia comisión confesional, deberán solicitarla al Consejo Directivo, quien decidirá en consulta con el Consejo de Formación Religiosa, de acuerdo a los reglamentos propios que se establezcan a los efectos.

Para ser aceptada dicha institución religiosa deberá contar con el reconocimiento del Ministerio de Educación y Cultura, con Personería Jurídica, así como deberá expresar formalmente por parte de sus máximas autoridades nacionales, un reconocimiento explícito de los fines y métodos del Movimiento Scout del Uruguay.

Estas comisiones deberán coordinar sus actividades con las estructuras institucionales y territoriales correspondientes así como con el Consejo de Formación Religiosa del MSU; se sujetarán a sus términos de referencia, válidamente aprobados por los respectivos organismos internos y conducirán su acción en un espíritu de colaboración y disciplina con el MSU y sus autoridades.

Las comisiones antes enunciadas podrán pertenecer a todos los organismos scouts internacionales que hayan sido reconocidos como tales por la OMMS, así como a las estructuras propias de las denominaciones religiosas respectivas, participando libremente en sus actividades.

Igualmente podrán dictar cursos, editar publicaciones relativas a su objetivo, otorgar becas y en general desarrollar todas las acciones que estimen convenientes para el logro de sus objetivos.

Todo grupo scout que funcione en una institución perteneciente a una confesionalidad religiosa será respetuoso de las normas de dicha institución.

Estructura religiosa

Al ser la formación religiosa parte integrante de la formación que el MSU ofrece a los jóvenes, se debe brindar a todas las denominaciones religiosas igualdad de condiciones para anunciar su fe.

Consejo de Formación Religiosa

Está constituido por el Capellán y el Coordinador de cada Comisión reconocida.

Para constituirse, deberán tener representantes de al menos dos Comisiones Confesionales diferentes. De existir sólo una Comisión, será igualmente conformado buscando el Consejo Directivo que su integración sea representativa de la confesionalidad de los miembros.

Tendrá la organización que él mismo entienda conveniente, pudiendo crear todas las comisiones de trabajo que considere necesarias.

Sus políticas deberán ser aprobadas por el Consejo Directivo.

Sus actividades normalmente se coordinarán con el Equipo Nacional.

Se reunirá con la frecuencia que las necesidades lo indiquen y tendrá como finalidad:

- Designar al Asesor religioso Nacional, que presidirá el propio Consejo, y durará dos años en sus funciones
- Apoyar la formación religiosa de todos los miembros del movimiento; implementando en coordinación con Recursos Adultos el acompañamiento de quienes estén religiosamente indefinidos.
- Elevar propuestas de política Religiosa a los organismos del MSU que correspondan.
- Integrar el Área Educativa del MSU (en su aspecto específico).
- Intercambiar experiencias, proyectos e ideas.
- Preparar ceremoniales interconfesionales.

El Asesor Religioso deberá:

- Representar ante el Consejo Directivo la opinión del Consejo de Formación Religiosa.
- Actuar en nombre del MSU en todo lo referente a la formación espiritual de la juventud.

- Mantener relación con las religiones que no hayan constituido una comisión alentándolos a hacerlo, y representarlos en el movimiento.
- Establecer contacto con denominaciones religiosas no integradas al movimiento, incentivando la formación de grupos scouts dentro de su religión.

Comisiones Confesionales

Tienen un carácter permanente y asesor frente a la autoridad del MSU y serán responsables de la orientación y formación religiosa de adultos, jóvenes y niños, que profesen su mismo credo. Asimismo los Grupos confesionales y los educadores estarán representados en las comisiones confesionales de su fe.

Cada comisión confesional tendrá una estructura propia definida por ella misma y con el visto bueno del Consejo Directivo.

Contará con un Capellán Nacional y un Coordinador, además de otros miembros.

Las funciones de la comisión confesional son:

- Apoyar y promover el desarrollo espiritual y moral de todos los miembros del Movimiento que profesen su misma fe.
- Instrumentar los mecanismos necesarios para posibilitar el acompañamiento personal de los educadores y satisfacer las necesidades técnicas en lo religioso y/o espiritual que presenten.
- Proponer el nombramiento de Capellanes y educadores que se responsabilicen de la educación en la fe en los grupos scouts, distritos, actividades, cursos, etc.
- Elaborar el plan de formación religiosa para los miembros del MSU que profesen su fe en un todo de acuerdo con el Proyecto educativo del Movimiento, en coordinación con el Consejo de Formación Religiosa.
- Programar actividades propias de la práctica de la religión, coordinadamente con el Equipo Nacional.
- Transmitir al Equipo Nacional todas las nuevas propuestas y observaciones que consideren oportunas y necesarias.
- Mantener estrechas relaciones con las autoridades de su religión, sus organismos, y en especial, los responsables de la formación espiritual de jóvenes.
- Intercambiar material y experiencias con comisiones similares de otras asociaciones scouts.

Todos los integrantes de las Comisiones Confesionales deberán ser miembros del MSU.

Religión de los educadores

La dimensión espiritual de la educación scout del MSU se apoya fundamentalmente en el testimonio personal de los educadores, así como en su capacitación para poder desarrollar con los muchachos el adecuado acompañamiento, explicitación, y profundización de lo religioso en sus vidas y actividades.

Así, además de un permanente desarrollo del instrumental religioso específico, el MSU presentará un Programa Scout que integre lo religioso y procurará la adecuada forma-

ción religiosa de todos los educadores.

Confesionalidad de los Educadores.

