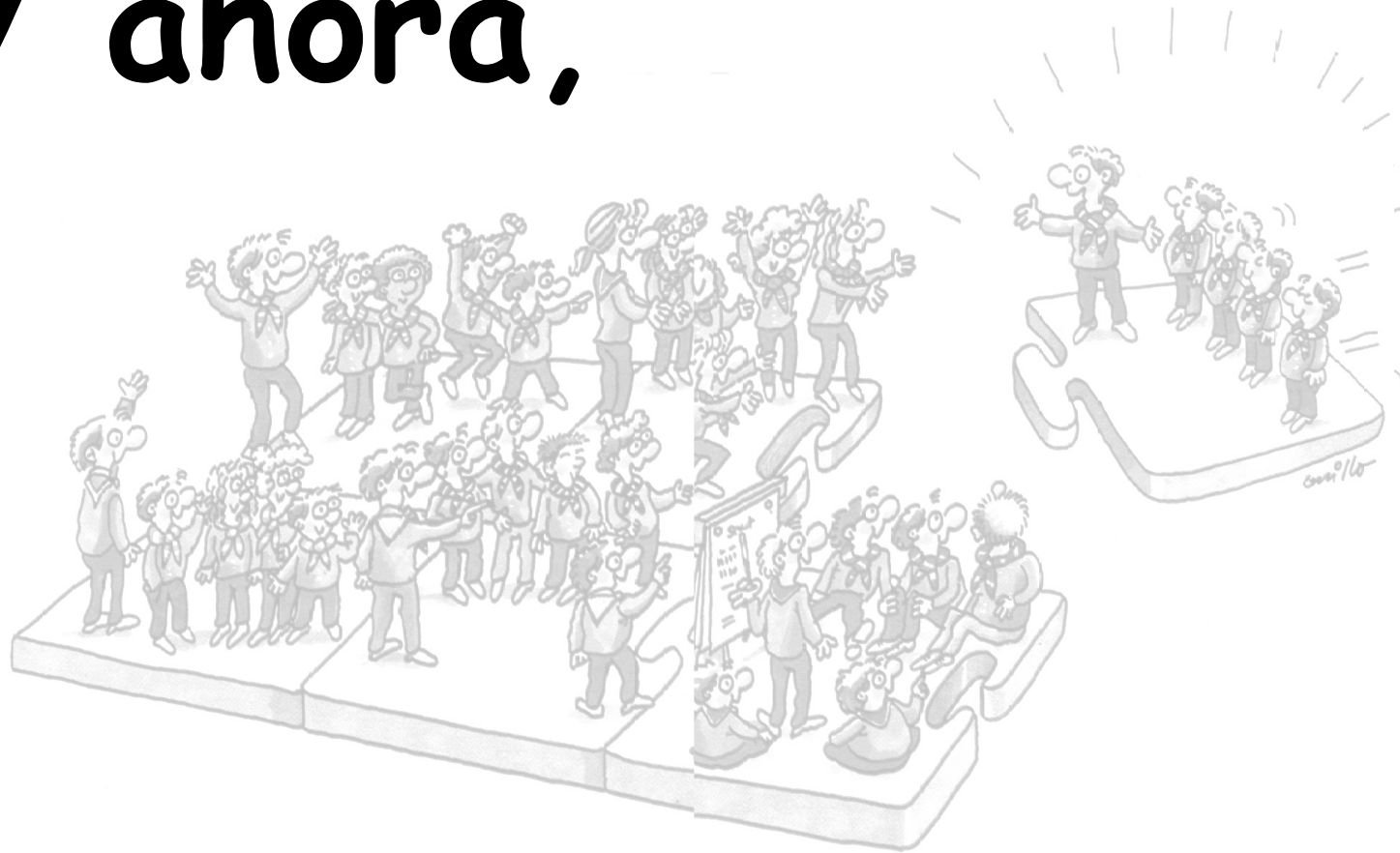


Y ahora,



El Plan de Distrito

1 ORIENTACIONES PARA LA FORMULACION DE ESTE PLAN

1.1 PROPOSITO FUNDAMENTAL

- 1° Revisar la forma en que el Distrito está cumpliendo sus funciones y establecer las acciones de refuerzo y corrección que correspondan.
- 2° Fijar objetivos y diseñar acciones que apoyen a los Grupos en la elaboración y cumplimiento de sus Planes de Grupo.
- 3° Desarrollar el Movimiento en aquellos sectores del Distrito en el que actualmente no existen Grupos Scouts.
- 4° Proporcionar los antecedentes que permitan elaborar el Plan Nacional para la A.S.B.

1.2 ¿CUÁNDO FORMULAR EL PLAN DE DISTRITO?

El Plan de Distrito debe formularse dentro del periodo que se haya asignado para su elaboración, en conformidad al calendario de planificación que haya establecido la Asociación.

El Distrito es el segundo eslabón de la cadena de planificación que cruza todos los niveles de la Asociación, por lo que su incorporación al proceso general resulta indispensable para no detener los pasos que siguen.

Con este objeto, el Distrito debe formular su Plan dentro del periodo establecido por la Asociación.

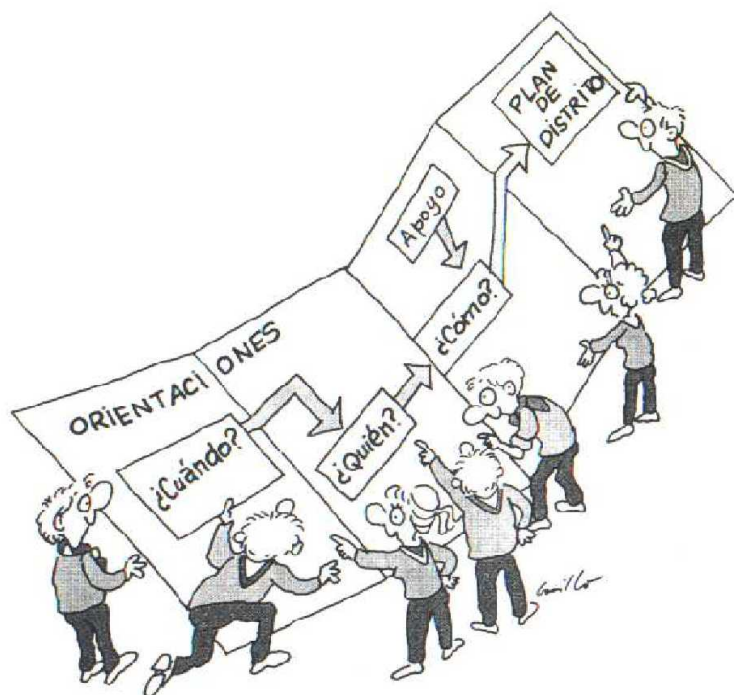
Es decir, el Plan de Distrito se formula aún en el caso extremo de que ningún Grupo del Distrito hubiese formulado su Plan.

Al darse esta situación, la sección B.1, es decir, las acciones de apoyo a los Grupos que han formulado su Plan, se completará, totalmente o en gran parte, en base a una estimación del Distrito sobre cuales son las necesidades de apoyo de los Grupos.

Simultáneamente, en la sección B.2, esto es, las acciones de apoyo a los Grupos que aún no han formulado su Plan, crecerá en magnitud y necesitará de un tratamiento más detenido y completo.

El Plan de Distrito construido de esta forma tendrá un componente altamente *proyectivo*, ya que al existir pocos o ningún Plan de Grupo, las necesidades de éstos “se estimaron” y no se conocieron con exactitud. Sin embargo, la experiencia del equipo directivo del Distrito y su conocimiento de los Grupos, reducirá bastante el margen de error que pudieran tener sus estimaciones.

Aún así, esta situación es preferible a la alternativa de no contar con el Plan de Distrito. De otra forma, la ausencia de planificación grupal obstaculizaría la labor del Distrito e



1.3 ¿QUIENES FORMULAN EL PLAN DE DISTRITO?

El Plan de Distrito debe ser fruto del trabajo en equipo del Consejo Distrital o una parte de el, ya que *quienes participan en su elaboración están más dispuestos a colaborar en su cumplimiento.*

El Plan de Distrito debe ser aprobado por todo el Consejo de Distrito, y todos los Jefes o representantes de los Grupos, incluso de los Grupos que no hayan formulado su Plan de Grupo.

1.4 ¿CÓMO SE FORMULA EL PLAN DE DISTRITO?

CAPACITAR A LOS RESPONSABLES.

El **Primer Paso** es asegurar que todas las personas que participaran en su elaboración conozcan y comprendan este instrumento de planificación. Para garantizar esto es recomendable realizar un módulo de capacitación.

interrumpiría la continuidad del proceso, la que constituye un elemento esencial de la Planificación Estratégica.

ANALIZAR LA INFORMACION.

El **Tercer Paso** consiste en el análisis y ordenamiento de la información recolectada en base al método y a los cuadros de planificación establecidos en este documento. Este análisis conducirá a las primeras conclusiones en términos de diagnóstico y de metas, según los distintos capítulos de este Plan.

