



DICCIONARIO DE COMPETENCIAS Y PERFILES DE CARGO



SCOUTS®
Construir un Mundo Mejor

COMPETENCIAS ESENCIALES

"Se definen como competencias esenciales aquellas que soportan la Misión del MSU, y que cumplen con las siguientes características: son comunes a todos los adultos dentro de la organización, independientemente del cargo o función que desarrollen (colectivas e institucionalizadas); en su conjunto, son identificadas como propias de la organización por todos las demás personas, difícilmente imitable por otras organizaciones que persiguen fines similares o comunes (Inimitables); proporcionan una ventaja duradera al fundamentarse en lo que ofrece la organización, en su modo de hacer las cosas (duraderas)." Política de Adultos MSU (2015), p.7

Adaptabilidad al cambio

Es la capacidad para modificar puntos de vista, prácticas y actitudes en respuesta a cambios en contextos, condiciones y situaciones.

NIVEL 1

Reconoce, comprende y aplica el cambio como oportunidad de mejora.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Comprende las nuevas necesidades, otros puntos de vista y formas de hacer las cosas.
- Genera respuestas nuevas o adapta soluciones conocidas, a nuevas situaciones.
- Piensa y actúa con rapidez de reacción para amoldarse a los cambios.
- Apoya y propone activamente los procesos de cambio, la integración de ideas y criterios diversos en búsqueda de objetivos de mejora.
- Reconoce y responde rápidamente a nuevas oportunidades y riesgos imprevistos.

Analiza e implementa el cambio, otorgando resultados a las nuevas necesidades o requerimientos.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Brinda soluciones de manera flexible a normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder el propósito de la norma o el procedimiento.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativa/o e innovador/a en el desempeño de sus funciones, promoviendo cambios de procesos, servicios o relaciones, de acuerdo con lo que requieran las nuevas situaciones, guiando al equipo hacia la adaptación.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias, adaptándose con versatilidad a distintos contextos, situaciones, medios y personas.

NIVEL 2

Evalúa y promueve el cambio en consonancia con su entorno.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica estrategias y objetivos de la Organización, con celeridad, ante cambios externos, o nuevas necesidades, creando nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.
- Promueve la adaptabilidad al cambio entre sus colaboradores y les brinda apoyo para que a su vez la desarrollen en sus respectivos equipos de trabajo.

NIVEL 3

Aprendizaje y Desarrollo Personal

Es la capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.

Está comprometida/o con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

N
I
V
E
L
1

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Busca nuevos aprendizajes (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) con el fin de permanecer actualizada/o en los conocimientos técnicos y prácticas requeridas para la tarea que desempeña.
- Formula y desarrolla su Plan Personal de Formación (Formación Básica y Formación Especializada/Continua), comprendiendo las sugerencias y críticas constructivas por parte de quienes apoyan este proceso.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización como oportunidades de crecimiento personal.
- Aplica su conocimiento o habilidades adquiridas en los procesos o actividades en las cuales se desenvuelve, agregando valor a los resultados del área o estructura en la que se encuentra.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la recopilación de información, lectura de artículos o libros relacionados con su rol o función, a fin de reforzar las fortalezas y mejorar las debilidades.

Analiza los resultados de su aprendizaje y comparte sus conocimientos y experiencia con las y los demás.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas, metodologías y tecnologías.
- Aplica en su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer y comparte este aprendizaje con las y los demás.
- Motiva a otras personas a participar en procesos de mejora continua y les ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Busca información útil, convirtiendo su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes para compartir así este saber con los y las demás.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los y las demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

N
I
V
E
L
2

Evalúa sus propios resultados y realiza acciones para mejorar su desempeño incorporando nuevos aprendizajes.

N
I
V
E
L
3

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Reflexiona sobre sus propios resultados y establece nuevos planes de acción para la mejora o incorporación de nuevos desafíos.
- Reflexiona acerca de sus propias experiencias como lecciones aprendidas que comparte abiertamente con otras personas.
- Integra y sistematiza información de diversas fuentes, incluyendo expertos/as, para hacerla comprensible a los y las demás.
- Desarrolla un ambiente que nutre el pensamiento creativo, el cuestionamiento y la experimentación.
- Apuesta a una formación integral que le permita relacionar y aplicar sus conocimientos a las necesidades del MSU en general.