Como criterio general, todo educador perteneciente al MSU, en coherencia con la propuesta educativa del Movimiento, buscará tener un compromiso de fe religiosa. El desarrollo de su dimensión espiritual mediante etapas de progresivo descubrimiento y compromiso personal, es parte intrínseca de su progresión personal como Educador.

El Movimiento es, también para los adultos, un espacio de novedad y encuentro de todas las dimensiones de la persona, que incluye lo religioso. Por ello se admite la participación activa de Educadores que aún no hayan clarificado sus opciones religiosas, y por tanto están “religiosamente indefinidos”. Estar “religiosamente indefinido” implica una actitud dinámica de búsqueda de la definición de su camino religioso. Este proceso será apoyado por el Consejo de Grupo en coordinación con Recursos Adultos y el Consejo de Formación Religiosa.

Como parte de su afiliación al MSU, todo educador y todo aspirante a educador deberá definir su confesionalidad, o su carácter de “religiosamente indefinido”. Estos últimos serán apoyados directamente por el Consejo de Formación Religiosa.

Todo educador participará de las estructuras y actividades formativas, culturales, o de profundización espiritual, que a los efectos promueva el Consejo de Formación Religiosa o la Comisión confesional que le corresponde. Los educadores o aspirantes que profesan una religión que no está aún constituida, se integrarán a la estructura específica que a los efectos implemente el Consejo de Formación Religiosa.

Como criterio general, y en razón de la coherencia que debe tener la propuesta educativa del MSU, para desempeñarse como responsables de unidad o niveles superiores del Movimiento, los organismos correspondientes pedirán a los educadores, como parámetro de madurez y compromiso personal de fe, claridad en su confesionalidad religiosa.

Formación Religiosa de los Educadores

El desarrollo de la espiritualidad religiosa de todo educador es parte integrante e inseparable de la formación global que recibe en el Movimiento. Éste atenderá tanto a su crecimiento personal, como a su tarea de educador.

Sin prejuicio de los cursos, congresos, conferencias, u otras instancias que se implementen en forma específica para la profundización en aspectos religiosos concretos, el desarrollo de la espiritualidad religiosa del educador será parte del Plan de Formación.

El Plan de Formación de educadores, así como los objetivos y contenidos globales de cada nivel de formación de educadores, serán definidos y aprobados por el área competente asesorado por el Consejo de Formación Religiosa.

La formación religiosa de todos los cursos estará a cargo conjuntamente del Departamento de Formación y la Comisión de Formación Religiosa, quienes lo atenderán desde la especificidad de cada confesión.

Todo curso que integre el Plan de Formación de los educadores tendrá espacios específicos de explicitación religiosa, ocupando éstos un espacio significativo en el desarrollo del curso. La duración de los módulos correspondientes a cada área serán establecidos de común acuerdo entre el Departamento de Formación y la Comisión de Formación Religiosa.

La parte religiosa de cada curso no será meramente yuxtapuesta a la parte técnica, sino que estarán integrados de modo de tender juntos al mismo objetivo. El Equipo de Dirección del Curso deberá, por tanto, velar por el cumplimiento de ambas dimensiones.

Dentro del “Plan de Formación” del educador, se promoverá la lectura orgánica desde la propia fe religiosa de la Promesa, la Ley, y los Principios del Movimiento.

Confesionalidad del Grupo Scout

El Grupo Scout es el lugar concreto donde se implementa el Proyecto Educativo del MSU a través del Programa Scout. Es el lugar donde se hace realidad la integridad de la propuesta, la que por coherencia debe incluir la dimensión religiosa.

La propuesta, educativamente, presentará la dimensión espiritual de una manera concreta por lo que debe estar referida siempre a religiones que le permita expresar y vivenciar la fe e un modo específico.

El Programa Scout que desarrolla un Grupo, deberá estar en coherencia total con la unidad de la propuesta educativa general del MSU, así como con lo específico y distintivo de la religión/religiones que profesa.

En el MSU, únicamente podrán ser reconocidos los Grupos Scouts que se definan como:

- a) Grupos “*confesionales homogéneos*”
Ser “confesional” significa, que el grupo tiene una religión concreta. Ser “homogéneo” significa que en ese grupo tanto los educadores como los muchachos tienen que pertenecer a la religión del grupo, y no se aceptan miembros que no participen activamente de esa religión. Su propuesta educativa se orienta definidamente por la religión que confiesan, siguiendo los lineamientos de la Comisión Confesional correspondiente.
- b) Grupos “*confesionales abiertos*”
Ser “confesional” significa, que el grupo tiene una religión concreta. Ser “abierto” significa que en ese grupo, a los niños, jóvenes y adultos no se les exige que antes de entrar participen activamente de esa religión, sino que se aceptan niños, jóvenes y adultos que están en búsqueda, es decir, que no tienen clara su fe pero aceptan orientarse en base a la religión que el grupo tiene. Por su parte, los equipos de educadores deberán contar con miembros que pertenezcan a la religión del Grupo. La propuesta educativa del grupo se orienta definidamente por la religión que confiesa, siguiendo los lineamientos de la Comisión Confesional correspondiente.
- c) Grupos “*pluriconfesionales*”
Son grupos que como tales no tienen una religión definida, aunque su propuesta educativa incluye activamente lo religioso. Los niños, jóvenes y adultos que lo

integran tienen, cada uno, su propia religión, aunque estén en búsqueda, es decir, que no tienen clara su fe pero que aceptan orientarse en lo religioso tal como el movimiento scout lo plantea. El grupo no solamente respeta la fe de sus integrantes, sino que la promueve adaptando la propuesta educativa general para cada caso, siguiendo los lineamientos del Consejo de Formación Religiosa. Por su parte, los educadores tendrán cada uno su religión, según lo establecido en el capítulo precedente.