Es conveniente comenzar la elaboración del documento respondiendo completamente el capítulo A, que se refiere al distrito como agente de desarrollo. Las conclusiones que se logren en este análisis determinarán lo que es factible fijar como meta respecto de los otros capítulos.

Recomendamos que este análisis y ordenamiento sea hecho por el Comité Ejecutivo de Distrito, el que esta formado por el Director (Comisionado) de Distrito y sus Ayudantes.

REDACTAR EL PLAN

A medida que va dando cumplimiento al paso anterior el Comité

En esta ocasión es conveniente distribuir entre los participantes las tareas requeridas para el paso siguiente.

REUNIR LA INFORMACION

El **Segundo Paso** consiste en reunir toda la información necesaria, ya sea con respecto al Movimiento en el Distrito, como en relación con los datos estadísticos sobre la población del territorio comprendido por el Distrito.

Entre la información scout es preciso juntar los siguientes antecedentes: Planes de los Grupos que lo hubieran formulado, antecedentes sobre los Grupos que no lo han formulado, información sobre la membresía del Distrito proporcionada por el registro institucional, nivel de formación de los dirigentes, etc.

Entre los datos estadísticos sobre la población del Distrito, se debe investigar sobre: la población en edad scout, sectores en que no hay presencia del Movimiento, instituciones que estarían dispuestas a patrocinar Grupos Scouts, organizaciones que en el pasado han solicitado la constitución de Grupos, información sobre los sectores rurales o poblaciones marginales, etc.

REDACTAR LOS CAMBIOS Y EDITAR EL TEXTO FINAL

El **Sexto Paso** es la redacción de los contenidos acordados en la reunión anterior, tarea que se recomienda encargarla al mismo equipo que elaboró el proyecto o a una persona en particular, a las que se deben entregar las atribuciones suficientes para afinar la redacción final, sin necesidad de convocar a una nueva reunión, a fin de no alargar innecesariamente el proceso.

Ejecutivo de Distrito se aproximará progresivamente al **Cuarto Paso**, que consiste en la redacción del Plan, siguiendo la estructura que este mismo propone. Para esto se deberá nombrar un redactor o un equipo de redacción cuyos miembros asumen la responsabilidad de redactar distintas partes del instrumento. El resultado de este trabajo, una vez terminado, se presentará al Consejo de Distrito en calidad de proyecto.

APROBAR EL PLAN

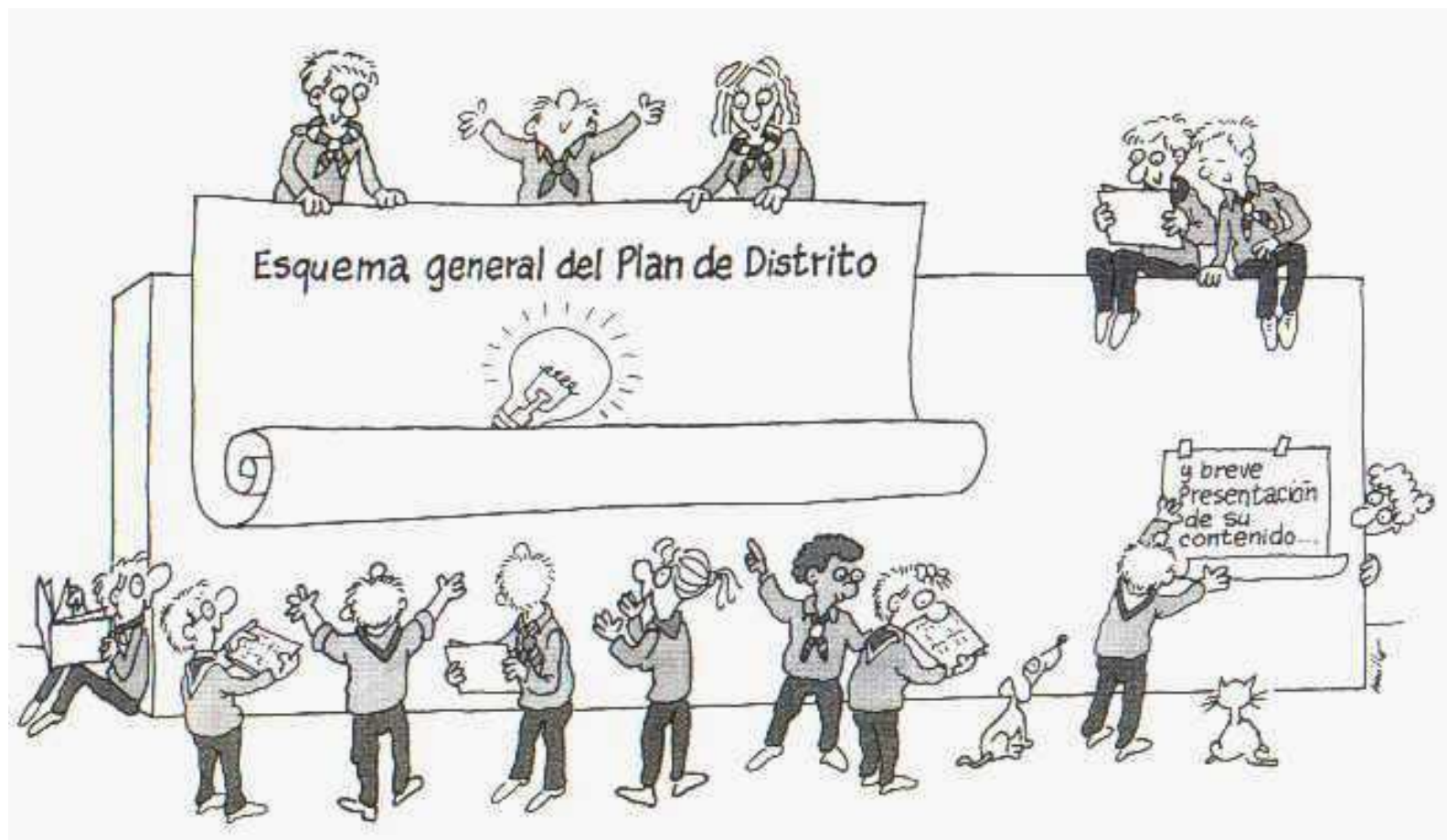
El **Quinto Paso** consiste en una reunión del Consejo de Distrito y todos los Jefes o representantes de los Grupos, incluso de los Grupos que no hayan formulado su Plan de Grupo, en la cual este organismo analiza el proyecto, determina las modificaciones y aprueba el texto final. Es aconsejable que para esta reunión se programe al menos un fin de semana completo.

Esta reunión debe concentrarse en aprobar el contenido del diagnóstico, de las metas y de las acciones propuestas en el proyecto, evitando que la discusión se dilate debido a precisiones de redacción.

1.5 APOYO DE LOS NIVELES SUPERIORES

En cualquier momento de la planificación distrital, el Consejo Distrital podrá recurrir al nivel nacional con el objeto de que se le aclaren la dudas, se le brinde apoyo en aspectos específicos o se le ayude a resolver situaciones imprevistas.

2. ESQUEMA GENERAL DEL PLAN Y BREVE PRESENTACION DE SU CONTENIDO



Las principales partes de este Plan del Distrito son las que se mencionan a continuación:

· **ANÁLISIS DEL DISTRITO COMO AGENTE DE DESARROLLO**

· **CRECIMIENTO INTERNO**

B.1 Apoyo a los Grupos que han formulado el Plan

1.1 Acciones generales de apoyo por área estratégica

1.2 Acciones específicas de apoyo Grupo por Grupo.

B.2 Apoyo a los Grupos que aún
no han formulado el Plan

Plan

2.2 Accio
nes
desti
nada
s a
que
form
ulen

2.2 Proyección de su Crecimiento.

. CRECIMIENTO
EXTERNO

C.1 Análisis de presencia y de las
áreas potenciales de Crecimiento.