Compromiso

Es la capacidad para hacer propios el propósito, los principios y valores, expresados en la Misión del Movimiento Scout, asumir voluntariamente responsabilidades y apoyar e instrumentar decisiones para el logro de los objetivos organizacionales.

NIVEL 1

Comprende el impacto de su trabajo y aplica todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos del MSU y la estructura a la cual pertenece.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Comprende cómo su cargo o función impacta en el logro de la Misión del Movimiento, siendo capaz de responsabilizarse con las tareas asumidas y lineamientos fijados.
- Dedicar tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
- Siente como propios los principios y valores del MSU, demostrando respeto y actuando en conformidad a ellos, siendo referente para las demás personas.
- Demuestra iniciativa y está dispuesta/o a desarrollarla.
- Cumple y exige el cumplimiento de los procesos y la normativa en general.

Promueve que otras personas incorporen en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Comparte al exterior e interior del Movimiento o la estructura en la que se desenvuelve, el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a las demás personas del equipo a obrar de manera respetuosa, amable y responsable.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis o situaciones adversas, siendo capaz de promover dichas ideas entre las demás personas, generando motivación en los demás.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

NIVEL 2

Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de más integrantes del MSU.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Participa en la definición de aspectos claves para la Organización, comprometiendo esfuerzos y dando cumplimiento personal y profesional para el logro de los objetivos, implementando acciones de mejora.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la elaboración y revisión de políticas, documentos, planes de trabajo y objetivos.
- Impulsa acciones que comprometan a más personas a lograr objetivos comunes, inspirándolas a ser referentes, valorando el esfuerzo de las y los demás, aportando a la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Es coherente y considerada/o en cuanto al uso de los recursos materiales y del tiempo que las y los voluntarios invierten en la Organización.

NIVEL 3

Conciencia Organizacional

Es la capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones la afectarán, así como a los individuos y grupos dentro de la misma.

NIVEL 1

Es responsable por sus acciones y entiende la manera en que estas influyen a su cargo o función.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la estructura o área en la cual se desempeña y actúa de acuerdo a los requerimientos establecidos para su cargo.
- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Es respetuosa/o la cultura organizacional y mantiene la imagen corporativa, siendo fiel testimonio de los valores de la Institución.
- Conoce el sistema de gobernanza de la institución, participa de las instancias según el nivel de desempeño de su cargo o función.
- Sabe transmitir el objetivo organizacional al público en general; conoce el organigrama de la institución y el alcance de las áreas operativas.

Promueve la visión institucional con un sentido de unidad y propósito común.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Analiza con mayor profundidad el funcionamiento de la institución e implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos del MSU.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro del MSU, participando activamente de las diferentes instancias.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias, promoviendo la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Construye redes de personas clave dentro y fuera de la estructura o área, a fin de que puedan aportarle información valiosa para la Organización.

NIVEL 2

Comprende, evalúa e implementa los aspectos que llevan al Movimiento y a la Organización hacia la institucionalidad.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Reflexiona sobre el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos e identifica con facilidad aquellas personas que toman decisiones, creando y manteniendo una red de contactos, para el cumplimiento de la Misión del MSU.
- Apoya e instrumenta las decisiones organizacionales, creando estrategias y/o herramientas a fin de comprometer el logro de los objetivos y la búsqueda constante de la calidad y la eficiencia.
- Impulsa a que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por la Asamblea Nacional, las Conferencias Regionales y Mundiales, según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos, referente al propio actuar y a las acciones ejercidas en el área o equipo el cual lidera o integra.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout, apoyando el desarrollo de proyectos y de relaciones estratégicas a nivel regional y mundial.

NIVEL 3

Planeamiento Estratégico

Es la capacidad para establecer objetivos y planes estratégicos, con una visión a largo plazo, cómo resultado del análisis de escenarios futuros, tendencias generales, y la integración de conocimientos y experiencias de la organización.