En el momento de su reconocimiento por el MSU, todo Grupo Scout deberá definirse religiosamente como “Grupo Confesional” “homogéneo” o “abierto” de una religión reconocida por MSU, o como “Grupo Pluriconfesional”. Esta definición es constitutiva del Grupo Scout y no podrá cambiarse sin la aprobación por parte del Consejo Directivo, habiendo escuchado al consejo de Formación Religiosa.

Los Grupos Confesionales, con su reconocimiento por el MSU, quedarán automáticamente integrados a la estructura de sus respectivas Comisiones Confesionales. De igual modo, los Grupos Pluriconfesionales quedarán automáticamente integrados a la estructura específica del Consejo de Formación Religiosa.

Lo religioso en el Programa Scout

Dado que la dimensión espiritual es parte inseparable de la educación integral que propone el MSU a los niños y jóvenes, todo el Programa Scout debe tenerla presente y desarrollarla implícita y explícitamente en toda su propuesta.

A su vez, cada “Confesión” religiosa tiene particularidades muy específicas y diferenciadoras, que marcan su riqueza propia y caracterizan sus cosmovisión y su escala de valores. Por ello, toda Comisión Confesional tiene el derecho de iluminar tanto los objetivos educativos, como los fundamentos metodológicos, desde su perspectiva religiosa concreta.

La elaboración de los proyectos metodológicos es competencia exclusiva del área correspondiente, aunque la elaboración y aprobación de las variaciones metodológicas globales o sustanciales, se deberá hacer con el asesoramiento del Consejo de Formación Religiosa.

El Consejo de Formación Religiosa y cada Comisión Confesional podrán integrar todos los complementos metodológicos específicos que considere necesarios o convenientes, en lo que atañe tanto a la explicitación religiosa como a la promoción de valores éticos concretos.

El Consejo de Formación Religiosa y cada Comisión Confesional podrán nombrar Asesores religiosos para lo metodológico, cuya función será la de acompañar la elaboración y ejecución del Programa Scout a todos los niveles, de acuerdo con el Departamento de Programa.

Con el fin de mantener la unidad orgánica del Programa Scout, el seguimiento de la adecuada implementación de todo lo referido al nivel religioso, tanto en grupos confesionales como pluriconfesionales, corresponde a las autoridades naturales del MSU (Jefe/Coordinador de Grupo, Comisionados Territoriales, de Rama, etc.).

Política Institucional Animación Territorial

aprobada por la IX Asamblea Nacional
el 30 de noviembre de 2003



Objetivo general:

Apoyar a los distritos y grupos en la implementación de la propuesta educativa en cumplimiento de su Misión.

Objetivos específicos:

Orientar y apoyar a los distritos y grupos scout en la aplicación del Programa de Jóvenes.

Apoyar y motivar el funcionamiento de los Consejos de Grupo buscando potenciar a los mismos como comunidad educativa primordial dentro de la institución.

Organizar adecuadamente de manera versátil y eficiente la estructura territorial, previa consulta a la CONACANT, atendiendo puntualmente las realidades donde la distancia entre los grupos scout es mayor.

Desconcentrar la institución territorialmente a través de los distritos, captando necesidades, incorporando en ellos la gestión, apoyando y motivando a los Consejos y Comisionados de Distrito, priorizando la formación en aquellos distritos que así lo requieran.

Orientar, obtener y ampliar los recursos financieros en el nivel distrital y grupal.

Introducción.

“Se invita a las Asociaciones a que implementen programas de animación territorial que incrementen la identificación de las personas con la misión, visión y objetivos institucionales. Mediante el estímulo personal, el apoyo en la tarea, las tutorías y el seguimiento directo, estos programas deberán profundizar el compromiso de los voluntarios, elevar el nivel de sus competencias y realizar un reconocimiento por su dedicación en la tarea”.

Marcos generales:

La propuesta educativa del MSU se lleva adelante, principalmente, en los Grupos Scout.

Allí se realiza la síntesis, en donde los adultos ponen en práctica el programa de jóvenes para los cuales se fueron formando. Para atender la tarea educativa de los grupos el MSU proveerá un ámbito nacional que permita la animación, apoyo y seguimiento de los mismos en todo el territorio nacional.

Propuesta educativa adecuada a la realidad local.

El MSU debe contar con una forma de funcionamiento que permita el crecimiento en todas sus dimensiones. El adecuar la propuesta educativa a la realidad donde se de-

sarrolla, implica entre muchas cosas, clarificar lo “esencial” de lo “accesorio”. Estos aspectos deberán estar considerados en nuestro Programa de Jóvenes, lo que será retomado por Recursos Adultos para su orientación y formación.

Estructura Territorial

Contar con una estructura territorial que apoye, acompañe y evalúe a los distritos en el relacionamiento con otras instituciones scouts y no scouts, considerando la realidad interior y Montevideo.

Una estructura que debe ser flexible, conteniendo la posibilidad de ser modificada.

Desconcentración territorial.

La necesidad de desconcentrar la gestión institucional a nivel territorial es una estrategia que debemos apostar para potenciar nuestra tarea y crecimiento. Los Distritos son entonces ámbitos donde se diseña, planifica y lleva adelante la gestión institucional en esa zona. Tender a ello implica emprender acciones que tengan como objetivo dotar al mismo de recursos humanos locales con formación, que radicados allí orienten la propuesta educativa y la formación de otros adultos.