C.2 Determinación de la opción
estratégica

C.3 Plan de Fundación de Grupos

. CUADRO RESUMEN DEL
CRECIMIENTO CUALITATIVO

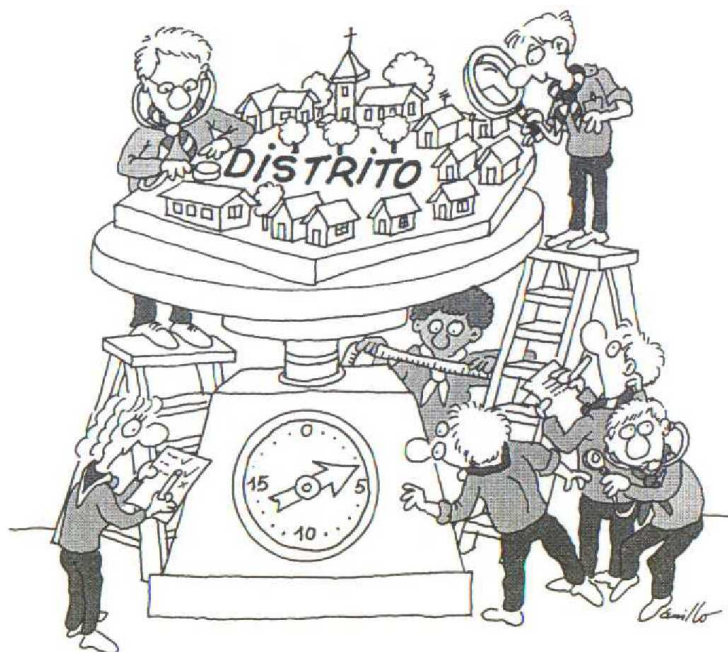
. CALENDARIO DE ACTIVIDADES

. ANALISIS DEL DISTRITO COMO AGENTE DE
DESARROLLO

Con anterioridad a los análisis y las fijaciones de meta propuestas en los capítulos siguientes, el Consejo Distrital necesita hacer un diagnostico de las condiciones del Distrito como *agente de desarrollo*.

Este análisis tiene por objeto que el Distrito conozca su capacidad de brindar acciones de apoyo al crecimiento interno y que sepa si está en condiciones de tomar una opción estratégica de crecimiento externo.

Para hacer ese diagnóstico se han aislado las principales funciones y tareas habituales de un distrito. Con relación a cada



una de ellas, se ha definido un estado deseable a alcanzar. A ese estado, formulado en términos de pregunta, lo hemos llamado indicador distrital de desarrollo.

El indicador distrital de desarrollo es “una manifestación de buena salud” que permite observar cuanto se aproxima el distrito a un promedio aceptable de rendimiento. Al fijar el estado actual del Distrito, se debe examinar si la conducta actual de éste coincide, contradice o se aproxima a la conducta propuesta por el indicador.

A partir de una visión general de las tareas fundamentales de un Distrito, se han diseñado 24 indicadores.

Si un Distrito considera que los indicadores establecidos en este Plan no son suficientes, puede establecer los indicadores adicionales que considere necesarios.

En las paginas siguientes se contienen las láminas suficientes para efectuar el análisis sugerido, las que presentan las mismas columnas ya explicadas en el documento “Hagamos un Plan de Grupo”.

Previamente, se presenta una situación ejemplar que ayudará a comprender el ejercicio.

(*) La expresión *agente de desarrollo* alude al carácter activo, a la visión de futuro y a la habilidad de hacer que las cosas ocurran, características de un Distrito capaz de generar crecimiento.

ANALISIS DEL DISTRITO COMO AGENTE DE DESARROLLO

INDICADOR DISTRITAL DE DESARROLLO	ESTADO ACTUAL	VISION	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE
7. ¿Renueva periódicamente el Distrito su Consejo y sus equipos de trabajo, integrando nuevos dirigentes y ampliando el número de sus	Si, pero escasamente y en forma esporádica y espontanea. No se realiza ninguna acción para motivar y preparar la integración de nuevos dirigentes.	Completar todos los equipos Distritales, integrando nuevos dirigentes.	Contar con un calendario de renovación de todos los equipos distritales.	a. Elaborar, en el primer trimestre del año, un calendario de renovación de todos los equipos Distritales, de acuerdo a las normas internas.	Equipo Directivo del Distrito.

colaboradores?			Contar con un boletín informativo, de publicación semestral. Captar 20 nuevos dirigentes.	b. Preparar y difundir, antes del 31 de mayo, un folleto explicativo sobre la labor del Distrito. c. Obtener la participación de 20 nuevos dirigentes en el próximo curso Institucional que corresponda.	Director de Distrito y equipo especial de trabajo. Coordinador Distrital de Formación.
19. ¿Mantiene el Equipo Directivo del Distrito un contacto fluido con las organizaciones locales y sus autoridades?	No, porque hasta ahora el Distrito no lo había considerado importante.	Mantener contacto con las principales organizaciones de la comunidad y una comunicación periódica con el Municipio.	Contar con un listado de las principales organizaciones de la comunidad, los nombres de sus responsables, sus direcciones y teléfonos. Mantener una comunicación permanente con el alcalde.	a. Realizar, antes del 15 de abril, un catastro de las principales organizaciones de la comunidad con las cuales el Distrito debiera mantener contacto. b. Sostener una entrevista con el Alcalde, antes del 30 de abril, a fin de presentar a los dirigentes Distritales y los proyectos de servicio del Distrito para el año.	Coordinador Distrital de Administración y equipo especial de trabajo. Director de Distrito y Equipo Directivo del Distrito.
INDICADOR DISTRITAL DE DESARROLLO	ESTADO ACTUAL	VISION	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE
1. ¿Son los dirigentes distritales testimonio permanente de la Ley y la Promesa, cumpliendo lealmente el proyecto educativo de su Asociación?					
2. ¿Integra equilibradamente el Distrito las actividades					

propias con las programadas por las estructuras superiores, sin recargar la vida de los Grupos?					
3. ¿Es el Equipo Directivo del Distrito un agente de animación educativa, que evalúa periódicamente con los dirigentes de cada Grupo, el desarrollo de éste en las diferentes áreas estratégicas?					
4. ¿Realiza el Distrito sus actividades bajo las máximas condiciones de seguridad?					
INDICADOR DISTRITAL DE DESARROLLO	ESTADO ACTUAL	VISION	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE
5. ¿Son consideradas para la composición de los equipos distritales las personas más idóneas y tomando en cuenta a dirigentes de todos los Grupos?					
6. ¿Cumplen los miembros del Equipo Directivo del Distrito los requisitos institucionales para ocupar sus cargos y se perfeccionan					

permanente- mente para desempeñarlos mejor?					
7. ¿Renueva periódicamente el Distrito su Consejo y sus equipos de trabajo, integrando nuevos dirigentes y ampliando el número de sus colaboradores?					
8. ¿Otorga el distrito el debido reconocimiento a las personas que han colaborado con él?					
INDICADOR DISTRITAL DE DESARROLLO	ESTADO ACTUAL	VISION	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE
9. ¿Realiza el Distrito a lo menos una vez al año encuentros informales de todos sus dirigentes?					
10. ¿Respetan las autoridades distritales las normas de su Asociación?					
11. ¿Sesionan					

regularmente y cumplen las funciones asignadas las diferentes estructuras del Distrito, de acuerdo con las normas de su Asociación?					
12. ¿Mantiene al día el Distrito sus archivos, libros de actas, inventarios y demás documentos, traspasándolos formalmente al renovar sus autoridades?					
INDICADOR DISTRITAL DE DESARROLLO	ESTADO ACTUAL	VISION	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE
13. ¿Da cuenta en Asamblea Distrital el Equipo Directivo del Distrito de todos los aspectos de su gestión, tanto a sus organismos internos como a la Oficina Nacional?					
14. ¿Existe un sistema expedito de comunicaciones entre el Distrito y el nivel nacional?					
15. ¿Son accesibles y apropiados a los servicios prestados por el Distrito a los Grupos?					

16. ¿Visitan los miembros del Equipo Directivo del Distrito, a lo menos dos veces al año, a cada uno de los Grupos de su territorio?					
INDICADOR DISTRITAL DE DESARROLLO	ESTADO ACTUAL	VISION	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE
17. ¿Desarrolla permanentemente el Distrito una estrategia de acercamiento, invitación y acogida hacia los Grupo más reacios a participar en las actividades?					
18. ¿Cuenta el Distrito con un lugar estable de reunión y atención a los dirigentes, en días y horas conocidos por todos?					
19. ¿Mantiene el Equipo Directivo del Distrito un contacto fluido con las organizaciones locales y sus autoridades?					
20. ¿Mantiene el					

Distrito una plan de captación de recursos financieros por medio de actividades apropiadas y con la colaboración de personas competentes?					
INDICADOR DISTRITAL DE DESARROLLO	ESTADO ACTUAL	VISION	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE
21. ¿Elabora el Equipo Directivo del Distrito un presupuesto anual de ingresos, gastos e inversiones, de acuerdo con las acciones previstas en el Plan de Distrito?					
22. ¿Lleva el Distrito su contabilidad al día, incluyendo el archivo de la documentación que la sustenta y la administración apropiada de sus fondos?					
23. ¿Destina el Distrito parte importante de sus ingresos a la formación de sus dirigentes?					
24. ¿Cuenta el Distrito con los recursos humanos suficientes para realizar acciones de apoyo al					

crecimiento interno y externo, según prevé su Plan?

**INDICADOR
DISTRITAL DE
DESARROLLO**

ESTADO ACTUAL

VISION

META ANUAL

**ACCIONES PARA EL
PRIMER AÑO**

RESPONSABLE

--	--	--	--	--	--

B. CRECIMIENTO INTERNO



Es la acción de desarrollo del Movimiento que se realiza sin recurrir a la creación de nuevos Grupos, esto es:

- Completando el número de miembros de las actuales Unidades, o
- Creando las Unidades que le faltan a un Grupo existente.