NIVEL 1

Comprende, establece y comunica las prioridades y resultados para que sus planes y actividades se enfoquen en cumplir los objetivos inherentes a su cargo o función.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Interpreta y cumple los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece en los cuales se encuentra involucrado/a.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Formula objetivos y programa las acciones a desarrollar, definiendo plazos, prioridades y utilizando los recursos disponibles con eficiencia, verificando el progreso de las tareas o asignaciones, a medida que se dan los avances.
- Sabe ejercer sobre otras personas adultas, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.
- Formula y presenta informe de los resultados de su cargo o función, comunicando claramente sus conclusiones y haciéndolas comprensibles a otras personas, incluyéndolas en el proceso de planificación.

Traduce las políticas y estrategias en planes concretos, los cuales comparte con los y las demás.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Propone planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles superiores, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Documenta lo acordado sobre metas y objetivos, verificando lo que se ha encomendado o instruido sea realizado, distribuyendo la información entre todas las personas implicadas en el proyecto.
- Realiza seguimiento a los planes de manera metódica, sistemática y organizada, generando datos e información para la oportuna toma de decisiones.
- Comunica adecuadamente las políticas y sus cambios, identificando factores claves que se traducen en acciones concretas y planes a corto, mediano y largo plazo.
- Maneja el tiempo eficientemente, distribuyendo adecuadamente las tareas, personas y recursos técnicos, siendo capaz de participar paralelamente de diferentes proyectos.

NIVEL 2

Se involucra en seguimiento a los planes estratégicos y/o operativos, verifica su alineación a los ejes estratégicos de la organización.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Evalúa periódicamente sus resultados, en base a las metas y plazos fijados, considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades, tomando medidas en correspondencia con lo hallado.
- Participa en el análisis de los entornos internos y externos de la Organización y considera cómo las políticas actuales pueden ser afectadas por ellos.
- Participa activamente en la generación del plan estratégico nacional e impulsa acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Diseña o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales y futuros, utilizando correctamente herramientas e instrumentos de planificación, para organizar el trabajo y hacer seguimiento.
- Dirige varios proyectos simultáneamente, los cuales apuntan al logro de objetivos estratégicos para el MSU, manteniendo el control de ellos.

NIVEL 3

Relaciones Interpersonales

Es la capacidad para ser empático, solidario y sensible hacia los demás; respetar ideas, creencias o prácticas y convivir e interactuar armoniosamente por medio del diálogo.

NIVEL 1

Tiene conciencia de sí misma/o y comprende su impacto sobre las demás personas.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Escucha y dialoga con todas las personas, mediante un lenguaje corporal y tono de voz adecuado, manteniendo un trato digno, respetuoso y tolerante con las y los demás en todas las situaciones.
- Guarda confidencialidad de las conversaciones privadas y mantiene la objetividad, contrarresta argumentos prejuiciosos o superficiales con solvencia.
- Expone sus opiniones, sugerencias y brinda retroalimentación con claridad cuando corresponde, en reuniones o momentos en que se le solicita, transmitiendo sus ideas de manera precisa y concisa tanto por escrito como verbalmente.
- Con regularidad es autocrítica/o de su propio rol cuando se generan malos entendidos o desacuerdos, aceptando el no tener razón, admitiendo los propios errores.
- Realiza preguntas y trata de decir con sus propias palabras lo que entiende sobre lo que las personas expresan, a fin de verificar si realmente está comprendiendo la situación de la otra persona.

Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de sinergia a través de la interacción colaborativa e interés por los demás.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Es coherente entre lo que dice u ofrece y lo que realmente realiza y aporta.
- Facilita una atmósfera de comunicación sincera, animando la discusión y debate abierto, involucrándose proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares, a fin de facilitar el contacto y el intercambio de ideas.
- Escucha puntos de vista de las y los demás, modificando su propia perspectiva, esmerándose por construir relaciones cálidas, duraderas basadas en una conducta honesta y veraz.
- Entrega mensajes claros para el logro de la tarea y el desarrollo del equipo, brindando una apropiada retroalimentación para orientar el desempeño de este.
- Muestra disposición a escuchar las necesidades e intereses de las y los demás, poniéndose en el lugar de la otra persona para entender sus emociones o pensamientos.

