

Adultos en el Movimiento



SCOUTS
Colombia

Manual de cargos, perfiles y funciones por competencias





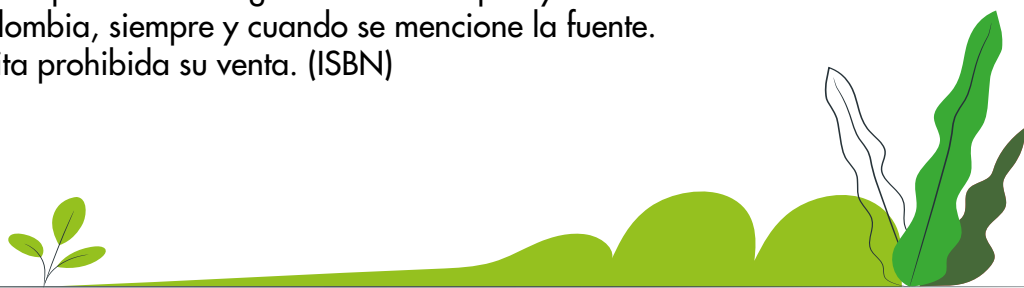
®Asociación Scouts de Colombia
Agosto 2020

Asociación Scouts de Colombia
Jefatura Scout Nacional
Bogotá.

Dirección
Carrera 47 n° 91-96
Barrio La Castellana
Bogotá, COLOMBIA

Tel.: 3204916127
comunicaciones@scout.org.co
www.scout.org.co

Se autoriza la reproducción total o parcial a las regiones scouts del país y a todos los miembros de la Asociación Scouts de Colombia, siempre y cuando se mencione la fuente.
Ejemplar de distribución gratuita prohibida su venta. (ISBN)



Manual de cargos, perfiles y funciones por Competencias



Elaborado para la Asociación Scouts de Colombia en el periodo de

Samuel Castillo Berrio

Jefe Scout Nacional

Kenny Esther Púa Bula

Directora Desarrollo Institucional

Juan Andrés Rodríguez Jiménez

Director Nacional Programa de Jóvenes

**Bajo la coordinación de los miembros de
la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento 2020**

Liliana Restrepo Ríos

Directora Nacional de Adultos en el Movimiento

John Erasmo Tello Luna

Natalia Rodríguez Delgado

Natalia Santofimio Lujan

Paulo César Velásquez Velásquez

Edison Alexander Torres Plaza

Jean Pierre Uribe Ardila

Sara Carolina Rizo Hernández

Eduardo Antonio Ramírez Davies

Álvaro Fernando Lozano Muñetón

Edgar Ricardo Jiménez Méndez

Camilo Ernesto Serna Villegas

María Alejandra Restrepo Celis

Agradecimientos

Rodrigo Alberto Salazar Calvo

Luis Javier Cruz Lancheros

Diagramación

Marcela Moreno Páez



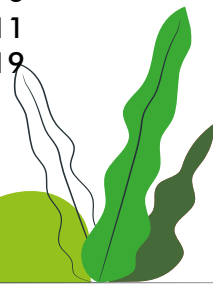


Contenido

1. Estructura.....	4
1.1 Rama	1
1.2 Grupo	1
1.3 Distrito/Región	2
1.4 Nación.....	3
2. Descripción de Cargos	4
2.1 Nivel Grupo	4
2.1.1 Consejero Scout de Grupo.	5
2.1.2 Presidente del Consejo Scout de Grupo	12
2.1.3 Vicepresidente del Consejo Scout de Grupo.	20
2.1.4 Secretario del Consejo Scout de Grupo.	28
2.1.5 Intendente del Consejo Scout de Grupo.	36
2.1.6 Canciller de Grupo Scout.	44
2.1.7 Tesorero de Grupo.	50
2.1.8 Contador de Grupo.....	56
2.1.9 Auxiliar administrativo de Grupo.	62
2.1.10 Jefe de Grupo.	68
2.1.11 Subjefe de Grupo.	77
2.1.12 Jefe de Manada.	84
2.1.13 Subjefe de Manada.....	92
2.1.14 Jefe de Tropa.	100
2.1.15 Subjefe de Tropa.	108
2.1.16 Jefe de Comunidad.	116
2.1.17 Subjefe de Comunidad.	124
2.1.18 Jefe de Clan.	132
2.1.19 Subjefe de Clan.	140
2.1.20 Asesor espiritual de Grupo.	148
2.2 Nivel Región/Distrito	156
2.2.1 Consejero Scout Regional.	157
2.2.2 Presidente del Consejo Scout Regional.	164
2.2.3 Vicepresidente del Consejo Scout Regional.	172
2.2.4 Secretario del Consejo Scout Regional.	180
2.2.5 Intendente del Consejo Scout Regional.	188
2.2.6 Tesorero Regional.	196
2.2.7 Contador Regional.	203
2.2.8 Comisionado administrativo regional	209
2.2.9 Asistente administrativo regional.	217
2.2.10 Asistente de tienda scout regional.	223
2.2.11 Miembro del capítulo regional de la corte de honor.	229

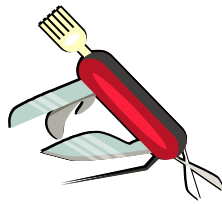


2.2.12	Coordinador regional de la corte de honor	236
2.2.13	Secretario del Consejo Scout Regional.	243
2.2.14	Canciller Regional	250
2.2.15	Jefe Scout Regional.	256
2.2.16	Comisionado Regional de Programa de Jóvenes.	266
2.2.17	Comisionado Regional de Lobatos.	275
2.2.18	Comisionado Regional Scout.	283
2.2.19	Comisionado Regional de Caminantes.	291
2.2.20	Comisionado Regional Rover.	299
2.2.21	Comisionado Regional de mundo mejor.	307
2.2.22	Miembro de Comisiones Regionales de Programa de jóvenes	316
2.2.23	Comisionado Regional de Adultos en el Movimiento.	324
2.2.24	Miembro del Equipo Regional de Adultos en el Movimiento.	333
2.2.25	Comisionado Regional de Desarrollo Institucional.	342
2.2.26	Comisionado Regional de Relaciones Institucionales y Comunicaciones	351
2.2.27	Ejecutivo Regional de Proyectos.	360
2.2.28	Comisionado Regional de Crecimiento.	369
2.2.29	Comisionado Regional de Gestión del Riesgo	377
2.2.30	Coordinador Regional del Safe From Harm (A salvo del peligro)	385
2.2.31	Miembro de Comisiones Regionales de Desarrollo Institucional	392
2.2.32	Asesor espiritual Regional.	399
2.3	Nivel Nación	407
2.3.1	Consejero Scout Nacional.	408
2.3.2	Presidente del Consejo Scout Nacional.	416
2.3.3	Vicepresidente del Consejo Scout Nacional.	424
2.3.4	Secretario del Consejo Scout Nacional.	432
2.3.5	Director Nacional Administrativo	440
2.3.6	Asistente de la oficina nacional	449
2.3.7	Asistente de Almacén	455
2.3.8	Asistente administrativo y de inscripciones	461
2.3.9	Ejecutivo Nacional de Proyectos.....	467
2.3.10	Director Nacional Jurídico	476
2.3.11	Comisionado Nacional de defensa jurídica	484
2.3.12	Comisionado Nacional de asesoría jurídica	492
2.3.13	Comisionado Nacional de desarrollo jurídico.....	500
2.3.14	Tesorero Nacional.	508
2.3.15	Contador Nacional	517
2.3.16	Jefe Scout Nacional.	523
2.3.17	Director Nacional de Programa de Jóvenes.	531
2.3.18	Comisionado Nacional de Lobatos	541
2.3.19	Comisionado Nacional Scout.	550
2.3.20	Comisionado Nacional de Caminantes.....	559
2.3.21	Comisionado Nacional Rover.	567
2.3.22	Director Nacional de Adultos en el Movimiento	576
2.3.23	Comisionado Nacional de Mundo Mejor.	578
2.3.24	Comisionado Nacional de Cultura Scout.	587
2.3.25	Miembro de Comisiones Nacionales de Programa de jóvenes	596
2.3.26	Miembro del Equipo Nacional de Adultos En el Movimiento	611
2.3.27	Secretario de la Dirección Nacional de Adultos En el Movimiento.	619