El crecimiento interno en Unidades y en miembros, será la consecuencia del éxito que el Grupo haya obtenido en el cumplimiento de sus metas en las otras áreas estratégicas: valores, programa de jóvenes, captación, formación y seguimiento de adultos, gestión institucional y recursos financieros. Si hay calidad, habrá cantidad.

B.1 APOYO A LOS GRUPOS QUE HAN FORMULADO PLAN

Es conveniente advertir que el Distrito debe cuidar de no crear un activismo distrital ajeno al desarrollo de sus Grupos. No hay un desarrollo del Distrito con independencia del crecimiento de cada uno de sus Grupos. Si los Grupos crecen, el Distrito crece.

¿Cómo hacer para apoyar el Crecimiento Interno?

Antes que nada, distinguiendo entre:

- Grupos que formulan su Plan; y
 - Grupos que aún no lo han hecho.
- a. Examinar los diagnósticos de los Grupos y determinar la situación común que se deriva de ellos.

El Distrito debe encauzar prioritariamente su acción hacia estos Grupos. Primero, porque esa es la respuesta lógica al esfuerzo de planificación que ellos han realizado; y segundo, porque invertir en ellos producirá mejores frutos con el mismo esfuerzo.

La acción del Distrito en beneficio de estos Grupos se da en dos formas:

- Mediante acciones generales por área estratégica, destinadas a apoyar las metas que estos Grupos se han fijado; y
- A través de acciones específicas de asistencia a cada Grupo en particular, las que responden a las metas mas apreciadas que ese Grupo se ha fijado, a las solicitudes especiales que ha planteado al Distrito o a las principales necesidades del Grupo observadas por el Distrito.

1.1 ACCIONES GENERALES DE APOYO POR AREA ESTRATEGICA

Al hacer su Plan, los Grupos revisaron su estado actual en las diferentes áreas estratégicas y se fijaron metas de acuerdo a los distritos indicadores de desarrollo de cada área.

Por lo consiguiente, el Plan de Distrito parte de esos análisis y de esas metas para fijar sus propias metas trienales.

Los conjuntos de indicadores

Como los indicadores del Plan de Grupo son 28 y no es posible que el Distrito formule metas para cada uno de ellos, dentro de cada área se les ha reunido en **conjuntos de indicadores**, en función de cada área estratégica.

Por ejemplo, bajo el nombre "Valores sociales", se han agrupado los indicadores del área Valores.

Respecto de **cada uno de estos conjuntos de indicadores**, y utilizando los cuadros que se presentan a continuación de este párrafo, el Distrito deberá dar los siguientes pasos:

c. Describir la Visión del Distrito

Conociendo la situación común y las tendencias de las Visiones de los Grupos, se está en condiciones de

b. Examinar las Visiones que los Grupos tienen y establecer **las tendencias que se derivan de esas visiones**.

c. **Describir su propia Visión** para ese conjunto de indicadores.

d. **Fijar metas anuales**

e. Establecer **las acciones para el primer año, y**

f. Designar **los responsables**.

Examinemos estos pasos uno por uno:

a. **Situación común derivada de los diagnósticos de los Grupos**

Teniendo a la vista los planes formulados por los Grupos, se examina el "estado actual" de todos los indicadores del conjunto en todos los planes y se desprende la **situación común** a todos ellos. Esta se redacta de manera breve y simple y se escribe en la primera columna de la hoja respectiva.

Si las situaciones comunes son varias se puede dejar constancia de todas ellas o a lo menos de las dos o tres más significativas.

b. **Tendencias de las Visiones de los Grupos**

De la misma manera, se analizan las visiones de todos los indicadores, en todos los planes de Grupo y se determinan sus **tendencias**. Estas se redactan de manera precisa y sencilla y se escriben en la segunda columna, frente a la situación común correspondiente.

CONJUNTO DE INDICADORES

Valores	5 indicadores (1 al 5)
Programa de Jóvenes	7 indicadores (6 al 12)

describir la Visión del Distrito para ese conjunto de indicadores.

La descripción de la Visión del distrito define el apoyo que el Distrito dará a los Grupos para ayudarlos a lograr sus Visiones.

Como toda Visión, debe expresarse claramente, ser precisa y factible y puede rectificarse anualmente, ampliándose o reduciéndose.

Recursos Humanos	4 indicadores (13 al 16)
Gestión	7 indicadores (17 al 23)
Finanzas	3 indicadores (24 al 26)
Crecimiento	2 indicadores (27 y 28)

d. Establecer metas anuales

Una vez descrita la visión, se establecen metas anuales, es decir, lo que durante un año queremos lograr en la dirección de esa visión.

La meta debe ser factible (que se pueda cumplir), clara, expresarse con precisión y en un lenguaje que todos entiendan. Debe ser concreta de modo que al evaluar los resultados pueda observarse con claridad si se cumplió o no.

Puede fijarse una o varias metas para cada indicador.

e. Acciones para el primer año

Descrita la Visión, el Distrito deberá determinar las acciones que desarrollará el primer año. Lo dicho en el Plan de Grupo sobre “acciones”, es aplicable a nivel distrital.

f. Responsables

Para cada acción el Distrito deberá designar un responsable de que esas acciones se realicen, el que puede ser individual o colectivo.

ACCIONES DE APOYO POR AREA ESTRATEGICA

Area Estratégica **GESTION INSTITUCIONAL**

Conjunto de
Indicadores

INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

SITUACION COMUN DERIVADA DE LOS DIAGNOSTICOS DE	TENDENCIAS DE LAS METAS DE LOS	VISION DEL DISTRITO	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE
---	-----------------------------------	---------------------	------------	--------------------------------	-------------

LOS GRUPOS	GRUPOS				
3.1 Los Grupos carecen del espacio físico adecuado para desarrollar sus actividades.	Obtener locales a lo menos para el funcionamiento del Consejo de Grupo y un patio para realizar actividades.	Establecer y mantener una comunicación fluida con las instituciones patrocinadoras y otras empresas a fin de garantizar el apoyo de estas a los Grupos del Distrito.	Apoyar a los Grupos que más lo necesiten, para que a lo menos 4 de ellos obtengan local en el período.	a. Realizar una campaña de motivación entre las instituciones patrocinantes, durante los meses de marzo, abril y mayo. b. Preparar, presentar y gestionar, antes del 31 de mayo, un proyecto de apoyo ante la Municipalidad c. Obtener apoyo en materiales y servicios en las empresas del sector, antes del 30/10	a. Coordinador Distrital de Gestión Institucional. b. Director de Distrito y equipo especial de trabajo. c. Comité Ejecutivo de Distrito.
3.2 El material de campamento no se mantiene en buen estado y los Grupos desconocen las normas y técnicas para su cuidado.	En general, no se proponen metas que produzcan un cambio en la situación	Crear conciencia de la importancia de mantener los equipos y lograr que efectivamente los mantengan en buen estado.	a. Elaborar un manual de normas y técnicas para el cuidado de los materiales y equipos de campamento. b. Organizar un Taller para la difusión de este manual.	a. Editar un folleto o circular con las principales normas y técnicas, antes del 30 de abril b. Hacer un taller sobre mantención de lámparas, cocinas y herramientas, durante el mes de junio. c. Organizar, antes del 30 de noviembre, un concurso distrital, premiando a los mejores y calificando en base a visitas y presentación de ideas.	a. Grupo Scout "Baden Powell". b. Equipo de dirigentes de la Tropa "San Jorge", del Grupo Scout "Senda de Paz". c. Coordinador Distrital de Programa

ACCIONES DE APOYO POR AREA ESTRATEGICA

Area
Estratégica

VALORES

Conjunto de
Indicadores

VALORES PERSONALES, SOCIALES,
ESPIRITUALES Y COMPROMISO ADULTO

SITUACION COMUN DERIVADA DE LOS DIAGNOSTICOS DE LOS GRUPOS	TENDENCIAS DE LAS METAS DE LOS GRUPOS	META TRIENAL DEL DISTRITO	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE

ACCIONES DE APOYO POR AREA ESTRATEGICA

Area
Estratégica

PROGRAMA DE JOVENES

Conjunto de
Indicadores

**METODO, PROGRESION, ACTIVIDADES E
INTEGRACION SOCIAL**

SITUACION COMUN DERIVADA DE LOS DIAGNOSTICOS DE LOS GRUPOS	TENDENCIAS DE LAS METAS DE LOS GRUPOS	META TRIENAL DEL DISTRITO	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE

--	--	--	--	--	--

ACCIONES DE APOYO POR AREA ESTRATEGICA

Area
Estratégica

CAPTACION, FORMACION Y SEGUIMIENTO DE
ADULTOS

Conjunto de
Indicadores

EDAD, SELECCIÓN, FORMACION Y SEGUIMIENTO

SITUACION COMUN DERIVADA DE LOS DIAGNOSTICOS DE LOS GRUPOS	TENDENCIAS DE LAS METAS DE LOS GRUPOS	META TRIENAL DEL DISTRITO	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE

--	--	--	--	--	--

ACCIONES DE APOYO POR AREA ESTRATEGICA

Area

Estratégica

GESTION INSTITUCIONAL

Conjunto de Indicadores

INFORMACION, COMUNICACIONES, RELACIONES EXTERNAS, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

SITUACION COMUN DERIVADA DE LOS DIAGNOSTICOS DE LOS GRUPOS	TENDENCIAS DE LAS METAS DE LOS GRUPOS	META TRIENAL DEL DISTRITO	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE

--	--	--	--	--	--

ACCIONES DE APOYO POR AREA ESTRATEGICA

Area
Estratégica

RECURSOS FINANCIEROS

Conjunto de
Indicadores

OBTENCION Y ADMINISTRACION DE RECURSOS

SITUACION COMUN DERIVADA DE LOS DIAGNOSTICOS DE LOS GRUPOS	TENDENCIAS DE LAS METAS DE LOS GRUPOS	META TRIENAL DEL DISTRITO	META ANUAL	ACCIONES PARA EL PRIMER AÑO	RESPONSABLE

1.2. ACCIONES ESPECIFICAS DE APOYO GRUPO POR GRUPO			¿Cómo determinar estas acciones?	
En esta parte del Plan, el Distrito se concentra en las acciones específicas de apoyo a cada Grupo o a algunos de ellos. Estas acciones específicas se deben a situaciones puntuales que pueden originarse en los siguientes motivos: a. Responden a las metas mas apreciadas o “sentidas” del Grupo. Ej.: Que la Tropa participe en el próximo Jamboree Nacional, ya que por ser un Grupo nuevo esa experiencia motivará fuertemente su desarrollo. b. Han sido solicitadas especialmente por el Grupo al Distrito. Ej.: Que le ayude a mejorar las deterioradas relaciones con el director de la escuela patrocinante, quien pone obstáculos al funcionamiento del Grupo. c. Se trata de una necesidad real del Grupo que el Distrito ha observado, aún cuando el Grupo no es totalmente conciente de ella. Ej.: Es un Grupo de colegio, dirigido fundamentalmente por jóvenes, quienes conforman una comunidad alegre y activa, pero que no advierten la importancia de incorporar adultos preparados, capaces de orientar un trabajo educativo estable y sistemático. Realizar acciones distritales que respondan a estas necesidades, estrecha la relación entre el Distrito y sus Grupos. El Distrito no debe necesariamente emprender acciones de este tipo para todos los Grupos. Sólo en aquellos casos que considere indispensable.			Los pasos para completar las hojas siguientes, que por objeto facilitar la planificación de estas acciones muy simples: • Identificar el nombre del Grupo, lo que se hace en la columna de la izquierda. • Identificar la meta específica que el Grupo se propuso o la necesidad observada por el Distrito. En este punto no basta con identificarla. Es necesario además que el Distrito evalúe que su acción es imprescindible para obtener un resultado exitoso, además está en condiciones de proporcionarlo, es, debe seleccionarla por prioridad y factibilidad. • Individualizar la acción especial de apoyo que brindará el Distrito. • Determinar el responsable de esa acción.	

ACCIONES ESPECIFICAS DE APOYO GRUPO POR GRUPO

GRUPO	META, SOLICITUD O NECESIDAD OBSERVADA DEL GRUPO	ACCIÓN ESPECIAL DE APOYO DEL DISTRITO	RESPONSABLE
Mafeking	El Grupo ha solicitado que el Distrito le ayude a mejorar las deterioradas relaciones con el director de la escuela patrocinante, quien pone obstáculos al funcionamiento del Grupo porque estima que éste aporta poco a la escuela.	a. Montar en la escuela, durante el mes de mayo, una exposición sobre el Movimiento y las actividades del Grupo durante los últimos dos años, con participación de padres, profesores y autoridades zonales de la Asociación. El director de la escuela será invitado a inaugurarla. b. Realizar una entrevista con el director, antes del 31 de marzo, para arreglar los pormenores de la exposición, invitarlo a inaugurarla y hablar sobre los proyectos del Grupo para la escuela. c. Apoyar al Grupo en el desarrollo de un proyecto para la escuela que sea una necesidad sentida por el director, en una fecha convenida en común. Ej.: crear y mantener un huerto orgánico en el patio viejo, abierto a todos los alumnos.	a. Ayudante Distrital de Administración y equipo especial de trabajo, que incluye al Jefe del Grupo "Mafeking". b. Director de Distrito y Jefe de Grupo c. Ayudante Distrital de Programa y equipo especial de trabajo.

ACCIONES ESPECIFICAS DE APOYO GRUPO POR GRUPO

GRUPO	META, SOLICITUD O NECESIDAD OBSERVADA DEL GRUPO	ACCIÓN ESPECIAL DE APOYO DEL DISTRITO	RESPONSABLE

B.2 APOYO A LOS GRUPOS QUE AUN NO HAN FORMULADO PLAN Los Grupos que formularon Plan son prioritarios. Pero estos otros también son parte del Distrito y éste debe fijarse metas y acciones con respecto a ellos. Por eso es necesario además mantener acciones de motivación e insistencia destinadas a que formulen un Plan y crezcan de acuerdo a metas previamente trazadas.		• Temor a enfrentar los problemas reales. • Fracaso de los intentos anteriores. • No quieren comprometerse con metas que no se puedan cumplir con precisión. • Estiman que hacer un plan no es algo que se pueda hacer en el momento. • Consideran al propio Grupo como no apto para serle aplicadas las iniciativas “corrientes”.	

Por otra parte, el Distrito necesita hacer un pronóstico o proyección del crecimiento de ellos en cada uno de los años del trienio. Las tareas anteriores, en consecuencia, determinan los dos párrafos de este capítulo; 2.1 Acciones destinadas a que formulen un Plan; y 2.2 Proyección de su crecimiento. 2.1 ACCIONES DESTINADAS A QUE FORMULEN UN PLAN Una vez identificados los Grupos que no han formulado Plan, es necesario encontrar los motivos por los cuales no lo han hecho. Los motivos siguientes son bastante comunes: • Falta de tiempo o de motivación. • Están contentos como están y no desean complicarse la vida. • Desconocimiento de la existencia del Plan o sólo algunos dirigentes lo sabían y no traspasaron la información al resto. • No entendieron el documento o lo encuentran complejo. • Desconocimiento de las ventajas de la planificación. • Temor a que la confección de un Plan altere el estilo y modo habitual de trabajo del Grupo.		Algunas de estas u otras causas causan la ausencia de plan. Para encontrarlas es necesario conocerlas. A fin de averiguarlas, el Equipo de Trabajo debe: - Entrevistarse con el Consejo de Grupo de forma separada. - Visitar el Grupo. - Observar las actitudes de los dirigentes. - Consultar la opinión del Comité de Patrocinante. Una vez conocido el motivo, se deben tomar las siguientes marcha acciones que están destinadas a que el Grupo a formular su Plan y Estrategia. Estas acciones no requieren de recursos, siempre es la misma: lograr el cambio utilizando el documento “Hacia un Plan y Estrategia”. Las acciones se dirigirán de acuerdo al motivo que origina la actitud de los dirigentes. Como toda acción, serán responsables los dirigentes el cumplimiento.
--	--	--

ACCIONES DESTINADAS A QUE FORMULEN PLAN LOS GRUPOS QUE AUN NO LO HAN HECHO

GRUPO	MOTIVO POR LOS CUALES AUN NO HA FORMULADO PLAN	ACCIONES DEL DISTRITO	RESPONSABLE
Paxtú	El Jefe de Grupo asistió a la Jornada Distrital en que se explicó el Plan, pero considerando que no era aplicable a su Grupo, desestimó la idea y no entregó la información al resto de los dirigentes.	a. Entrevistarse con el Jefe de Grupo, antes del 31 de marzo, para lograr un cambio de opinión. b. Invitar al Jefe de Grupo a conocer cómo el Plan funciona en el Grupo La Montaña, que tiene mayores dificultades que el suyo. c. De no obtener resultados, realizar una	Director de Distrito. Director de Distrito y Jefe del Grupo La Montaña. Comité Ejecutivo de Distrito.