NIVEL 2

Evalúa su relación con las demás personas y toma acciones para fortalecerlas basadas en la comprensión y flexibilidad.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Evalúa la dinámica del equipo y el diseño efectivo de reuniones, planteándose y cambiando su forma de comunicar de ser necesario, a fin de influenciar positivamente en las demás personas para una adecuada toma de decisiones, solución de problemas y planteamiento de nuevas estrategias.
- Permanentemente busca mejores estrategias de negociación para producir resultados efectivos y cuidando las relaciones, buscando dentro de los argumentos que le son favorables, ventajas que benefician a la contraparte para propiciar los acuerdos.
- Proyecta proactividad a la hora de brindar apoyo a las situaciones que requieren de esfuerzos integrados, buscando soluciones en conjunto y participando colaborativamente.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas de manera respetuosa, pero no criticar a quienes las expresan.
- De manera sincera solicita retroalimentación a sus acciones, sin tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal, reconociendo abiertamente sus equivocaciones.

NIVEL 3

Trabajo en Equipo

Es la capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás, dentro y fuera de las líneas formales de autoridad, para lograr los objetivos organizacionales.

NIVEL 1

Promueve el desarrollo y la colaboración del equipo.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su cargo o rol.
- Crea un ambiente de respeto, cooperación, motivación y participación entre las y los integrantes del equipo.
- Asigna el crédito merecido a las y los integrantes del equipo, valorando sus ideas y experiencias.
- Apoya a la integración de las nuevas personas adultas en el equipo, proporcionando la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales, siendo una persona tolerante, dispuesta a considerar otras perspectivas y aprender de las y los demás.

Desarrolla un equipo efectivo.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Conoce las fortalezas y debilidades de las y los integrantes del equipo y promueve que cada cual realice aportes a los objetivos del nivel al que pertenece.
- Brinda y asegura el apoyo necesario para el desarrollo y éxito del equipo, implementando modalidades alternativas de trabajo cuando sean requeridas.
- Genera un clima de trabajo que promueve un ambiente de confianza, vínculos honestos y colaboración, resolviendo los conflictos que puedan surgir en el equipo.
- Ayuda a las personas de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Lidera, contribuye y anima al equipo en la construcción de una visión compartida.

NIVEL 2

Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento, expandiendo dichos resultados hacia otras áreas de la Organización.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Lidera, proponiendo y fomentando planes de mejora medibles en los que se involucren acciones de todas las personas del equipo.
- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos. En caso de ya existir, es capaz de plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Apoya el desempeño de otras áreas y fomenta el intercambio de información y experiencias, expresando satisfacción personal por los éxitos de las y los demás, sin importar el área a la que pertenezcan.

NIVEL 3

Competencias Específicas

"Las competencias específicas se relacionan directamente con los aspectos técnicos del cargo o función. Corresponde a cada Área Nacional la definición de cada cargo o función, especificando los requisitos del rol y las tareas a cumplir. El Área de Recursos Adultos, traducirá estas definiciones en competencias específicas que se requieren para su adecuado desempeño, así como sus correspondientes evidencias para su valoración, en coordinación directa con el Área Nacional involucrada" Política de Adultos MSU (2015), p.7

Gestión del Programa de Jóvenes

Comprende la integralidad del Programa de Jóvenes, con el fin de realizar acciones que contribuyan a su adecuada y correcta aplicación. Comprende el conjunto de conocimientos sobre su implementación, desarrollo, estrategia y seguimiento.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Asimila los conceptos teóricos comprendidos en los documentos de Programa de Jóvenes, velando por la aplicación del mismo dentro de su área de desempeño.
- Genera acciones para el desarrollo adecuado del Programa de Jóvenes, implementando estrategias para incrementar su calidad y contextualización.
- Participa activamente en el seguimiento y evaluación del Programa de Jóvenes, recopilando datos relevantes, y contribuyendo a la toma de decisiones para su mejora continua.

Diseño y Animación de Actividades Educativas

Capacidad de aplicar el Programa de Jóvenes, planificando y desarrollando de manera didáctica actividades educativas y recreativas para jóvenes, niñas y niños, tanto en espacios cerrados como al aire libre, implementando acciones y propiciando espacios para la construcción del clima educativo, en condiciones de seguridad adecuadas.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Logra planificar, desarrollar y evaluar, actividades de diversos tipos, dirigidas específicamente para el desarrollo de objetivos educativos específicos, que contemplen las necesidades y particularidades de las personas a quienes son dirigidas, teniendo en cuenta la psicología de la edad de la Rama en la que aplica el Programa de Jóvenes.
- Posee inventiva y creatividad a la hora de diseñar y desarrollar actividades en el marco del Programa de Jóvenes, pudiendo pensar nuevas actividades, así como modificar las ya existentes para que cumplan con los objetivos propuestos y sean atractivas para el público a quien las dirige.
- Posee capacidad para liderar los espacios de juego así como de abstraerse, siendo capaz de tomar diferentes roles durante la actividad según se requiera, velando por la inclusión, la participación y el cuidado de todos y todas.