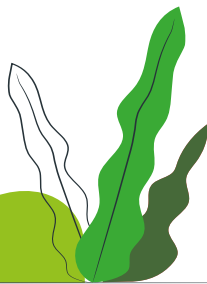


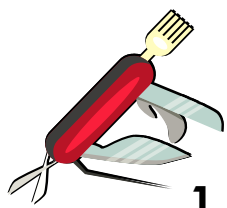
2.3.28 Director Nacional de Desarrollo Institucional.	628
2.3.29 Comisionado Nacional de Relaciones Interinstitucionales y Comunicaciones.	638
2.3.32 Comisionado Internacional.....	647
2.3.30 Comisionado Nacional de Crecimiento.	649
2.3.31 Comisionado Nacional de Calidad	657
2.3.33 Comisionado Nacional de Gestión del Riesgo.	671
2.3.34 Subcomisionado Nacional de Gestión del Riesgo.	681
2.3.35 Miembro de Comisiones Nacionales de Desarrollo Institucional	689
2.3.36 Director Nacional de Métodos Educativos	696
2.3.37 Miembro de la corte de honor nacional	704
2.3.38 Presidente de la corte de honor	711
2.3.39 Vicepresidente de la corte de honor	718
2.3.40 Secretario de la corte de honor nacional	725
2.3.41 Canciller Nacional	732
2.3.42 Miembro de la Comisión Nacional de Vigilancia y Control	738
2.3.43 Presidente de la Comisión Nacional de Vigilancia y Control	745
2.3.44 Secretario de la Comisión Nacional de Vigilancia y Control	752
2.3.45 Intendente del Consejo Scout Nacional.	759
2.3.46 Asesor espiritual Nacional	767





1. Estructura





1.1 Rama

¿CÓMO
LO HACEN?



¿POR QUÉ Y
PARA QUÉ?

- ☐ Implementando el Programa de Jóvenes acorde al rango de edad del joven.
- ☐ Contando con lineamientos nacionales y aplicarlo.
- ☐ Apoyando el desarrollo de lineamientos nacionales.
- ☐ Identificando y desarrollando acciones de servicio/desarrollo en la comunidad.
- ☐ Identificando y brindando a los adultos la oportunidad de apoyo, aprendizaje e intercambio de buenas prácticas y experiencias con los demás adultos de la Rama.
- ☐ Gestionando los recursos físicos, económicos y humanos requeridos para la implementación del Programa de Jóvenes.

- ☐ Brindar al joven oportunidades de aprendizaje que permitan su desarrollo integral, correspondiente a su edad, como individuo y como miembros activos en su comunidad.
- ☐ Brindar al joven la oportunidad de tener contacto, convivir, compartir y aprender con otros jóvenes de su mismo rango de edad (Diversidad/Inclusión).
- ☐ Permitir al joven empoderarse en su entorno inmediato.
- ☐ Tener (como movimiento) un impacto en la comunidad en la que se encuentra inmersa la Rama.

1.2 Grupo

¿CÓMO
LO HACEN?

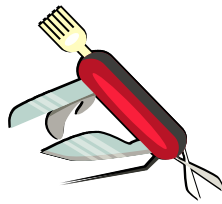


¿POR QUÉ Y
PARA QUÉ?

- ☐ Coordinando acciones conjuntas para mantener la coherencia educativa.
- ☐ Gestionando los recursos físicos, económicos y humanos requeridos para la implementación del Programa de Jóvenes para las ramas y el Grupo.
- ☐ Proporcionando a los adultos oportunidades de aprendizaje, apoyo e intercambio de buenas prácticas y experiencias con los demás adultos del Grupo.
- ☐ Representando al Movimiento Scout frente a otras organizaciones en una comunidad local más amplia.

- ☐ Brindar al joven la oportunidad de continuidad del proceso educativo entre un rango de edad y el siguiente, en un mismo entorno social y cultural.
- ☐ Ofrecer al joven la oportunidad de tener contacto, convivir, compartir y aprender con jóvenes de otros rangos de edad (intergeneracional).
- ☐ Proveer a los adultos la oportunidad de apoyo, aprendizaje e intercambio de buenas prácticas y experiencias con los demás adultos del Grupo.
- ☐ Gestionar recursos de beneficio común a las ramas.





1.3 Distrito/Región

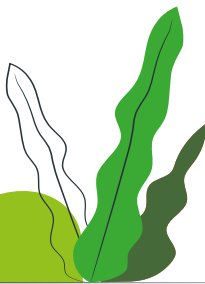
¿CÓMO
LO HACEN?



¿POR QUÉ Y
PARA QUÉ?

- ☐ Articulando las Políticas y Programas para lograr en las zonas geográficas el Desarrollo del Movimiento Scout.
- ☐ Coordinando oportunidades de aprendizaje, apoyo e intercambio de buenas prácticas y experiencias para adultos.
- ☐ Ejecutando el desarrollo de acciones de servicio / desarrollo en la comunidad.
- ☐ Gestionando recursos de beneficio común a las Ramas/Grupos provenientes de una misma fuente.
- ☐ Estableciendo actividades que contribuyan a la promoción, apoyo y monitoreo en la implementación de lineamientos y estrategias nacionales.
- ☐ Efectuando acciones que contribuyan a la promoción, apoyo y monitoreo de la Gestión de Adultos en las ramas/Grupos Scouts.
- ☐ Coordinando operaciones que contribuyan a la promoción, apoyo y monitoreo de la implementación del Programa de Jóvenes en las ramas.

- ☐ Brindar al joven la oportunidad de compartir ocasionalmente con jóvenes de su rango de edad o de otros rangos de edad de otros entornos culturales y sociales, en una comunidad más amplia.
- ☐ Tener (como movimiento) un impacto y crecimiento en una comunidad más amplia.
- ☐ Proporcionar a los adultos la oportunidad de apoyo, aprendizaje e intercambio de buenas prácticas y experiencias entre unidades iguales.
- ☐ Generar acciones que exceden las posibilidades de concreción por parte de un Grupo y/o Rama (que no las puedan desarrollar por sí mismas).
- ☐ Gestionar conocimiento sobre la aplicación del Programa de Jóvenes, el Sistema de Gestión de Adultos y el desarrollo Organizacional, en su ámbito de acción.
- ☐ Coordinar la gestión de recursos de beneficio común a las ramas/Grupos provenientes de una misma fuente.
- ☐ Promocionar, apoyar y monitorear en la implementación de lineamientos y estrategias nacionales.





1.4 Nación

¿CÓMO LO HACEN?