Kenya	El Consejo de Grupo comenzó a trabajar con el documento, pero lo abandonó posteriormente porque lo encontró largo y complejo.	reunión con el Consejo de Grupo, antes del 30 de abril, para explicar las ventajas del Plan y la forma de aplicar el instrumento. a. Capacitar a dos dirigentes del Grupo, durante el mes de abril, en el manejo del documento "Hagamos un Plan de Grupo". b. Reunirse con el Consejo de Grupo, antes del 15 de mayo, para mostrarle las ventajas que ha representado el Plan para otros Grupos. c. Asistir al Consejo de Grupo en la realización de una jornada de elaboración del Plan, antes del 15 de junio.	Ayudante Distrital de Formación. Director de Distrito. Director de Distrito y equipo especial.
-------	---	--	---

ACCIONES DESTINADAS A QUE FORMULEN PLAN LOS GRUPOS QUE AUN NO LO HAN HECHO

GRUPO	MOTIVO POR LOS CUALES AUN NO HA FORMULADO PLAN	ACCIONES DEL DISTRITO	RESPONSABLE

--	--	--	--

PROYECCIÓN DEL CRECIMIENTO DE LOS GRUPOS QUE AUN NO HAN FORMULADO PLAN

GRUPO

GRUPO

[illegible]

R I G E N T E S												
C O L A B O R.	COMITÉ DE GRUPO						COMITÉ DE GRUPO					
	OTROS COLABOR.						OTROS COLABOR.					
	TOTALES						TOTALES					

C. CRECIMIENTO EXTERNO

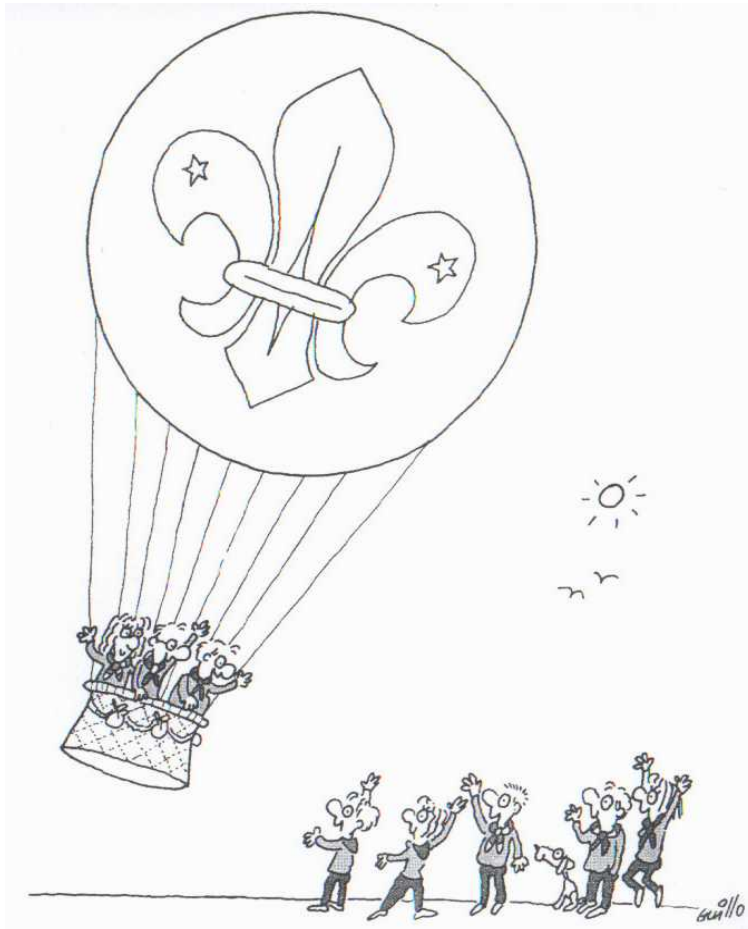
Es la acción de desarrollo del Movimiento en aquellos sectores del territorio del Distrito en que no existen Grupos o éstos son insuficientes.

En la mayoría de los casos este crecimiento se produce de manera espontanea o "vegetativa". Al hacerlo así, el Movimiento aumenta desordenadamente.

Para determinar las áreas en que el Distrito necesita crecer, primero se deben conocer con precisión los sectores en los cuales el Movimiento está presente.

ANÁLISIS DE PRESENCIA Y DE LAS ÁREAS POTENCIALES DE CRECIMIENTO.

Para analizar esa presencia, este Plan propone medir los siguientes factores:



- Grupos de edad
- Sexo
- Sectores geográficos
- Niveles socio económicos

GRUPOS DE EDAD

La generalidad de las Asociaciones mantiene una oferta de programa educativo para jóvenes entre los 7 y los 21 años de edad. Sin embargo, la participación de los jóvenes en el Movimiento tiende a disminuir notoriamente en las edades mayores de ese tramo, lo que indicaría altas tasas de deserción y una tendencia a la infantilización.

Averiguar la presencia del Movimiento en los distintos rangos de edad, permite conocer, al mismo tiempo, los tramos en que la presencia es deficitaria y, como consecuencia, pone de manifiesto en cuales de ellos se necesita crecer con prioridad.

SEXO

Cada vez más las jóvenes demuestran su interés por participar en las Asociaciones Scouts, por lo que también se necesita dimensionar su presencia y planificar su crecimiento en los diferentes tramos de edad.

AREA GEOGRAFICA

Es necesario saber si el Movimiento en el Distrito es accesible a los jóvenes que viven en las áreas urbanas como en las rurales.

Con relación a los que viven en ciudades o pueblo nos interesa conocer cuantos lo hacen en sectores desarrollados y cuantos en sectores marginales.

NIVEL SOCIOECONOMICO

Como el Movimiento está abierto a todos, sin distinción de condición social o económica, interesa al Distrito saber si esta apertura se realiza efectivamente.

Con ese objeto el Plan distingue 5 niveles socioeconómicos. Como es muy difícil para el Distrito determinar la condición de cada joven en particular, se recomienda hacerlo de una forma general para todos los jóvenes de un Grupo, en base al nivel socioeconómico del sector en que este opera.

En las paginas siguientes se presentan 2 cuadros de “Análisis de presencia del Movimiento Scout”. En el primero de ellos se formula un ejemplo en base a un Distrito real que fue encuestado con este objeto.

El segundo cuadro se incluye para que el Distrito resuma el resultado del análisis de su propia presencia. Este trabajo es previo a la determinación de las áreas prioritarias de crecimiento externo.

ANALISIS DE PRESENCIA DEL MOVIMIENTO SCOUT POR EDAD, SEXO, AREA GEOGRAFICA Y NIVEL SOCIOECONOMICO

		7 A 11 AÑOS	11 A 14 AÑOS	15 A 17 AÑOS	18 A 21 AÑOS	SUBTOTAL	TOTAL
SEX O	HOMBRES	276	161	43	19	499	
	MUJERES	107	72	7	2	188	687
AREA GEO GRAF ICA	URBANAS DESARROLLADAS	335	212	46	21	614	
	URBANAS MARGINALES	48	21	4	-	73	
	RURALES	-	-	-	-	-	687

NIVEL SOCIOECONOMICO	ALTO	-	-	-	-	-	
	MEDIO	335	212	46	21	614	
	BAJO	48	21	4	-	73	687

**ANALISIS DE PRESENCIA DEL MOVIMIENTO SCOUT
POR EDAD, SEXO, AREA GEOGRAFICA Y NIVEL SOCIOECONOMICO**

		7 A 11 AÑOS	11 A 14 AÑOS	15 A 17 AÑOS	18 A 21 AÑOS	SUBTOTAL	TOTAL
SEXO	HOMBRES						
	MUJERES						
AREA GEOGRAFICA	URBANAS DESARROLLADAS						
	URBANAS MARGINALES						
	RURALES						
NIVEL SOCIOECONOMICO	ALTO						
	MEDIO						
	BAJO						

C.2 DETERMINACION DE LA OPCION ESTRATEGICA

Suponiendo que en el análisis efectuado en el capítulo A. El Distrito ha llegado a la conclusión que está en condiciones de emprender un proceso de crecimiento externo, en esta parte del Plan debiera **determinar sus opciones estratégicas de crecimiento para el trienio.**

Respecto de cada uno de ellos da la posibilidad de definir el cuarto factor, esto es, la edad. Los tres primeros se ubican en sentido horizontal y el cuarto en distintas columnas de acuerdo a los tramos.

Las opciones que se vayan tomando en cada caso, se representarán colocando una "x" en el casillero que corresponda a la opción realizada.

Esta determinación debe referirse a cada uno de los 4 factores ya analizados. Con ese objeto, el cuadro de doble entrada que continúa, individualiza primeramente los factores sexo, área geográfica y nivel socioeconómico.

Finalmente se deberá resumir la opción tomada y se dejará constancia de ella en el recuadro inferior.

DETERMINACION DE LAS OPCIONES ESTRATEGICAS DE CRECIMIENTO DEL DISTRITO
(Poner una "X" en los casilleros que correspondan a las opciones realizadas)

SECTORES DE CRECIMIENTO POTENCIAL		OPCIONES POR GRUPO DE EDAD			
		7 A 11 AÑOS	11 A 14 AÑOS	15 A 17 AÑOS	18 A 21 AÑOS
SEX O	HOMBRES				
	MUJERES				
AREA GEO GRAF ICA	URBANAS DESARROLLADAS				
	URBANAS MARGINALES				
	RURALES				
NIVE L SOCI O ECO NOMI CO	ALTO				
	MEDIO				
	BAJO				

En consecuencia, la opción estratégica del Distrito es:

(Describir en una frase la opción estratégica de crecimiento para el trienio)

C.3 PLAN DE FUNDACION DE GRUPOS

Una vez tomada la opción estratégica de crecimiento para el trienio, el Distrito puede proceder a individualizar los Grupos que se propone construir en ese periodo.