También se deberá definir el rol de los responsables zonales, clarificando las atribuciones conferidas por las autoridades correspondientes. Los mismos deberán atender las distintas áreas de la gestión institucional en forma íntegra, procurando contribuir al desarrollo de Escultismo en la localidad y en el marco definido en nuestros documentos institucionales.

Planificación institucional.

El MSU a incorporado para su planificación distintas herramientas que le han y continúan aportando para elaborar la estrategia a llevar adelante. Entendemos que para que la misma sea conciente y participativa es parte sustancial la formación, animación y motivación de los miembros. En este sentido se alentará a sistematizar las herramientas de planificación desde el ámbito nacional y distrital –con sus correspondientes evaluaciones en especial atendiendo su vigencia y aplicación-. Se deberá procurar que la misma no se transforme en un rutina burocrática y que por el contrario sea entendido y utilizado como un espacio de construcción colectiva.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

Responsabilidades del equipo de gestión: Llevará adelante la gestión de Animación Territorial. El responsable del mismo reportará al Director Ejecutivo e integrará a su equipo a los Comisionados Distritales.

(1) Política de Desarrollo Institucional de la Región Interamericana

Política Específica de Arrendamiento o sesión de la Casa Scout

aprobada por el Consejo Directivo
el 22 de marzo de 2004

Objetivos específicos:

- Definir a que público se le arrendará y a quienes se les cederá en forma gratuita.
- Pautar que espacios serán posibles arrendar o ceder.
- Generar recursos genuinos para el mantenimiento y mejora de la sede nacional.
- Clarificar los marcos de los arrendamientos y las responsabilidades de los arrendatarios.

Introducción.

“Tender a aumentar en forma significativa de forma porcentual, los ingresos que no correspondan al aporte social” (1)

“Consolidar una política económica en función de las políticas de crecimiento y desarrollo institucional” (2)

Cesión o arrendamiento.

El Consejo Directivo solo cederá en forma gratuita las instalaciones a aquellas instituciones que así lo soliciten con el objeto de realizar actividades sin fines de lucro y en un todo de acuerdo con los fines del MSU y la Política institucional de relacionamiento interinstitucional

Se autoriza el arrendamiento de la sede para los grupos scout, y personas físicas o jurídicas que tengan en sus cometidos el lucro, siempre y cuando no contradiga los fines institucionales. Para el caso de empresas, se deberá cumplir con la Política específica de relacionamiento empresarial.

Espacios autorizados para ceder o arrendar.

Se podrán arrendar o ceder el subsuelo y las piezas de la planta baja que no tengan material institucional. La planta alta no podrá ser utilizada hasta que cuente con la habilitación correspondiente.

Responsabilidades del arrendatario.

El arrendatario asumirá las responsabilidades que figuren en el contrato, el cual deberá contemplar los siguientes extremos:

- Ø No realizar modificaciones edilicias sin autorización del MSU. En caso de ser acordadas, las mejoras serán cedidas sin costo al MSU.
- Ø Las actividades que se realicen no deberán causar daño o deterioro del mobiliario existente como así tampoco de los materiales allí existentes.
- Ø El espacio cedido en préstamo deberá quedar en perfectas condiciones de poder ser utilizado en un plazo no mayor a 24 horas.

Los montos del arrendamiento y el destino de los beneficios.

La modalidad del arrendamiento será flexible, dejándose por escrito el acuerdo. Los criterios del mismo se delegan a la persona responsable de la ejecución de la presente política. Los grupos scout o miembros de la institución contarán con mayor prioridad y menor costo.

Los beneficios económicos serán destinados para el funcionamiento, mantenimiento y mejoras de la sede. Para ello se deberá llevar un registro de los mismos para la supervisión del cumplimiento del lineamiento expresado.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Aplicación, supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

Responsabilidades de la Dirección de Administración: Aplicación, supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

(1) Política de recursos económicos aprobada en el IX Asamblea Nacional

(2) Plan Trienal 2002/2004

Política Específica de agradecimiento

aprobada por el Consejo Directivo
el 22 de marzo de 2004

Objetivos específicos:

Reconocer y agradecer a los miembros o instituciones que hayan o estén colaborando el Escultismo o la humanidad en general.

Identificar las distintas formas de reconocimiento.

Ensalzar la tarea del Tribunal de Honor.

Introducción.

Agradecer es una de las actitudes más nobles del ser humano, aunque también es una de las más difíciles de expresar. Siempre nos cuesta reconocerle al prójimo el valor de la tarea realizada, sus aportes o su entrega. Es más fácil por naturaleza criticar, marcar los defectos del otro o incluso establecer prejuicios que muchas veces no tienen fundamento.

Nos parece muy apropiado en este sentido establecer una política de agradecimiento que quiebre esta tendencia negativa de la crítica por la crítica misma, y que simplemente tiene como objetivo incentivar una cultura sana de reconocimiento a miembros o instituciones que por su aporte así lo ameriten.

De los destinatarios y los méritos.

Se deberán implementar los mecanismos para que los reconocimientos puedan ser a personas físicas o jurídicas.

Se distinguirán dos tipos de reconocimientos los referidos al Escultismo y los otorgados por méritos relevantes al aporte de la sociedad.

De los órganos que lo resuelven.

El cuadro a continuación describe quién lo resuelve, a quién se le debe consultar y el nombre de la distinción.