- ☐ Articulando las Políticas y Programas Mundiales para la gestión de los scouts en el Territorio Nacional.
- ☐ Diseñando, aplicando, supervisando y coordinando normas, estrategias, políticas, planes y programas nacionales.
- ☐ Representando y promocionando el Movimiento Scout frente al Estado, organismos internacionales y nacionales otras organizaciones y a nivel nacional (redes, etc.).
- ☐ Manteniendo relaciones con la Oficina Scout Mundial y otras organizaciones nacionales e internacionales.
- ☐ Solicitando y fomentando el acceso a los servicios de la Oficina Scout Mundial en forma de visitas, oportunidad de la participación en cursos y seminarios, y otros tipos de apoyos.
- ☐ Traduciendo / Adaptando / Adoptando las políticas mundiales y regionales a su contexto nacional.
- ☐ Coordinando la gestión de recursos de beneficio común a toda la organización.
- ☐ Gestionando el conocimiento de los entornos socioeconómicos, culturales y políticos del país aplicado al Movimiento Scout.
- ☐ Desarrollando herramientas para la aplicación y monitoreo de la implementación de lineamientos y estrategias nacionales.
- ☐ Implementando las buenas prácticas institucionales fomentadas desde de la Organización Mundial del Movimiento Scout, referidas a las dimensiones del GSAT.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ?

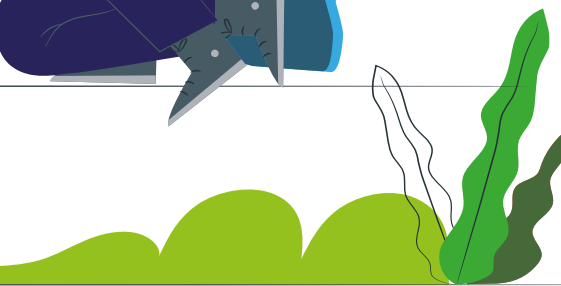
- ☐ Brindar al joven la oportunidad de convivir y compartir con otros jóvenes de su mismo rango de edad y otros rangos de edad a nivel nacional e internacional.
- ☐ Promover la unidad y la comprensión del propósito, principios y método del Movimiento Scout.
- ☐ Generar para los adultos las oportunidades de apoyo, aprendizaje e intercambio de buenas prácticas y experiencias.
- ☐ Gestionar conocimiento del entornos socioeconómicos, culturales y políticos del país aplicado al Movimiento Scout.
- ☐ Desarrollar herramientas para la aplicación y monitoreo de la implementación de lineamientos y estrategias nacionales.
- ☐ Tener (como movimiento) un impacto y crecimiento en las comunidades de todo el país.
- ☐ Establecer la entidad jurídica del Movimiento Scout en el país, la normativa, las estrategias, políticas y planes para su desarrollo.
- ☐ Salvaguardar que en el país, el Movimiento Scout mantenga su carácter específico (como un movimiento independiente, no político, voluntario, abierto a todos los que están de acuerdo con cumplir los fines, principios y método).
- ☐ Representar y promocionar el Movimiento Scout frente al Estado, organismos internacionales y nacionales otras organizaciones y a nivel nacional (redes, etc.).
- ☐ Gestionar recursos de beneficio común a toda la organización.
- ☐ Mantener un enlace con la Oficina Scout Mundial, representar al país en una Conferencia Scout Mundial y una Conferencia Scout Regional y demás espacios de representación.

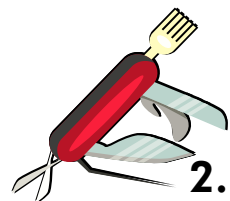




2. Descripción de Cargos

2.1 Nivel Grupo





2.1.1 Consejero Scout de Grupo.



Es el responsable de velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero del Grupo, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento del Grupo. Es el responsable de denunciar ante las autoridades cualquier conducta de un dirigente que lleve al daño de la integridad de los jóvenes.

Responsable de su nombramiento:

Asamblea Scout de Grupo

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout de Grupo

Le responden de su gestión:

Jefe de Grupo

Jefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer preferiblemente nivel de formación bachiller.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

Funciones y tareas:

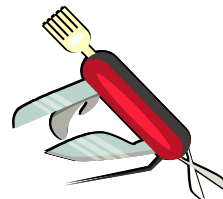
Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo.
- Ejecuta las tareas a las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la OSN.
- Administrar los bienes y recursos financieros.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos.





- 
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento.
 - Valida y vigila porque se cumplan las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
 - Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad.
 - Cumple con las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionados con el funcionamiento de estamento en función de su cargo.

Función 2:

Fomenta, apoya y vigila la gestión de los adultos del Grupo

Tareas que implica la función:

- Gestiona el proceso de selección de Jefe de Grupo
- Vigila la gestión del Jefe de Grupo y sus dirigentes
- Acompaña la toma de decisiones con el Jefe regional según el desempeño del Jefe de Grupo
- Acompaña la toma de decisiones según el desempeño de los Jefes del Grupo
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro del consejo siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del equipo de Consejeros.
- Vela por el cumplimiento de las políticas de a salvo del peligro dentro del Grupo.

Función 3:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro del Grupo.
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros del Grupo.
- Garantiza los espacios de comunicación con los padres de familia y los Dirigentes del Grupo
- Aplica el conducto regular de comunicación entre consejo y jefe de Grupo.

Competencias esenciales

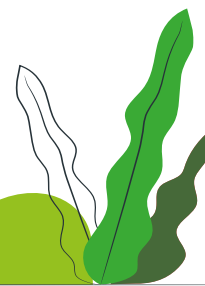
Adaptabilidad al Cambio

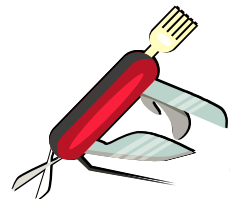
Capacidad para modificar puntos de vista, prácticas y actitudes en respuesta a cambios en contextos, condiciones y situaciones.

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.





Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.



Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

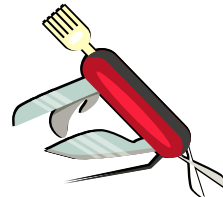
Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los





Valores y la Misión del Movimiento Scout.

- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

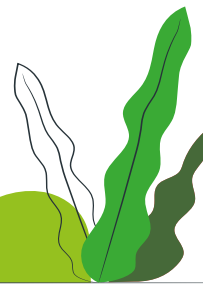
Grado de dominio 3

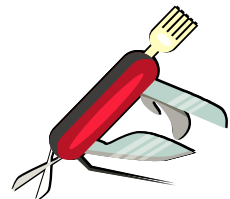
Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.





- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.



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.

Grado de dominio 2

Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas

COMPETENCIA 9: Administración y gestión del Grupo.

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente el grupo scout, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento del mismo.

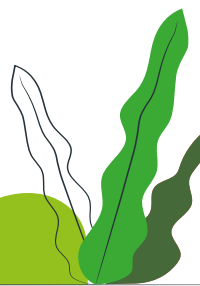
Conductas

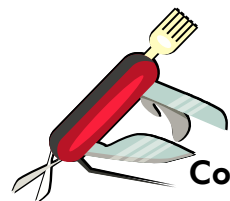
- Participa activamente en reuniones en conjunto con la parte administrativa y operativa el Plan de Grupo, y en las que sea designado.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento del grupo scout en programa de jóvenes, adultos y desarrollo institucional.
- Mantiene una comunicación fluida y permanente con todos los miembros adultos del grupo incluyendo los representantes legales.
- Gestiona los recursos físicos, humanos y financieros del grupo que permitan cumplir con las metas del plan de grupo.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.





Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumplan con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.



COMPETENCIA 11: Desarrollo del talento humano.

Criterio

- Es la capacidad de acompañar y motivar el desarrollo de competencias de los adultos para asegurar la calidad de su trabajo en el cumplimiento de sus funciones.

Conductas

- Utiliza diferentes herramientas para desarrollar las competencias de los adultos del grupo scout, ya sea de manera personal o mediante la vinculación a esquemas de perfeccionamiento continuo..
- Sugiere y acompaña la toma de decisiones para el futuro según la evaluación del desempeño de los adultos.
- Verifica y acompaña los planes personales de desarrollo de los adultos para garantizar su avance y minimizar las dificultades en el proceso.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.