Gestión del Riesgo

Capacidad de análisis, medición y mitigación de los riesgos. Se denota conocimiento sobre las políticas correspondientes, aplicación de los procedimientos de control de riesgo, proponer estrategias de manejo de riesgos específicas, identificar riesgos potenciales para su control.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Conoce los posibles riesgos de las actividades que realiza, proyecta acciones para la previsión, control y respuesta a posibles situaciones de riesgo.
- Busca generar actividades en espacios de bajo riesgo para la población objetivo; asesorándose con quien corresponda en caso de que exista duda.
- Se informa activamente sobre las reglamentaciones, regulaciones de seguridad y prevención de riesgos de la organización y las tiene en cuenta a la hora de proyectar o desarrollar actividades.
- Maneja la información a la cual posee acceso de manera responsable y cuidadosa, comprende su responsabilidad respecto a la protección de los datos personales.

Protección y Cuidado

Capacidad de atender responsablemente a lo que acontece a nuestro alrededor, velando por el bienestar e integridad física, psicológica, emocional y sexual de las personas, procurando entornos seguros para sí y para las y los demás, promoviendo una cultura a Salvo del Peligro.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Comprende la responsabilidad que conlleva su rol o cargo en relación directa a la responsabilidad de la promoción e iniciativas para garantizar ambientes seguros y cuidados para las personas que integran su equipo y con quienes desarrolla o promueve actividades.
- Muestra un adecuado autocuidado, dando testimonio propositivo y motivador a las demás personas en especial a jóvenes, niñas y niños, transmitiendo a estos el respeto y cuidado de sí mismas/os.
- Actúa de manera responsable y respetuosa, permitiéndole relacionarse apropiadamente, demostrando interés por el bienestar integridad física, psicológica, emocional y sexual de las personas, promoviendo una cultura a salvo del peligro.

Feedback

Capacidad de transmitir de manera positiva y constructiva retroalimentaciones vinculadas al desempeño, basadas en la evaluación previa, mediante el uso del diálogo, pudiendo actuar con asertividad y empatía, tanto en devoluciones personales, cómo en construcciones colectivas.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Es capaz de transmitir con claridad lo que desea plantear, adaptando su lenguaje al contexto, ofreciendo confianza, reforzando fortalezas y planteando adecuadamente y asertivamente las áreas a mejorar observadas de la o las personas a quienes le ofrece la retroalimentación.
- Practica una escucha activa desde la lectura verbal y no verbal, demostrando comprensión, siendo capaz de retener los puntos claves del intercambio, dando respuestas que garanticen que lo que está recibiendo, corresponda a lo que plantean la o las partes escuchadas.
- Promueve espacios oportunos de evaluación de desempeño 180°, alentando a la construcción de la retroalimentación entre pares, generando un clima adecuado para ello y mediando para que los aportes contribuyan a los procesos personales.

Asesoría

Capacidad de atender responsablemente a lo que acontece a nuestro alrededor, velando por el bienestar e integridad física, psicológica, emocional y sexual de las personas, procurando entornos seguros para sí y para las y los demás, promoviendo una cultura a Salvo del Peligro.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Comprende la responsabilidad que conlleva su rol o cargo en relación directa a la responsabilidad de la promoción e iniciativas para garantizar ambientes seguros y cuidados para las personas que integran su equipo y con quienes desarrolla o promueve actividades.
- Muestra un adecuado autocuidado, dando testimonio propositivo y motivador a las demás personas en especial a jóvenes, niñas y niños, transmitiendo a estos el respeto y cuidado de sí mismas/os.
- Actúa de manera responsable y respetuosa, permitiéndole relacionarse apropiadamente, demostrando interés por el bienestar integridad física, psicológica, emocional y sexual de las personas, promoviendo una cultura a salvo del peligro.