Dimensión	Otorga	Asesora preceptivamente	Tipo de mérito	Nombre
Nacional	Asamblea Nacional	Tribunal de Honor	Scout	Miembro Honorario
Nacional	Consejo Directivo	Tribunal de Honor	Social	
Nacional	Consejo Directivo	Tribunal de Honor	Scout	
Distrital	Asamblea Distrital		Scout	
Grupal	Consejo de Grupo		Scout	

Responsabilidades del Consejo Directivo: Aplicación, supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Política Específica

Convenio o comodatos que requieran los Grupo Scout

aprobada por el Consejo Directivo
el 22 de marzo de 2004

Objetivos específicos:

Clarificar los criterios en los cuales el MSU se hace responsable.

Introducción.

En el último período, varios Consejos de Grupo han solicitado que el MSU firme comodatos o convenios para la consecución de sus objetivos y/o proyectos. Nuestra institución es una personería jurídica única donde los distritos, grupos y unidades, -al igual que el Consejo Directivo, Equipo Nacional y otros órganos- son parte de la estructura de funcionamiento. Por ello, ninguno de estas dimensiones, a excepción del Consejo Directivo, puede representar a la institución cuando se requiere de formalizar acuerdos con otras personas jurídicas o físicas.

Responsabilidad legal:

La responsabilidad legal de la institución recae en sus miembros y en particular a quienes representan la institución como personas físicas. Si bien, el Consejo Directivo puede delegar la representación de MSU a otros miembros, no implica la pérdida de la responsabilidad del acto.

Por lo ello será el Consejo Directivo el único órgano que resuelva el acuerdo.

Pautas que deberán figurar en el convenio o comodato.

Con el objeto de no exponer a la institución a la multiplicidad de situaciones, el Consejo Directivo pautará las condiciones en que el MSU asumirá responsabilidades cuando los grupos scout oficiales requieran de ello.

En este sentido para la firma del convenio o comodato se deberá contemplar los siguientes extremos:

- Ø Ser beneficiario del mismo el grupo y/o unidad.
- Ø No deberá implicar remuneración por concepto de renta de un bien.
- Ø Deberá estar claro la posibilidad o no de hacer modificaciones físicas.

- Ø Las instalaciones edilicias y demás, deberán estar habilitadas para su uso.
- Ø Deberá contemplar una fecha de vencimiento no mayor a los ___ años.
- Ø Deberá figurar que la rescisión del mismo se podrá realizar en cualquier momento y por escrito, dejando abierto los plazos de comunicación del acto de acuerdo a lo que se firme en el comodato o convenio.

Compromisos que asume el Grupo Scout.

El Consejo de Grupo deberá asumir los siguientes compromisos:

- Ø Cumplir con las responsabilidades asumidas por el MSU
- Ø En caso de ser una prestación de servicios e implicar la remuneración de los mismos, el Consejo Directivo podrá solicitar el depósito de una garantía por el mismo monto que percibirá el arrendatario.
- Ø Si así lo estipulara el acuerdo, deberá abonar impuestos, servicios, tasas, etc., no implicando ningún costo para el MSU. En cumplimiento de ello, el grupo deberá entregar copias de todos los pagos efectuados e informar la existencia de atrasos o inconvenientes.
- Ø Solicitar autorización para la realización de modificaciones en los predios –si así lo permite el convenio o comodato–.
- Ø Pago de servicios: seguridad, limpieza, etc.
- Ø El seguimiento, supervisión y gestión del acuerdo será responsabilidad del Responsable de Grupo.

Registro y archivo de la información.

La Dirección Ejecutiva o a quién esta designe, llevará un registro de los comodatos o convenios firmados estén o no en vigencia.

El acceso a dicha información será libre y estará a disposición de los miembros del MSU.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades de la Administración: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política a nivel nacional.

Responsabilidades del Comisionado de Distrito: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política a nivel distrital.

Política Específica

Otorgamiento de recursos económicos por concepto de anualidad a los distritos

aprobada por el Consejo Directivo
el 22 de marzo de 2004

Objetivos específicos:

Dotar de recursos económicos propios a los Distritos para implementar la desconcentración expresada en las Políticas Institucionales.

Generar mecanismos desconcentrados en la gestión económica.

Animar el cobro del aporte social a nivel distrital.

Clarificar las responsabilidades a nivel distrital y grupal en el cobro del aporte social.

Introducción.

En las Políticas Institucionales vigentes, hay un fuerte énfasis en la necesidad de desconcentrar la gestión institucional a nivel territorial a través de los Distritos. Por ello, se buscará que los recursos económicos que provengan del aporte social comiencen a invertirse en el funcionamiento de estas zonas territoriales.

La Política Específica de becas, define categorías del pago del aporte social, quién lo resuelve, etc. En este documento se especifica que dinero corresponde al distrito, quién lo administra y que mecanismo se utilizará para la entrega, a donde se pueden destinar el mismo y cuales son las formas de rendición.

Fondos destinados al Distrito

Corresponderá al distrito un porcentaje del 15 % del total de lo cobrado por concepto de anualidades. Para aquellos distritos en los cuales la distancia entre los grupos mas lejanos superen los 60 Km., el porcentaje será del 25 % y con el mismo criterio antes mencionado.

Responsable de la administración y mecanismos de entrega.

El responsable de la administración es el Comisionado de Distrito.

Los Grupos Scout que no son del área Metropolitana deberán acordar con el Comisionado de Distrito si debitarán el porcentaje que corresponde a la zona, para posteriormente entregárselo al Distrital.