2.1.2 Presidente del Consejo Scout de Grupo

Es la máxima autoridad del grupo Scout, por lo tanto, ejercerá la representación legal del grupo antes las autoridades nacionales y la OSN. además, es el encargado de velar por el cumplimiento de los mandatos dispuestos en la asamblea scout de grupo y el Consejo Scout de grupo.

Responsable de su nombramiento:

Asamblea Scout de Grupo

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout de Grupo

Le responden de su gestión:

Jefe de Grupo

Jefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

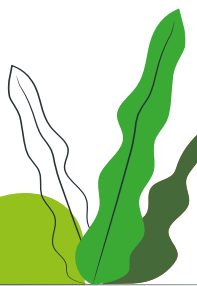
Funciones y tareas

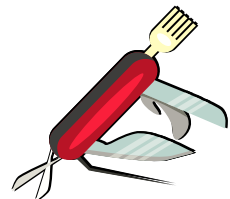
Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo de Grupo.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo de Grupo.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General de Grupo en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la OSN.
- Administrar los bienes y recursos financieros del Grupo Scout.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos del Grupo
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento del Grupo.
- Valida y vigila porque se cumplan las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o





corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.

- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro del Grupo Scout.
- Cumplir con las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionados con el funcionamiento del Grupo Scout en cuanto a su cargo.



Función 2:

Fomenta, apoya y vigila la gestión de los adultos del Grupo

Tareas que implica la función:

- Gestiona el proceso de selección de Jefe de Grupo
- Vigila la gestión del Jefe de Grupo y sus dirigentes
- Acompaña la toma de decisiones con el Jefe regional según el desempeño del Jefe de Grupo
- Acompaña la toma de decisiones según el desempeño de los Jefes del Grupo
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro del consejo siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Consejeros.
- Vela por el cumplimiento de las políticas de a salvo del peligro dentro del Grupo

Función 3:

Aplicar y hace uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro del Grupo.
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros del Grupo.
- Garantiza los espacios de comunicación con los padres de familia y los Dirigentes del Grupo
- Aplica el conducto regular de comunicación entre consejo y jefe de Grupo.

Función 4:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como presidente.

Tareas que implica la función:

- Representar al Grupo ante entidades de todo tipo.
- Coordina la administración del Grupo.
- Suscribir, legalizar y ejecutar a nombre del Grupo todas las transacciones comerciales, jurídicas y de cualquiera otra índole.
- Autorizar los gastos necesarios para el normal funcionamiento del Grupo de acuerdo a las cuantías autorizadas por el consejo





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

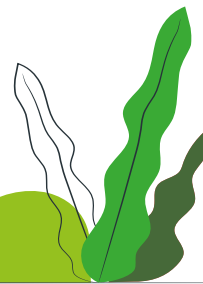
Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

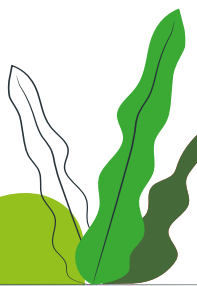
Grado de dominio 2

Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 9: Administración y gestión del Grupo.

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente el grupo scout, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento del mismo.

Conductas

- Participa activamente en reuniones en conjunto con la parte administrativa y operativa el Plan de Grupo, y en las que sea designado.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento del grupo scout en programa de jóvenes, adultos y desarrollo institucional.
- Mantiene una comunicación fluida y permanente con todos los miembros adultos del grupo incluyendo los representantes legales.
- Gestiona los recursos físicos, humanos y financieros del grupo que permitan cumplir con las metas del plan de grupo.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

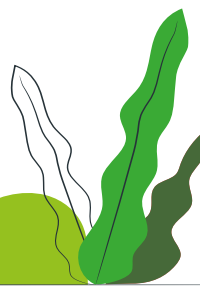
- Vela por que el desarrollo de las actividades cumplan con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 11: Desarrollo del talento humano

- Criterio

Conductas

- Es la capacidad de acompañar y motivar el desarrollo de competencias de los adultos para asegurar la calidad de su trabajo en el cumplimiento de sus funciones.
- Utiliza diferentes herramientas para desarrollar las competencias de los adultos del grupo scout, ya sea de manera personal o mediante la vinculación a esquemas de perfeccionamiento continuo.
- Sugiere y acompaña la toma de decisiones para el futuro según la evaluación del desempeño de los adultos.
- Verifica y acompaña los planes personales de desarrollo de los adultos para garantizar su avance y minimizar las dificultades en el proceso.





COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.





2.1.3 Vicepresidente del Consejo Scout de Grupo.

Tiene a su cargo reemplazar al presidente del Consejo Scout de Grupo en sus faltas temporales y absolutas, velando por el cumplimiento de los mandatos dispuestos en la asamblea scout de grupo y el Consejo Scout de grupo.

Responsable de su nombramiento:

Asamblea Scout de Grupo

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout de Grupo

Le responden de su gestión:

Jefe de Grupo

Jefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer preferiblemente nivel de formación bachiller
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

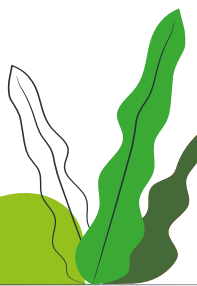
Funciones y tareas:

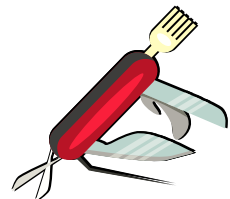
Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo de Grupo.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo de Grupo.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General de Grupo en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la OSN.
- Administrar los bienes y recursos financieros del Grupo Scout.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos del Grupo





- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento del Grupo.
- Valida y vigila porque se cumplan las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro del Grupo Scout.
- Cumplir con las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionados con el funcionamiento del Grupo Scout en cuanto a su cargo.

Función 2:

Fomenta, apoya y vigila la gestión de los adultos del Grupo

Tareas que implica la función:

- Gestiona el proceso de selección de Jefe de Grupo
- Vigila la gestión del Jefe de Grupo y sus dirigentes
- Acompaña la toma de decisiones con el Jefe regional según el desempeño del Jefe de Grupo
- Acompaña la toma de decisiones según el desempeño de los Jefes del Grupo
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro del consejo siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Consejeros.
- Vela por el cumplimiento de las políticas de a salvo del peligro dentro del Grupo

Función 3:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación.

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro del Grupo.
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros del Grupo.
- Garantiza los espacios de comunicación con los padres de familia y los Dirigentes del Grupo
- Aplica el conducto regular de comunicación entre consejo y jefe de Grupo.

Función 4:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como vicepresidente.

Tareas que implica la función:

- Reemplazar al presidente del Consejo Scout de Grupo en sus ausencias temporales o absolutas.
- Estudiar los proyectos que considere convenientes para el Grupo y someterlos a la consideración del Consejo de Grupo, con las recomendaciones pertinentes.
- Mantener permanente comunicación y apoyo al presidente del Consejo.
- Representar al Grupo ante entidades de todo tipo.