Hay que tener presente que en la evaluación del primer año, se podrán introducir las rectificaciones resultantes de la experiencia adquirida. Así, año con año, el plan de fundación de Grupos se irá perfilando con más nitidez. Pero la mirada siempre estará puesta a tres años plazo.

En este momento, deberá agregar a la opción ya tomada, la determinación de los lugares específicos en que se crearán Grupos, de sus probables instituciones patrocinadoras, del plazo fijado para su puesta en marcha y del Responsable de conducir esta tarea en cada caso.

**PROYECTO ANUAL DE FUNDACION DE GRUPOS
PRIMER AÑO**

AREA GEOGRAFICA	NIVEL SOCIOECONOMIC O	PRIORIDAD		LUGAR ESPECIFICO	PROBABLE PATROCINANTE	PLAZO	RESPONSABLE	META EN TRES AÑOS
		EDAD	SEXO					

(Las cifras estimadas para cada Unidad de los nuevos Grupos se contienen en el “Cuadro Resumen del Crecimiento Cuantitativo”

**CUADRO RESUMEN DEL CRECIMIENTO
CUANTITATIVO**

Este capítulo contiene un cuadro que entrega una completa visión de conjunto, del crecimiento cuantitativo proyectado para el trienio.

Se consideran láminas iguales para cada año del periodo. La tarea de completarlas es sencilla pero minuciosa.

En el cuadro se consideran todos los Grupos del Distrito,

- Los datos de los Grupos **que han formulado Plan**, obtienen de los respectivos Planes, cuyas copias obran seguramente en poder del Distrito.
- La información sobre las cifras de crecimiento d los Grupos **aún no han formulado Plan** se contienen en el párrafo 2.2. del capítulo B. De este documento y fueron proyectadas por el propio Distrito.
- Las cifras de los Grupos nuevos deberán ser proyectadas en este momento, de manera cautelosa, respecto de todas las Unidades previstas crear en cada Grupo, teniendo como base la opción estratégica de crecimiento y el plan de fundación de Grupos antes diseñado.

CUADRO RESUMEN DEL CRECIMIENTO CUANTITATIVO
MIEMBROS JÓVENES

[illegible]

HAN FOR MUL ADO PLA N																
QUE AUN NO HAN FOR MUL ADO PLA N																
NUE VOS																
META PARA EL PRIMER AÑO																
META PARA EL SEGUNDO AÑO																
META PARA EL TERCER AÑO																

En cada uno de esos casos diferencia las metas cuantitativas

SINTESIS DEL CRECIMIENTO CUANTITATIVO

El cuadro que sigue, complementario del anterior, lo resume en tres grandes líneas que representan categorías globales: Grupos con Plan, Grupos sin Plan y Grupos nuevos.

Respecto de cada categoría distingue el crecimiento en jóvenes, dirigentes y colaboradores.

para cada año del trienio. Agrega, además, una columna relativa al estado actual, es decir, a la cifra de membresía existente al momento de poner en marcha el Plan.

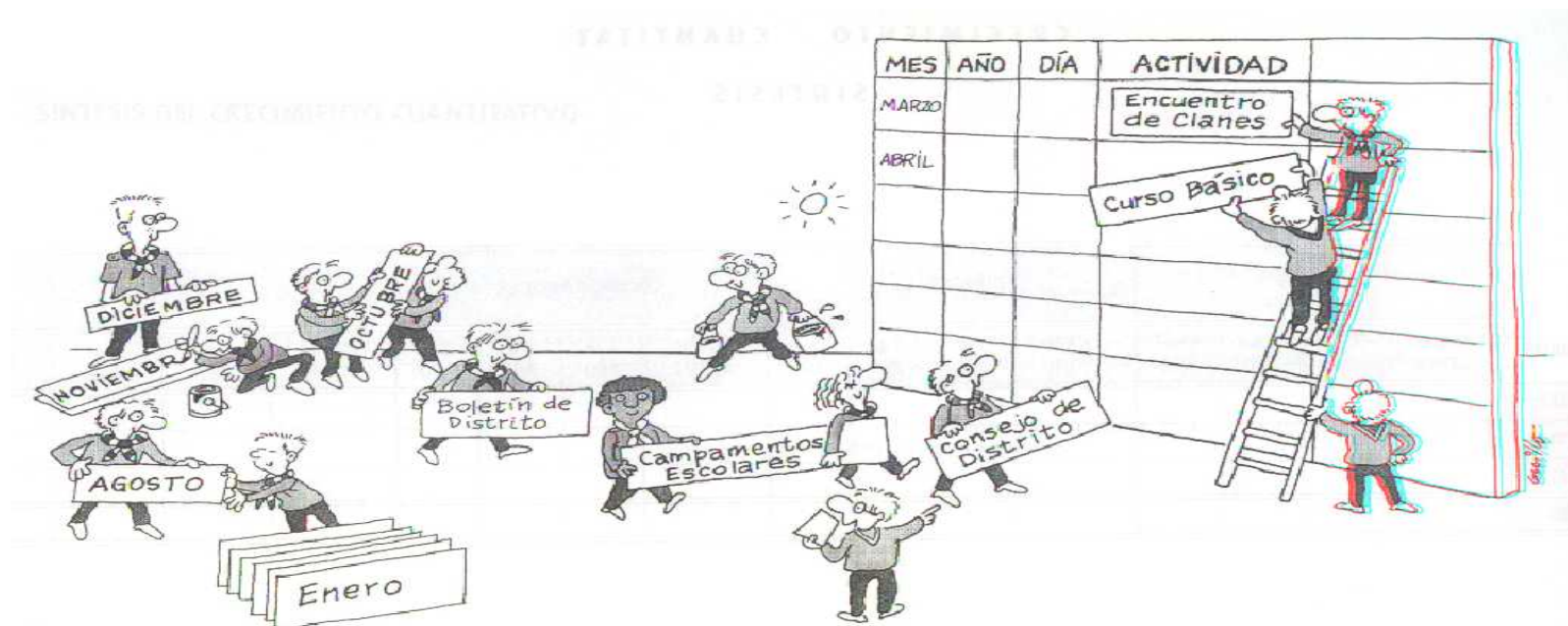
Es un resumen estadístico y proyectivo que permite un seguimiento general de nuevas líneas globales y facilita la evaluación comparativa.

Ordena, por último, la cifra que se traspasa al Plan del nivel superior.

CRECIMIENTO CUANTITATIVO
SINTESIS

GRUPOS	JOVENES				DIRIGENTES				COLABORADORES				TOTALES			
	ESTA DO ACTU AL	1er AÑO	2do AÑO	3er AÑO	ESTA DO ACTU AL	1er AÑO	2do AÑO	3er AÑO	ESTA DO ACTU AL	1er AÑO	2do AÑO	3er AÑO	ESTA DO ACTU AL	1er AÑO	2do AÑO	3er AÑO
CON PLAN																
SINPLAN																
NUEVOS																
TOTALES																

E. CALENDARIO DE ACTIVIDADES DEL AÑO



Mediante el trabajo realizado en los capítulos anteriores, se conoce lo que hay que hacer y el Plan está en condiciones de ser puesto en marcha.

Ahora el Distrito tiene metas para el trienio y conoce las acciones que lo llevarán, año a año, al cumplimiento de esas metas.

El presente capítulo sólo ayudará a resumir y organizar el trabajo.

En el calendario Anual el Distrito deberá intercalar entre sus acciones planificadas **los eventos nacionales y los programados por la respectiva estructura Zonal**. Hay que tener presente que la inclusión de estas fechas deber 'hacerse algún tiempo después, ya que los planes de esos niveles se elaborarán con posterioridad al termino del periodo asignado para la elaboración de los Planes de Distrito.

Conviene que agregue, además, **las acciones de rutina que corresponden a cada mes**, tales como plazo para inscribirse en la Asociación, reuniones ordinarias del Consejo y de la Asamblea de Distrito, festividades scouts y otras de igual naturaleza.

El resultado será un completo programa de trabajo que, como se señala en el capítulo siguiente, deberá ser despachado a todos los Grupos dl Distrito y demás estructuras de la Asociación. Todo el mundo agradecerá esta información y el trabajo común habrá comenzado con el pie derecho.

CALENDARIO DE ACTIVIDADES DEL AÑO

MES Y AÑO	DIA	ACTIVIDAD	DESTINATARIOS	RESPONSABLE

--	--	--	--	--

3. ORIENTACIONES PARA LA DIVULGACION, EJECUCION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE DISTRITO

3.1 COMUNICACIÓN Y DIVULGACION DEL PLAN

Una vez que el Plan ha sido formulado, el Comité Ejecutivo del Distrito debe **enviar una copia a la Oficina Nacional**.