Los Grupos Scout del área Metropolitana deberán abonar el aporte en su totalidad, entregándosele el fondo al Distrital cuando este así lo solicite.

El destino de los fondos.

Se podrán destinar los fondos para aquellas actividades que el distrito entienda conveniente -traslados, materiales, etc-, proyectos, cursos de formación, etc. En el caso de destinar los fondos a cursos de formación y con ellos se abonen viáticos a personas que presenten algún servicio –por ej. módulos, talleres, etc-, deberán ajustarse a la Política Específica de Viáticos definida por el Consejo Directivo.

No se podrán destinar estos rubros para rentar a ninguna persona.

Forma de rendición.

La Administración implementará la forma de rendición, la que deberá ajustarse a las políticas que, en su defecto, defina el Consejo Directivo.

Fiscalización del destino de los fondos.

La fiscalización del gasto y destino de los fondos será responsabilidad de la CODI.

Responsabilidades del cobro de anualidades a nivel grupal.

El cumplimiento del cobro del aporte social será responsabilidad del Resp. De Grupo y Resp. de Unidad. El Consejo Directivo implementará mecanismos de sanción para estos roles cuando los mismo incumplan esta responsabilidad.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Aplicación, supervisión, y evaluación en particular de la presente política a nivel nacional.

Responsabilidades de la Administración: Aplicación, supervisión, y evaluación en particular de la presente política a nivel nacional.

Responsabilidades de la Dirección de Animación Territorial: Aplicación, supervisión, y evaluación en particular de la presente política a nivel nacional.

Responsabilidades del Comisionado de Distrito: Aplicación, supervisión, y evaluación en particular de la presente política a nivel distrital.

Política Específica

Relacionamiento empresarial

modificada por el Consejo Directivo
el 13 de diciembre de 2003

Objetivos:

Cumplir con la política de relacionamiento interinstitucional.

Introducción.

Las empresas públicas y privadas nos invitan a alianzas puntuales y específicas a proyectos que contribuyan a ambas partes a los cometidos que se proponen. Deberemos atender en forma particular estos lazos, cuidando y seleccionando con cuales llevaremos adelante emprendimientos comunes, de forma de no contradecir nuestra Declaración de Misión.

Reconocemos en el mundo empresarial a un actor importante en la sociedad actual y por lo tanto un aliado estratégico para el cumplimiento de nuestros fines

Prioridades de relacionamiento.

Nos relacionaremos con aquellas empresas que desarrollen actividades y/o productos que no sean contrarios a los valores y principios de nuestra propuesta, y que respeten los derechos de los trabajadores.

Priorizaremos las empresas de acuerdo al siguiente orden: las de carácter Nacional, - públicas y/o privadas-, las regionales.

Registro.

Se llevará un registro o base de datos con aquellas empresas con las que nos relacionamos a efectos de procurar que las mismas sean institucionales, racionalizar las co-operaciones y potenciarlas.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

Responsabilidades del equipo de gestión: Llevará adelante la gestión el equipo que se encarga del relacionamiento interinstitucional.

Política Específica deudas de los grupos o miembros del MSU

aprobada por el Consejo Directivo
el 22 de marzo de 2004

Objetivos específicos:

Clarificar el marco de relacionamiento económico entre grupos e Institución.

Concienciar a los educadores de la responsabilidad que se asume al firmar un documento y el compromiso de pago en fecha del mismo.

Apoyar a los grupos que han asumido con responsabilidad el compromiso firmado.

Introducción.

“Consolidar una política económica en función de las políticas de crecimiento y desarrollo institucional” (1)

En el Movimiento existen deudores cuyas deudas podemos clasificar en cobrables e incobrables. Las cobrables son aquellas que se ha firmado un documento por la cual se estipula un plazo a pagar, el cual no excede a un atraso mayor a un año. Las incobrables son las mismas pero, estas exceden en tiempo un plazo bastante mayor, y se consideran incobrables después de haber fracasado los intentados de cobro.

Durante el 2003 se facilitó la posibilidad de cancelación de deudas a través del canje de deuda por un trabajo en la Institución. El resultado dio que solo un grupo concretó esta propuesta.

En este momento existen dos tipos de deudas, la generadas personalmente ya sea por la participación en una actividad (curso, taller, encuentro), y las personales generadas a través del compromiso a pagar de un grupo scout.

Condonación de deudas.

Entran en la categoría de ‘Deudas Incobrables’ aquellas que por su antigüedad continúan figurando en el activo institucional, y por la realidad del grupo se evalúa de esta manera, ya sea porque la persona que firmó el conforme ya no pertenece al grupo ni a la institución o porque la misma se arrastra desde varios años, habiendo agotado las posibilidades para el pago de la misma.

Por ello el Consejo Directivo resuelve que queden condonadas todas las deudas contraídas con el Movimiento Scout del Uruguay de acuerdo a los siguientes requerimientos al 1º de abril de 2004:

1. Una antigüedad de más de tres años a partir de la fecha de firmado el documento.
2. Reconocimiento de la deuda por los responsables de grupo.
3. Comprobado interés del grupo, o persona en la cancelación de la misma.
4. Compromiso de educadores del grupo a participar de talleres que favorezcan y ayuden a futuras planificaciones estratégicas en proyecciones económicas.

Para poder acceder a esta condonación el tesorero o administrador y el responsable de grupo deberá solicitarla a través de una entrevista con la persona que el Consejo Directivo delegue la tarea.

Tipos de deudas posibles de condonación.

Solo será posible condonar aquellas deudas asumidas por el grupo: por acceder a financiaciones –pegotines, rifas, CD, etc-, y por el campamento nacional.