Conductas observables de las competencias esenciales:



Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

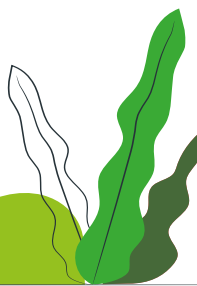
Grado de dominio 2

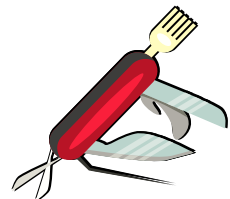
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

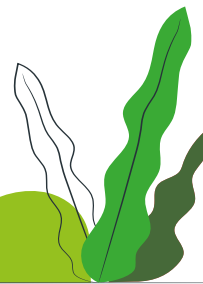
Grado de dominio 2

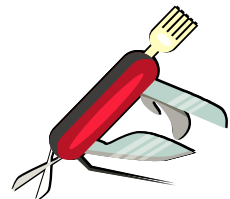
Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.





Trabajo en Equipo



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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 9: Administración y gestión del Grupo.

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente el grupo scout, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento del mismo.

Conductas

- Participa activamente en reuniones en conjunto con la parte administrativa y operativa el Plan de Grupo, y en las que sea designado.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento del grupo scout en programa de jóvenes, adultos y desarrollo institucional.
- Mantiene una comunicación fluida y permanente con todos los miembros adultos del grupo incluyendo los representantes legales.
- Gestiona los recursos físicos, humanos y financieros del grupo que permitan cumplir con las metas del plan de grupo.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumplan con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

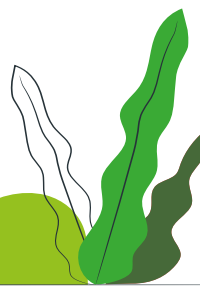
COMPETENCIA 11: Desarrollo del talento humano.

Criterio

- Es la capacidad de acompañar y motivar el desarrollo de competencias de los adultos para asegurar la calidad de su trabajo en el cumplimiento de sus funciones.

Conductas

- Utiliza diferentes herramientas para desarrollar las competencias de los adultos del grupo scout, ya sea de manera personal o mediante la vinculación a esquemas de perfeccionamiento continuo.
- Sugiere y acompaña la toma de decisiones para el futuro según la evaluación del desempeño de los adultos.
- Verifica y acompaña los planes personales de desarrollo de los adultos para garantizar su avance y minimizar las dificultades en el proceso.





COMPETENCIA 13: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación legal de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.





2.1.4 Secretario del Consejo Scout de Grupo.



Es el responsable de velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero del Grupo, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento del Grupo, además es el responsable de denunciar ante las autoridades cualquier conducta de un dirigente que lleve al daño de la integridad de los jóvenes y es el encargado de realizar y salvaguardar, actas, resoluciones y demás documentos expedidos por el presidente y el consejo Scout de Grupo.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout de Grupo

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout de Grupo

Le responden de su gestión:

Jefe de Grupo

Jefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer preferiblemente nivel de formación bachiller.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

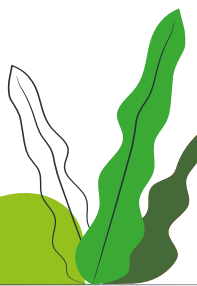
Funciones y tareas:

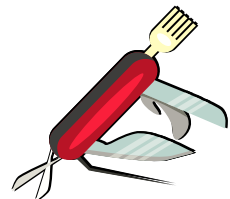
Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo de Grupo.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo de Grupo.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General de Grupo en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la OSN.
- Administrar los bienes y recursos financieros del Grupo Scout.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos del Grupo





- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento del Grupo.
- Valida y vigila porque se cumplan las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro del Grupo Scout.
- Cumplir con las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionados con el funcionamiento del Grupo Scout en cuanto a su cargo.



Función 2:

Fomenta, apoya y vigila la gestión de los adultos del Grupo

Tareas que implica la función:

- Gestiona el proceso de selección de Jefe de Grupo
- Vigila la gestión del Jefe de Grupo y sus dirigentes
- Acompaña la toma de decisiones con el Jefe regional según el desempeño del Jefe de Grupo
- Acompaña la toma de decisiones según el desempeño de los Jefes del Grupo
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro del consejo siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Consejeros.
- Vela por el cumplimiento de las políticas de a salvo del peligro dentro del Grupo

Función 3:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro del Grupo.
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros del Grupo.
- Garantiza los espacios de comunicación con los padres de familia y los Dirigentes del Grupo
- Aplica el conducto regular de comunicación entre consejo y jefe de Grupo.

Función 4:

Salvaguardar y administrar la gestión documental del grupo Scout.

Tareas que implica la función:

- Conservar y llevar debidamente foliados y mantener al día los documentos que se derivan de las actividades del consejo y los libros que se generen
- Llevar el registro de los miembros del Grupo
- Redactar y suscribir conjuntamente con el presidente del consejo, actas, decisiones, comunicados y resoluciones del Grupo.
- Procura que aquellos archivos, documentación y demás registros administrativos, en su poder o en poder de las ramas, se mantengan actualizados y custodiados de acuerdo a la normativa vigente de la Organización Scout Nacional.





Conductas observables de las competencias esenciales:



Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

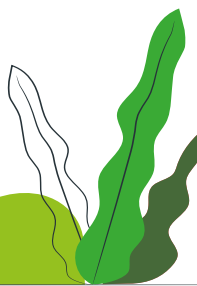
Grado de dominio 2

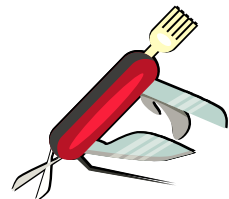
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

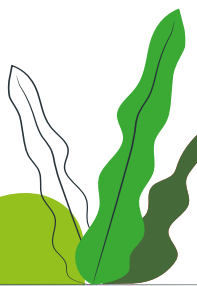
Grado de dominio 2

Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.



Trabajo en Equipo

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



Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

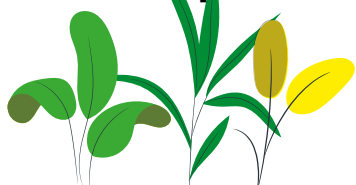
- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐



Competencias específicas:





COMPETENCIA 9: Administración y gestión del Grupo.

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente el grupo scout, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento del mismo.

Conductas

- Participa activamente en reuniones en conjunto con la parte administrativa y operativa del Plan de Grupo, y en las que sea designado.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento del grupo scout en programa de jóvenes, adultos y desarrollo institucional.
- Mantiene una comunicación fluida y permanente con todos los miembros adultos del grupo incluyendo los representantes legales.
- Gestiona los recursos físicos, humanos y financieros del grupo que permitan cumplir con las metas del plan de grupo.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumplan con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

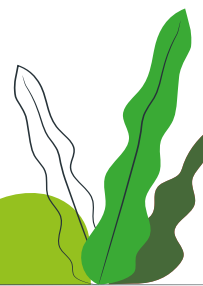
COMPETENCIA 11: Desarrollo del talento humano.

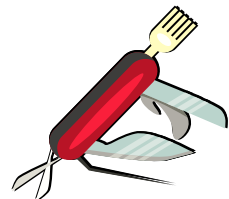
Criterio

- Es la capacidad de acompañar y motivar el desarrollo de competencias de los adultos para asegurar la calidad de su trabajo en el cumplimiento de sus funciones.

Conductas

- Utiliza diferentes herramientas para desarrollar las competencias de los adultos del grupo scout, ya sea de manera personal o mediante la vinculación a esquemas de perfeccionamiento continuo.
- Sugiere y acompaña la toma de decisiones para el futuro según la evaluación del desempeño de los adultos.
- Verifica y acompaña los planes personales de desarrollo de los adultos para garantizar su avance y minimizar las dificultades en el proceso.





COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.