Mediante la entrega del Plan al nivel nacional, el Distrito pone en su conocimiento las metas que se ha propuesto y define el apoyo que espera recibir de ese nivel. Esta entrega representa al mismo tiempo el impulso que aporta el Distrito para que el



proceso de planificación continúe en toda la Asociación.

Junto con enviar una copia a la estructura superior, el Distrito debe **divulgarlo y promover su difusión en todos los Grupos y entre todos los dirigentes que forman parte de las diferentes estructuras distritales.**

Si los recursos económicos del Distrito no permiten difundir el Plan completo, es recomendable que por lo menos distribuya, con la misma amplitud, el Calendario de Actividades del Año.

3.2 EL SEGUIMIENTO DE LA EJECUCION

Si no se programan acciones de animación y supervisión, el Plan corre el riesgo de no ser puesto en práctica. Si esto ocurre, no sólo se frustrará la intención del Distrito al elaborar el Plan, sino que también los dirigentes perderán la confianza en sí mismos y se afectará la credibilidad en el proceso de planificación, dificultando la posibilidad de reponer la iniciativa en el futuro.

Para que esto no ocurra y el Plan logre un nivel aceptable de cumplimiento, recomendamos las siguientes iniciativas de seguimiento:

• CREAR UN AMBIENTE

Junto con divulgar el Plan, el equipo directivo de Distrito debe crear **un ambiente de renovación**, una atmósfera que haga sentir a todos los dirigentes que se ha puesto en marcha un proceso con objetivos claros y acciones coherentes, en que cada cual tiene su lugar y en que la efectividad con que cada uno realice sus tareas es vital para el éxito común.

• PREPARACION ANTICIPADA DE LAS ACCIONES PROGRAMADAS

El Calendario de Actividades del año no sólo debe **contener la fecha precisa en que una acción tendrá lugar**, También deben señalarse en él las distintas etapas del proceso de preparación de las acciones, por lo menos de las

3.3 EVALUACIÓN DURANTE EL PROCESO DE EJECUCION

Esta evaluación, como su nombre lo dice, es la que se realiza en forma simultánea a la ejecución del Plan y es una evaluación que se refiere a todas las acciones o a un grupo de ellas y ocasionalmente a la meta trienal.

Esta evaluación -a diferencia del seguimiento, que está formado por decisiones operacionales que se adoptan respecto a una acción determinada- se refiere al conjunto de la experiencia adquirida en el proceso de ejecución de todas las acciones o de una parte importante de ellas.

Esta evaluación debe ser a lo menos trimestral y se le debe destinar un tiempo suficiente en las reuniones periódicas del Consejo de Distrito.

más significativas.

- **SUPERVISIÓN PERMANENTE DE LA PREPARACIÓN DE LAS ACCIONES**

Este mismo desarrollo del proceso de preparación de una determinada acción, permitirá a los responsables de la supervisión, generalmente el Director (Comisionado o Jefe) de Distrito, un control oportuno de su estado de avance, evitando sorpresas de última hora, especialmente si se considera que deberá supervisar varias acciones al mismo tiempo.

- **AJUSTES OPERACIONALES DE LAS ACCIONES**

Llevar un control permanente del proceso de preparación de una acción, permitirá introducirle ajustes que no pudieron ser previstos al momento de programarla.

- **ANÁLISIS DEL ESTADO DE AVANCE DE LAS METAS TRIENALES**

Aún cuando la evaluación durante el proceso de ejecución afecta sólo a las acciones anuales y no a las metas trienales, puede resultar conveniente dar una mirada anticipada a la forma en que las acciones desarrolladas han contribuido al avance hacia la meta trienal.

3.4 LA EVALUACIÓN ANUAL

La evaluación anual es el paso que completa el ciclo anual de ejecución del Plan. La realiza el Consejo de Distrito en una reunión previamente preparada y para la cual, según la ~~experiencia adquirida, debe disponerse de dos o tres días de~~ trabajo con dedicación completa.

Esta evaluación anual es al mismo tiempo la instancia que

Esta evaluación puede comprender los siguientes aspectos:

- **CORRECCIONES EN EL SISTEMA DE TRABAJO**

Como resultado de la evaluación de diversas acciones, el equipo directivo del Distrito introducirá cambios en sus modos habituales de trabajo.

- **PROGRAMACIÓN DE ACCIONES DE REFUERZO**

Si el desarrollo de algunas acciones no ha tenido el resultado previsto y si existe la factibilidad en recursos humanos y materiales, esta evaluación puede introducir en el Plan acciones de refuerzo.

- **CANCELACIÓN DE ACCIONES**

De la experiencia adquirida puede resultar la conveniencia de cancelar, con la debida anticipación, acciones futuras cuya realización se ha demostrado innecesaria o imposible de efectuar.

- Una vez que se han diseñado las nuevas metas trienales, el Consejo de Distrito, en la reunión de evaluación anual, está en condiciones de diseñar las acciones correspondientes al año siguiente.

Si el Distrito ha ganado una experiencia útil durante el primer año de ejecución del Plan, la evaluación anual y la reformulación del Plan revestirán menor dificultad.

Como el proceso de planificación es permanente, cada año el ciclo se volverá a repetir en forma completa. Pero cada vez se irá haciendo más sencillo, ya que junto con la habilidad para planificar, se contará con el estímulo de los mejores resultados obtenidos gracias al ordenamiento del futuro y a la optimización de los recursos que produce la planificación.

proyecta la meta trienal para un año más y diseña las acciones del segundo año del Plan, de manera que el Plan de Distrito mantenga el método básico de la estrategia 2002; metas a tres años y acciones a un año.

De esta forma la evaluación anual comprende los siguientes aspectos:

- Análisis global de las acciones desarrolladas en el primer año.
- Grado de avance hacia la meta trienal
- Diseño de la nueva meta trienal

Esta proyección normalmente implicará una ampliación de la meta, por cuanto se aumentará en un año el tiempo disponible para lograrla.

Pero bien puede ocurrir –ya sea porque en el primer año no se lograron los resultados previstos o porque la meta trienal original fue muy ambiciosa para las posibilidades del Distrito- que al hacer esta proyección, en vez de ampliar la meta, ésta se mantenga o incluso se reduzca.



INDICE

	Pa		Pag
1. ORIENTACIONES PARA LA FORMULACION DE ESTE PLAN	2	CRECIMIENTO EXTERNO	32
1.1 Propósito fundamental	2	C.1 Análisis de presencia y de las áreas potenciales de crecimiento	32
1.2 ¿Cuándo formular el Plan de Distrito?	2	C.2 Determinación de la opción estratégica	35
1.3 ¿Quiénes formulan el Plan de Distrito?	3	C.3 Plan de fundación de Grupos	36
1.4 ¿Cómo se formula el Plan de Distrito?	3	CUADRO RESUMEN DEL CRECIMIENTO CUANTITATIVO	37
1.5 Apoyo de los niveles superiores	4	Síntesis del crecimiento cuantitativo	40
2. ESQUEMA GENERAL DEL PLAN DE DISTRITO Y BREVE PRESENTACIÓN DE SU CONTENIDO	5	CALENDARIO DE ACTIVIDADES DEL AÑO	41
ANALISIS DEL DISTRITO COMO AGENTE DE DESARROLLO	7	3. ORIENTACIONES PARA LA DIVULGACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	4
CRECIMIENTO INTERNO			3
B.1 Apoyo a los Grupos que han formulado Plan	16		

	Pag
CRECIMIENTO EXTERNO	32
C.1 Análisis de presencia y de las áreas potenciales de crecimiento	32
C.2 Determinación de la opción estratégica	35
C.3 Plan de fundación de Grupos	36
CUADRO RESUMEN DEL CRECIMIENTO CUANTITATIVO	37
Síntesis del crecimiento cuantitativo	40
CALENDARIO DE ACTIVIDADES DEL AÑO	41
3. ORIENTACIONES PARA LA DIVULGACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	4
	3

1.1	Acciones generales de apoyo por área estratégica	17
1.2	Acciones específicas de apoyo Grupo por Grupo	17 25
B.2	Apoyo a los Grupos que aún no han formulado Plan	28
2.1	Acciones destinadas a que formulen un Plan	28
2.2	Proyección de su crecimiento	31

DEL PLAN DE DISTRITO

3.1	Comunicación y divulgación del Plan	43
3.2	El seguimiento de la ejecución	43
3.3	Evaluación durante el proceso de ejecución	44
3.4	La evaluación anual	45

La versión actual del presente documento fue resumido de la publicación y ahora el Plan de Distrito, editada por la Oficina Scout Interamericana.

El trabajo fue realizado por Ing. Germán Rocha, Hernan Ferrufino, Hebe Nogales.....

Cochabamba, diciembre de 2001