Para el caso del aporte social, se condonarán las deudas siempre y cuando el grupo cuente con los registros y aportes al día.

Las deudas de los miembros por concepto de CONECTATE, Tienda Scout o cursos de formación no serán condonables. Para estos últimos, el responsable de la administración del MSU deberá coordinar con la Dirección de Recursos Adultos a efectos de tomar las medidas necesarias una vez vencido el plazo acordado para el pago.

Responsabilidades de los Responsables de Grupo en las deudas contraídas por el grupo scout.

El cumplimiento del pago de las deudas del grupo son responsabilidad del Responsable de Grupo. El Consejo Directivo implementará mecanismos de sanción para estos roles cuando los mismo incumplan esta responsabilidad.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades de la Dirección de Administración: Aplicación, supervisión, y evaluación en particular de la presente política a nivel nacional.

(1) Plan Trienal 2002/2004

Política Específica gastos de movilidad, traslados y representación

aprobada por el Consejo Directivo
el 22 de marzo de 2004

Objetivos específicos:

Clarificar los gastos de movilidad y viáticos, así como sus rendiciones de los mismos.
Pautar mecanismo de transparencia en los gastos de la gestión institucional.
Generar conciencia en los educadores institucionales en la necesidad de la austeridad del gasto.

Introducción.

La instrumentación de pautas económicas, que permitan a todos los miembros de la institución, saber y entender los gastos que se realizan por conceptos de movilidad, traslados o gastos de representación. Esta iniciativa pretende educarnos en la responsabilidad de rendir cuentas, generando conductas que favorezcan la transparencia en la gestión institucional de los gastos económicos.

Conceptos básicos del presente documento.

Para utilizar todos el mismo lenguaje, definimos algunos conceptos que se incorporarán a la gestión cotidiana y a todos los documentos contables –sean diarios, mensuales, o anuales-.

Movilidad: son gastos realizados por personas en su actividad voluntaria.

Locomoción: se refiere a los traslados, -pasajes, taxis, etc-, las tasas de embarque, la compra de combustible,

Representación: son los gastos de alimentación –comidas, comestibles, cafés, etc-, las propinas a terceros, regalos a terceros –instituciones o personas-, servicios contratados para eventos especiales –agasajos, etc-.

De los gastos.

La movilidad tiene como cometido el reintegro de gastos de un voluntario que no serán rendidos. El Consejo Directivo es el único órgano autorizado para avalar dichos gastos, y a sola autorización de el cuerpo se reintegrarán los mismos.

Los gastos de traslado deberán remitirse a su definición, y a la actividad o evento al cual se refiere.

Para los gastos de representación se autorizarán los mismo de acuerdo al lugar y duración de las actividades o eventos. Se podrá optar por modalidades previo a la

entrega del dinero: rendición por gasto o rendición global. Para ambos casos, dichos gastos deberán ajustarse al presupuesto realizado previamente para dicha actividad y aprobado por quién corresponda.

La institución no reintegrará o abonará bajo ningún concepto los siguientes gastos: compra de tabaco, bebidas alcohólicas, drogas, anticonceptivos, preservativos, golosinas,

No se abonarán bajo ningún concepto traslados que no se hayan acordado con anterioridad con quién corresponda. En caso de solicitud expresa del ejecutor del gasto y aval del Director Ejecutivo, el Consejo Directivo podrá exceptuar lo anterior.

De las rendiciones.

Los gastos de movilidad deberán ser rendidos en el momento de la devolución de los gastos, donde constará el monto, el rubro donde se asienta, y la firma de quién percibe dicho reintegro.

Los gastos de traslado y representación se rendirán a mas tardar quince días corridos posterior al último gasto realizado –si correspondieran rendir actividades de varios días-. El responsable de la rendición, deberá entregar la misma en forma clara y de acuerdo a los mecanismos que pauté quién corresponda.

Para el solo caso de los gastos de representación, como se expreso anteriormente existen dos modalidades de rendición: por gasto o global. Para el primer caso, se deberá llevar un registro completo de los gastos que se vayan realizando con los correspondientes comprobantes, -que en caso de ser pequeños o por su naturaleza no se realicen, por ej. propina,- el ejecutor deberá firmar él una salida de caja. En el caso de rendición global, el ejecutor deberá firmar él una salida de caja donde constará el gasto diario con el monto previamente acordado.

Responsabilidades del Consejo Directivo –Tesorería-: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades de la Director Ejecutivo: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política a nivel nacional.

Responsabilidades del Administrador: Aplicación, y evaluación en particular de la presente política a nivel nacional.

Política Específica de Juventud

aprobada por el Consejo Directivo
el 8 de mayo de 2004

Objetivos específicos:

- § Potenciar la participación de los jóvenes en todas las instancias del MSU – institucionales, distritales y grupales-.
- § Aportar al diseño y aplicación de políticas de juventud en lo interno y externo del MSU.
- § Acompañar las estrategias de la OMMS y Región Interamericana.

Introducción.

“PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES

Revitalizar el método Scout

El Movimiento Scout no es simplemente un movimiento para jóvenes dirigido por adultos; también es un Movimiento de jóvenes, con el apoyo de adultos. Un elemento fundamental del Movimiento Scout es el Método Scout; que requiere el compromiso activo de los jóvenes, desde el momento que se integran al movimiento, en el proceso de su propio desarrollo, y hace de cada persona el principal agente de ese proceso. Este es el elemento que, correctamente aplicado, hace que el Movimiento Scout sea más atractivo para los jóvenes y hace posible su desarrollo como individuos plenos, capaces de contribuir a un mundo mejor”.