2.1.5 Intendente del Consejo Scout de Grupo.

Es el responsable de la administración, cuidado, uso y estado de los elementos, herramientas, materiales y útiles en general que posea el Grupo.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout de Grupo

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout de Grupo

Le responden de su gestión:

Jefe de Grupo

Jefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer preferiblemente nivel de formación bachiller
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales

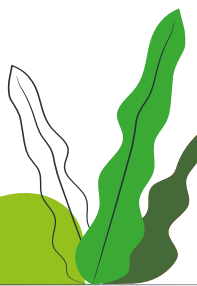
Funciones y tareas:

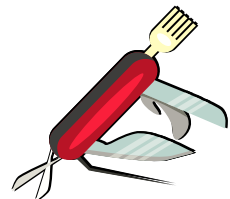
Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo de Grupo.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo de Grupo.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General de Grupo en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la OSN.
- Administrar los bienes y recursos financieros del Grupo Scout.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos del Grupo
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento del Grupo.
- Valida y vigila porque se cumplan las normas de seguridad en las actividades





que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.

- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro del Grupo Scout.
- Cumplir con las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionados con el funcionamiento del Grupo Scout en cuanto a su cargo.



Función 2:

Fomenta, apoya y vigila la gestión de los adultos del Grupo

Tareas que implica la función:

- Gestiona el proceso de selección de Jefe de Grupo
- Vigila la gestión del Jefe de Grupo y sus dirigentes
- Acompaña la toma de decisiones con el Jefe regional según el desempeño del Jefe de Grupo
- Acompaña la toma de decisiones según el desempeño de los Jefes del Grupo
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro del consejo siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Consejeros.
- Vela por el cumplimiento de las políticas de a salvo del peligro dentro del Grupo

Función 3:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro del Grupo.
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros del Grupo.
- Garantiza los espacios de comunicación con los padres de familia y los Dirigentes del Grupo
- Aplica el conducto regular de comunicación entre consejo y jefe de Grupo.

Función 4:

Administrar y preservar los Bienes del grupo scout.

Tareas que implica la función:

- Llevar el registro del inventario actualizado de todos los elementos, herramientas, materiales y útiles en general del grupo Scout.
- Suministrar los elementos, herramientas, materiales y útiles en general a los miembros del grupo que lo requieran para el desarrollo de sus actividades.
- Procurar el arreglo o reposición de los elementos, herramientas, materiales y útiles en general que sean necesarios para el desarrollo de las actividades del grupo.
- Presentar al consejo de grupo la solicitud de compra de los elementos, herramientas, materiales y útiles en general para el desarrollo de las actividades del grupo, así como los solicitados por el jefe de grupo y jefes de rama.
- Procurar por un correcto almacenamiento de los elementos, herramientas, materiales y útiles en general del grupo Scout. Velando por su preservación.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

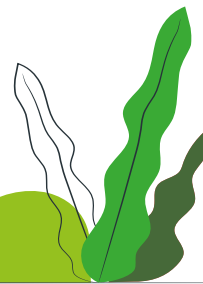
Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo .
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

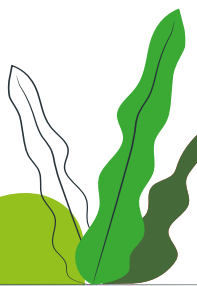
Grado de dominio 2

Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 9: Administración y gestión del Grupo.

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente el grupo scout, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento del mismo.

Conductas

- Participa activamente en reuniones en conjunto con la parte administrativa y operativa del Plan de Grupo, y en las que sea designado.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento del grupo scout en programa de jóvenes, adultos y desarrollo institucional.
- Mantiene una comunicación fluida y permanente con todos los miembros adultos del grupo incluyendo los representantes legales.
- Gestiona los recursos físicos, humanos y financieros del grupo que permitan cumplir con las metas del plan de grupo.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumplan con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

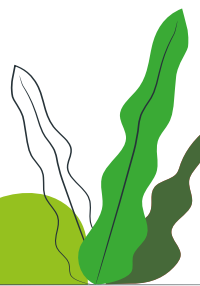
COMPETENCIA 11: Desarrollo del talento humano.

Criterio

- Es la capacidad de acompañar y motivar el desarrollo de competencias de los adultos para asegurar la calidad de su trabajo en el cumplimiento de sus funciones.

Conductas

- Utiliza diferentes herramientas para desarrollar las competencias de los adultos del grupo scout, ya sea de manera personal o mediante la vinculación a esquemas de perfeccionamiento continuo.
- Sugiere y acompaña la toma de decisiones para el futuro según la evaluación del desempeño de los adultos.
- Verifica y acompaña los planes personales de desarrollo de los adultos para garantizar su avance y minimizar las dificultades en el proceso.





COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 24: Administración de bienes

Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.1.6 Canciller de Grupo Scout.

Es el responsable de custodiar, gestionar y velar por la entrega oportuna de estímulos, distinciones y reconocimientos ante los niveles superiores para los miembros del grupo scout que se encuentren contemplados en el reglamento de estímulos de la Asociación, así mismo custodiará los reconocimientos con los que cuente el grupo scout.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout de Grupo

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout de Grupo

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer preferiblemente nivel de formación bachiller
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales

Funciones y tareas:

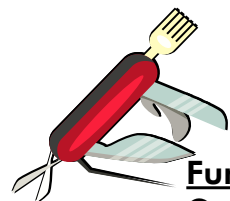
Función 1:

Ser el depositario de los elementos del grupo en lo referente a distinciones, estímulos y reconocimientos del grupo scout.

Tareas que implica la función:

- Mantener bajo custodia todos los elementos de las distinciones, estímulos y reconocimientos con los que cuente el grupo scout.
- Actualizar de manera permanente el registro de entregas realizadas de las distinciones, estímulos y reconocimientos que se entreguen a los integrantes del grupo scout, así como el inventario de las mismas.
- Disponer de manera oportuna según solicitud los elementos que le sean requeridos para entrega.





Función 2:

Gestionar y velar por la entrega oportuna de estímulos, distinciones y reconocimientos ante los niveles superiores para los miembros del grupo scout.

Tareas que implica la función:

- Tramitar y solicitar de manera oportuna ante los estamentos nacionales respectivos las distinciones, estímulos y reconocimientos existentes en los niveles regionales y nacionales que el comité de estímulos determine.
- Promover con los miembros del grupo scout correspondientes la entrega de las distinciones, estímulos y reconocimientos.
- Mantener actualizado e informado al comité de estímulos y grupo scout sobre el reglamento de estímulos de la Asociación.



Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Identifica los elementos cambiantes y los acepta como parte del proceso.

Conductas

- Acepta otras formas de hacer las cosas.
- Mantiene una actitud positiva cuando tiene que cambiar ideas, conceptos, tareas o funciones.
- Investiga sobre los cambios y obtiene información que le permita comprenderlos.
- Es abierto y flexible a incorporar sugerencias o aportes de otros.
- Busca orientación para su adaptación a situaciones nuevas o diferentes.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.

Conductas

- Lee la información que se le proporciona.
- Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.





- Observa y aprende de los demás.
- Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.
- Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.

Compromiso

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Conoce y encuentra la relación entre sus funciones y el Propósito, Principios, Valores y Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Cumple con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperadas.
- Demuestra constancia, cumplimiento y responsabilidad en el desempeño de su cargo o función.
- Vincula el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout a sus actividades cotidianas.
- Asume como propios el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Conoce las metas relacionadas a su cargo y función y los resultados que se esperan de su trabajo.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

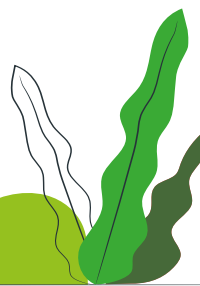
Grado de dominio 1

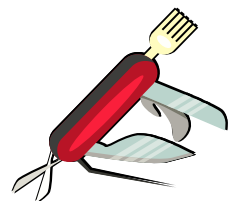
Criterio

- Conoce cómo opera la Organización, su estructura, funcionamiento y objetivos esperados.