Tolerancia a la Presión

Es la capacidad de mantener el mismo nivel de calidad de su trabajo en situaciones de exigencia, ya sea, bajo presión, desacuerdos y diversos emergentes.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Frente a situaciones de presión o sobrecarga, es capaz de mantener el foco en las actividades y prioridades asignadas, demostrando flexibilidad, planteando alternativas de acción y cumpliendo con las expectativas de su trabajo.
- Es capaz de establecer prioridades que le permitan ajustar los tiempos a las necesidades de su equipo de trabajo.
- Es capaz de mantener la calma, y consultar a quien corresponda ante situaciones adversas.

Uso de las TIC'S ***(Tecnologías de la Información y Comunicación)***

Es la capacidad de incorporar a su trabajo nuevas herramientas internas y externas a la organización, demostrando habilidad para desenvolverse en el uso de las TIC 's; potenciando diferentes capacidades, a fin de hacer frente a los nuevos retos de la sociedad.

COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES

- Utiliza e incentiva el uso de las herramientas informáticas que provee la organización, reportando desperfectos en caso de haberlos.
- Propone un uso creativo, crítico y seguro de las TIC 's, para alcanzar el objetivo de su tarea tanto a nivel personal, cómo de su equipo de trabajo.
- Busca formarse en el uso de nuevas tecnologías que puedan aportar herramientas a su tarea.

Educador/a de Rama

NOMBRE DEL ROL	EDUCADOR/A DE RAMA	Descripción del Rol Es la persona adulta encargada de llevar adelante la tarea educativa de la organización en un grupo scout dado. Deberá trabajar junto a un equipo de adultos y adultas con el fin de promover el programa educativo de la organización, procurando que la misma provea de un marco de actividades educativas lúdico-recreativas seguras y adecuadas, que faciliten el desarrollo integral de los educandos/as.
TIPO DE ROL	PERFIL DE GRUPO	
RESPONSABLE DE SE SU NOMBRAMIENTO	CONSEJO DE GRUPO	
RESPONDE A QUIEN	RESPONSABLE DE GRUPO	
	RESPONSABLE DE RAMA	
FORMACIÓN	INSIGNIA DE MADERA	

Funciones

- Formarse en las particularidades del programa educativo de la rama en la que desempeña su rol.
- Colaborar activamente en la planificación y ejecución actividades educativas, seguras y adecuadas, para los educandos y educandas de la rama, efectuando tareas de animación y recreación.
- Generar procesos de acompañamiento para los jóvenes, niños y niñas que participan de la propuesta.
- Entablar un lazo de comunicación con los tutores de los educandos/as, con el fin de impulsar las actividades educativas, y el desarrollo personal de los/las mismos/as.
- Participar en las reuniones de coordinación internas de la rama, así como las sesiones de Consejo de Grupo que se dispongan.
- Apoyar las actividades que realice su grupo scout.

COMPETENCIAS ESENCIALES

Adaptabilidad al Cambio	Nivel 1
Aprendizaje y Desarrollo Personal	Nivel 1
Compromiso	Nivel 1
Conciencia Organizacional	Nivel 1
Planeamiento Estratégico	Nivel 1
Relaciones Interpersonales	Nivel 1
Trabajo en Equipo	Nivel 1

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Diseño y Animación de Actividades Educativas
Gestión del Riesgo
Protección y Cuidado
Uso de las TIC's

Responsable de Rama

Descripción del Rol

Es la persona adulta responsable de la gestión interna de una rama en particular dentro de un grupo scout dado. Este rol exige la capacidad de gestionar a las personas adultas que integran la rama (entre las tareas, se pretende el seguimiento y asesoramiento de los planes personales de quienes integran su equipo). Tendrá bajo su responsabilidad la solicitud de los permisos y documentos necesarios para el correcto funcionamiento de su rama, procurando espacios adecuados y seguros, tal y como lo marcan los reglamentos pertinentes. Deberá acompañar a su equipo en el diseño de actividades educativas para la rama en específico.