“Participación de los jóvenes en la toma de decisiones.

Resoluciones de la 36 Conferencia Mundial.

Recomienda a cada asociación Scout Nacional que asegure una representación equitativa de hombres y mujeres jóvenes menores de 30 años en los organismos de toma de decisiones y en las delegaciones a las Conferencias Regionales y Mundiales, e invita a cada asociación nacional a presentar sus esfuerzos y adelantos hechos relacionados con este tema en su reporte anual a la Oficina Scout Mundial.

Recomienda al Comité Scout Mundial dar prioridad a hombres y mujeres jóvenes sobre personas mayores en el nombramiento de miembros de comités técnicos y grupos de trabajo a nivel mundial siempre que ofrezcan aptitudes adecuadas, y solicita a las Regiones que apliquen el mismo principio.

Invita a cada asociación Scout nacional a actuar sobre los compromisos para fortalecer la participación de los jóvenes desde 1993, presentando candidatos femeninos y masculinos con el perfil y capacidad requeridos y para las elecciones al Comité Scout Mundial.

Recomienda a las Conferencias Scout Regionales a seguir fuertemente esta línea de conducta.

Decide que los Foros Scout Mundiales de Jóvenes sean considerados como oportunidades educativas para los jóvenes miembros de las secciones de las edades mayores. Su propósito será posibilitar a los jóvenes a: compartir sus ideas y experiencias en temas corrientes que afectan a los jóvenes en diferentes partes del mundo; sugerir formas para fortalecer las políticas nacionales juveniles y capacitar a los jóvenes para la ciudadanía mundial; y contribuir con nuevas ideas al Movimiento sobre cómo enriquecer los programas educativos para los jóvenes mayores de 16.

Decide que los Foros Scout Mundiales de Jóvenes continúen haciéndose inmediatamente antes de las Conferencias Scout Mundiales, y posibilite que más jóvenes miembros estén mejor preparados para las Conferencias Scout Mundiales.

Decide que los Foros Scout Mundiales de Jóvenes sean autorizados a hacer aquellas recomendaciones que consideren apropiadas al Comité Scout Mundial para consideración de ese Comité.

Recomienda a las Asociaciones Scout Nacionales a introducir y adoptar políticas que permitan el compromiso de los jóvenes en los organismos de toma de decisiones de los niveles locales y nacionales y desarrollen vínculos entre adultos y jóvenes”.

Red de Jóvenes del MSU.

Se creará una Red integrada por aquellos miembros jóvenes comprendidos entre los 17 años y los 26 años interesados en esta temática. En el caso de ser, el interesado, miembro de la Rama Rover, se entenderá su participación desde el marco educativo que el mismo este vivenciando. Dicha red tendrá a su cargo la representación del MSU en todos los organismos de juventud que la institución integre, así como asesorará al Consejo Directivo y al Equipo Nacional en todo lo concerniente a juventud, y en especial al cumplimiento de las resoluciones de la 36 Conferencia Mundial y políticas de juventud definidas por la OMMS, Región Interamericana y MSU

Redes de jóvenes scout mundial y regional.

El MSU estará integrado a las redes o foros de juventud scout, promoviendo a las mismas como espacios de reflexión e intercambio. Se buscará que las mismas se transformen en un espacio de expresión juvenil, promoviendo que los jóvenes accedan a los lugares de toma de decisión, integrando sus propuestas e inquietudes a toda la organización mundial o nacional.

Organizaciones Estatales de juventud, nacionales y departamentales -Instituto de la Juventud y las Comisiones de juventud-.

El relacionamiento con los organismos gubernamentales de Juventud para la realización o promoción de acciones tendientes a la mejora de la calidad de vida y oportunidades de los jóvenes, deberá tender en forma permanente y sistemática. En este sentido se deberá clarificar desde lo interno los interlocutores tanto en la nacional como distrital a efectos de potenciar y coordinar las acciones.

Consejo de la Juventud de Uruguay.

El MSU como miembro fundador del CJU -y como integrante de la OMMS que tiene carácter de organismo asesor de las Naciones Unidas en la temática juventud- tiene una responsabilidad innata en dicho Consejo.

El MSU deberá aportar al CJU, entendiendo al mismo como un interlocutor fundamental en el tema juventud. La Red de jóvenes se trazará una estrategia para aportar en este sentido.

Participación de los jóvenes en las instancias institucionales.

El Consejo Directivo velará por la participación de los jóvenes en las distintas instancias institucionales. En este sentido se procurará motivar a los jóvenes a asumir roles de conducción electivos y se hará especial hincapié para su integración al trabajo en la gestión institucional.

Para la conformación de delegaciones en las Conferencias Mundiales y Regionales se tomará en cuenta las recomendaciones de la Conferencia Mundial.

Responsabilidades del Consejo Directivo: Supervisión, y evaluación en general de la presente política.

Responsabilidades del Director Ejecutivo: Supervisión, y evaluación en particular de la presente política.

(1) Extractado de la estrategia de la OMMS aprobada en la Conferencia Mundial en Grecia.



Movimiento Scout del Uruguay

Andrés Martínez Trueba 1187

Telefax: 410 8840 / 413 6374

e-mail: msu@msu.edu.uy / Web www.msu.edu.uy

Montevideo - Uruguay

Miembro Oficial de la Organización Mundial del Movimiento Scout
de la Asociación Nacional de ONG
y del Consejo de la Juventud de Uruguay