Conductas

- Conoce la historia y desarrollos más relevantes de la OSN.
- Conoce e identifica la estructura de la Organización en todos sus niveles.
- Conoce las diversas políticas, normas y procedimientos de la Organización y sabe actuar en consecuencia.
- Conoce la responsabilidad que la organización tiene con su cargo o función y los derechos derivados del mismo.





- Conoce las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionadas con su cargo o función.



Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

Grado de dominio 2

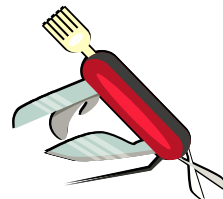
Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

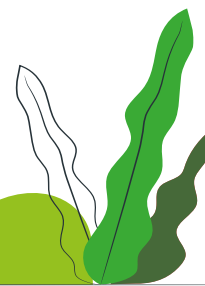
- Promueve el desarrollo del equipo.

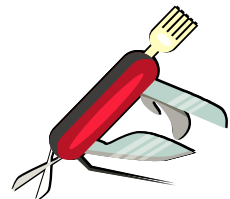
Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☒	☐	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☒	☐	☐	☐
Compromiso		☒	☐	☐	☐
Conciencia Organizacional		☒	☐	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

COMPETENCIA 24: Administración de bienes

Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.1.7 Tesorero de Grupo.

Es el responsable de recaudar, custodiar y supervisar el manejo de los fondos y el uso de los recursos del Grupo Scout, en coordinación con el presidente del consejo de grupo.

Responsable de su nombramiento:

Consejo Scout de Grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo

Le responden de su gestión:

Jefe de Grupo

Jefes de Rama

Subjefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte de la jefatura de grupo, ni el consejo de grupo
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

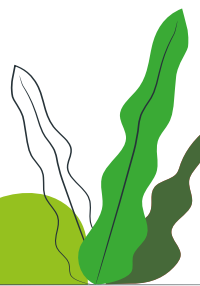
Funciones y tareas:

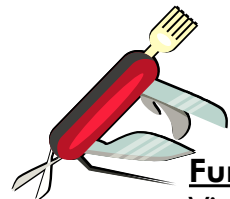
Función 1:

Recaudar y custodiar los dineros del Grupo.

Tareas que implica la función:

- Recaudar los dineros del Grupo provenientes de cualquier fuente, (actividades económicas, cuotas, inscripciones, donaciones, entre otras.
- Lleva un control de los egresos con sus respectivos soportes.
- Maneja la caja menor del Grupo
- Realiza los pagos y transacciones autorizados por el presidente del consejo y el consejo de acuerdo a los montos autorizado.
- Vigilar el desarrollo de las operaciones contables, cumpliendo con las normas legales.
- Realiza el correcto asiento de la contabilidad.



**Función 2:**

Vigilar las finanzas del Grupo y ejercer control financiero.

Tareas que implica la función:

- Vigilar el empleo y manejo de los recursos del Grupo.
- Rendir cuentas al Consejo de Grupo del manejo de fondos, el saldo actual, movimientos de caja y la comparación respecto de la ejecución del presupuesto anual.
- Apoyar la elaboración del presupuesto anual de Grupo para ser presentado a la Asamblea General de Grupo.
- Lleva registros para el control de propiedades y bienes del Grupo



Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 1**Criterio**

- Identifica los elementos cambiantes y los acepta como parte del proceso.

Conductas

- Acepta otras formas de hacer las cosas.
- Mantiene una actitud positiva cuando tiene que cambiar ideas, conceptos, tareas o funciones.
- Investiga sobre los cambios y obtiene información que le permita comprenderlos.
- Es abierto y flexible a incorporar sugerencias o aportes de otros.
- Busca orientación para su adaptación a situaciones nuevas o diferentes.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 1**Criterio**

- Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.

Conductas

- Lee la información que se le proporciona.
- Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.





- Observa y aprende de los demás.
- Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.
- Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.

Compromiso

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Comprende el impacto de su trabajo y aplica todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Conductas

- Comprende cómo su cargo o función impacta en el logro de la Misión del Movimiento Scout.
- Dedica tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
- Demuestra iniciativa y está dispuesto a desarrollarla.
- Cumple y exige el cumplimiento de los procesos y normatividad en general.
- Dedica su tiempo a otras tareas, aun cuando no se le requiera que lo haga.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

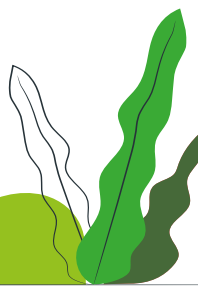
Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

Grado de dominio 2

Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 1

Criterio

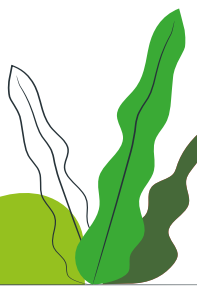
- Valora la importancia del trabajo en equipo y coopera con los demás miembros del equipo.

Conductas

- Asume su rol y/o tareas asignadas con responsabilidad y cumplimiento.
- Ayuda con otras labores cuando los demás están ocupados
- Se expresa en términos positivos del equipo.
- Expresa expectativas positivas del equipo.
- Comparte información relevante con los demás integrantes del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☒	☐	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☒	☐	☐	☐
Compromiso		☐	☒	☐	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 14: Vigilancia y control financiero.

Criterio

- Es la capacidad de vigilar, reportar y controlar los movimientos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda velando por su correcta destinación y aplicación.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten realizar seguimiento a la ubicación, cantidad y disposición de los recursos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda.
- Mantiene actualizados y a disposición los libros contables y demás documentos que le sean asignados para su función.
- Mantiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.





2.1.8 Contador de Grupo

Es el responsable del estado financiero y de mantener actualizados los libros contables del grupo scout, realizando la trazabilidad de los ingresos y egresos de los dineros, trabajando de manera articulada con el tesorero del grupo.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout de Grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo

Le responden de su gestión:

Jefe de Grupo

Jefes de Rama

Subjefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional en contaduría con tarjeta profesional
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Realizar auditoria, seguimiento y control a los asuntos contables, fiscales y financieros del grupo scout.

Tareas que implica la función:

- Revisar los libros contables y verificar que se encuentren actualizados
- Analizar las ganancias, los gastos y los registros contables.
- Elaborar el balance de los libros financieros.
- Verificar que los movimientos de dinero cuenten con los respectivos soportes como complemento a sus informes.
- Realizar informes financieros de manera periódica y por solicitud del consejo de grupo
- Apoyar en la formulación de los presupuestos anuales del grupo scout
- Verificar que los libros contables se encuentren ajustados a la legislación vigente.
- Generar las alertas de manera oportuna de las situaciones irregulares que pudieran presentarse.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Identifica los elementos cambiantes y los acepta como parte del proceso.

Conductas

- Acepta otras formas de hacer las cosas.
- Mantiene una actitud positiva cuando tiene que cambiar ideas, conceptos, tareas o funciones.
- Investiga sobre los cambios y obtiene información que le permita comprenderlos.
- Es abierto y flexible a incorporar sugerencias o aportes de otros.
- Busca orientación para su adaptación a situaciones nuevas o diferentes.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.

Conductas

- Lee la información que se le proporciona.
- Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.
- Observa y aprende de los demás.
- Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.
- Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.