NOMBRE DEL ROL

RESPONSABLE DE RAMA

TIPO DE ROL

PERFIL DE GRUPO

RESPONSABLE DE SE SU NOMBRAMIENTO

CONSEJO DE GRUPO

RESPONDE A QUIEN

CONSEJO DE GRUPO

FORMACIÓN

INSIGNIA DE MADERA

APF + RESP. DE RAMA

Funciones

- Coordinar las reuniones de equipo procurando la proyección de un plan anual articulado, de forma adecuada y segura.
- Participar y alentar a su equipo a participar activamente en las instancias de Consejo de Grupo.
- Gestionar la documentación e información referente a los educandos, educandas, adultos y adultas de su rama, permisos y solicitud de avales.
- Formarse en las particularidades del programa educativo de la rama en la que se desempeña, así como en su rol de Responsable.
- Garantizar la correcta aplicación del Programa de Jóvenes y el marco de garantías para su desarrollo.
- Fomentar la participación de su equipo en las actividades propuestas por el MSU.
- Apoyar el desarrollo de su equipo, acompañando los procesos personales de los y las integrantes de la rama.
- Entablar un lazo de comunicación con los tutores de los educandos/as, con el fin de impulsar las actividades educativas, y el desarrollo personal de los/las mismos/as.
- Apoyar las actividades que realice su grupo scout.

COMPETENCIAS ESENCIALES

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Adaptabilidad al Cambio

Nivel 2

Gestión del Programa de Jóvenes

Aprendizaje y Desarrollo Personal

Nivel 2

Gestión del Riesgo

Compromiso

Nivel 2

Protección y Cuidado

Conciencia Organizacional

Nivel 2

Tolerancia a la Presión

Planeamiento Estratégico

Nivel 2

Uso de las TIC's

Relaciones Interpersonales

Nivel 2

Trabajo en Equipo

Nivel 2

Responsable de Grupo

Descripción del Rol

Es la persona adulta responsable de la gestión general de un grupo scout dado. Este rol exige la capacidad de gestionar a las personas adultas del grupo, así como la interlocución con las áreas nacionales de la organización. Tendrá bajo su responsabilidad la solicitud de los permisos y documentos necesarios para el correcto funcionamiento del grupo, en un marco de cuidado y seguridad, tal y como lo marcan los reglamentos pertinentes. Es su responsabilidad velar por que los procesos de acompañamiento y seguimiento de las personas de su grupo se realicen adecuadamente, así como de fomentar instancias de encuentro e intercambio tales como los Consejos de Grupo. Es el representante del grupo frente a los organismos barriales y municipales en donde se encuentra inmerso el grupo. Idealmente será quien efectue el seguimiento de los planes personales de los Responsables de Rama del grupo scout al que pertenece.

NOMBRE DEL ROL

RESPONSABLE DE GRUPO

TIPO DE ROL

PERFIL DE GRUPO

RESPONSABLE DE SE SU NOMBRAMIENTO

CONSEJO DE GRUPO

RESPONDE A QUIEN

OTRO

FORMACIÓN

INSIGNIA DE MADERA

APF + VOCERÍA + RESP. GRUPO

Funciones

- Realizar la gestión y seguimiento de los adultos que pertenecen al grupo scout en el que desarrolla su rol.
- Efectuar la convocatoria y seguimiento de las sesiones de Consejo de Grupo.
- Administrar la gestión documental de la información referente a los educandos/as y personas adultas del grupo.
- Procurar el seguimiento y solicitud de permisos y avales ante la organización.
- Representación de su grupo scout frente a organizaciones del barrio/municipio en el que se encuentran inmersos.
- Mantener una comunicación activa con el MSU, pudiendo transmitir las necesidades.
- Fomentar la participación de las personas de su grupo en las actividades propuestas por el MSU.
- Apoyar el desarrollo de las personas del Grupo, acompañando los procesos personales y la gestión de las Ramas.

COMPETENCIAS ESENCIALES

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Adaptabilidad al Cambio

Nivel 2

Gestión del Programa de Jóvenes

Aprendizaje y Desarrollo Personal

Nivel 2

Gestión del Riesgo

Compromiso

Nivel 3

Protección y Cuidado

Conciencia Organizacional

Nivel 2

Tolerancia a la Presión

Planeamiento Estratégico

Nivel 2

Uso de las TIC's

Relaciones Interpersonales

Nivel 3

Trabajo en Equipo

Nivel 3