Compromiso

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Conoce y encuentra la relación entre sus funciones y el Propósito, Principios, Valores y Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Cumple con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperadas.
- Demuestra constancia, cumplimiento y responsabilidad en el desempeño de su cargo o función.
- Vincula el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout a sus actividades cotidianas.
- Asume como propios el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Conoce las metas relacionadas a su cargo y función y los resultados que se esperan de su trabajo.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

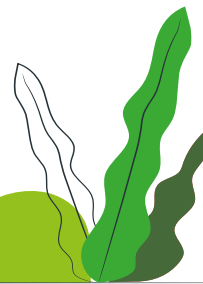
Grado de dominio 1

Criterio

- Conoce cómo opera la Organización, su estructura, funcionamiento y objetivos esperados.

Conductas

- Conoce la historia y desarrollos más relevantes de la OSN.
- Conoce e identifica la estructura de la Organización en todos sus niveles.
- Conoce las diversas políticas, normas y procedimientos de la Organización y sabe actuar en consecuencia.
- Conoce la responsabilidad que la organización tiene con su cargo o función y los derechos derivados del mismo.
- Conoce las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionadas con su cargo o función.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

Grado de dominio 1

Criterio

- Promueve y es ejemplo de cortesía, respeto y confianza.

Conductas

- Trata a los demás con respeto, acepta las diferencias de pensamiento y expresión de las emociones.
- Escucha empáticamente a los demás.
- Interactúa socialmente con otros siguiendo las normas básicas de cortesía.
- Se refiere en términos positivos de los demás y el trabajo que hacen.
- Se expresa de una manera respetuosa y cordial hacia los demás.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 1

Criterio

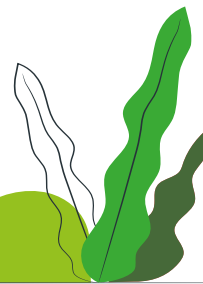
- Valora la importancia del trabajo en equipo y coopera con los demás miembros del equipo.

Conductas

- Asume su rol y/o tareas asignadas con responsabilidad y cumplimiento.
- Ayuda con otras labores cuando los demás están ocupados
- Se expresa en términos positivos del equipo.
- Expresa expectativas positivas del equipo.
- Comparte información relevante con los demás integrantes del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☒	☐	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☒	☐	☐	☐
Compromiso		☒	☐	☐	☐
Conciencia Organizacional		☒	☐	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☒	☐	☐	☐
Trabajo en equipo		☒	☐	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 14: Vigilancia y control financiero.

Criterio

- Es la capacidad de vigilar, reportar y controlar los movimientos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda velando por su correcta destinación y aplicación.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten realizar seguimiento a la ubicación, cantidad y disposición de los recursos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda.
- Mantiene actualizados y a disposición los libros contables y demás documentos que le sean asignados para su función.
- Mantiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.1.9 Auxiliar administrativo de Grupo.

Es el responsable de brindar el apoyo administrativo a la jefatura y el consejo para el adecuado funcionamiento del grupo scout y el desarrollo del programa.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout de Grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnico, tecnólogo o profesional afín a temas administrativos.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

Funciones y tareas:

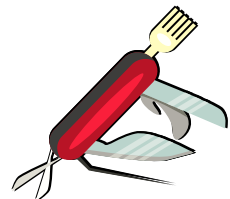
Función 1:

Brindar apoyo administrativo a las actividades que realice el grupo scout lideradas por la jefatura y el consejo scout de grupo.

Tareas que implica la función:

- Custodiar los documentos que le sean proporcionados para el desarrollo de su cargo.
- Apoyar el proceso de inscripciones a la nación y demás eventos que requieran de su apoyo y gestión.
- Mantener actualizados los listados, registros y bases de datos y hojas de vida de los miembros del grupo scout
- Elaborar documentos como citaciones, comunicados, oficios, solicitudes, actas, y demás que sean requeridos para los trámites del grupo scout.
- Apoyar en la realización de informes o presentaciones que deban presentarse de la gestión del grupo para las asambleas.
- Apoyar con la solicitud de citas con patrocinadores o entidades públicas y privadas que sean requeridas para fortalecimiento del grupo scout.
- Articular con la jefatura de las ramas para obtener información de los miembros del grupo scout y sus acudientes para mantener actualizada la información.
- Apoyar con la compra de materiales e insumos para las actividades que se realicen en el grupo scout.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Identifica los elementos cambiantes y los acepta como parte del proceso.

Conductas

- Acepta otras formas de hacer las cosas.
- Mantiene una actitud positiva cuando tiene que cambiar ideas, conceptos, tareas o funciones.
- Investiga sobre los cambios y obtiene información que le permita comprenderlos.
- Es abierto y flexible a incorporar sugerencias o aportes de otros.
- Busca orientación para su adaptación a situaciones nuevas o diferentes.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.

Conductas

- Lee la información que se le proporciona.
- Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.
- Observa y aprende de los demás.
- Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.
- Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.





Compromiso

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Conoce y encuentra la relación entre sus funciones y el Propósito, Principios, Valores y Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Cumple con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperadas.
- Demuestra constancia, cumplimiento y responsabilidad en el desempeño de su cargo o función.
- Vincula el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout a sus actividades cotidianas.
- Asume como propios el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Conoce las metas relacionadas a su cargo y función y los resultados que se esperan de su trabajo.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

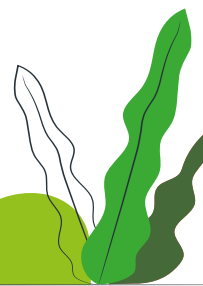
Grado de dominio 1

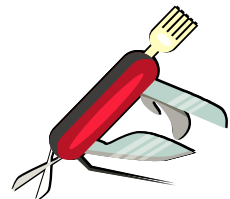
Criterio

- Conoce cómo opera la Organización, su estructura, funcionamiento y objetivos esperados.

Conductas

- Conoce la historia y desarrollos más relevantes de la OSN.
- Conoce e identifica la estructura de la Organización en todos sus niveles.
- Conoce las diversas políticas, normas y procedimientos de la Organización y sabe actuar en consecuencia.
- Conoce la responsabilidad que la organización tiene con su cargo o función y los derechos derivados del mismo.
- Conoce las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionadas con su cargo o función.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

Grado de dominio 1

Criterio

- Promueve y es ejemplo de cortesía, respeto y confianza.

Conductas

- Trata a los demás con respeto, acepta las diferencias de pensamiento y expresión de las emociones.
- Escucha empáticamente a los demás.
- Interactúa socialmente con otros siguiendo las normas básicas de cortesía.
- Se refiere en términos positivos de los demás y el trabajo que hacen.
- Se expresa de una manera respetuosa y cordial hacia los demás.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 1

Criterio

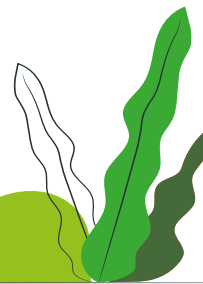
- Valora la importancia del trabajo en equipo y coopera con los demás miembros del equipo.

Conductas

- Asume su rol y/o tareas asignadas con responsabilidad y cumplimiento.
- Ayuda con otras labores cuando los demás están ocupados
- Se expresa en términos positivos del equipo.
- Expresa expectativas positivas del equipo.
- Comparte información relevante con los demás integrantes del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☒	☐	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☒	☐	☐	☐
Compromiso		☒	☐	☐	☐
Conciencia Organizacional		☒	☐	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☒	☐	☐	☐
Trabajo en equipo		☒	☐	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

COMPETENCIA 24: Administración de bienes

Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.1.10 Jefe de Grupo.

Es la máxima autoridad técnica del Grupo y responsable de la conducción, aplicación y ejecución del Programa de Jóvenes, de la atracción y vinculación de Adultos, así como el desarrollo de competencias de los mismos, adicional de las acciones para el crecimiento y seguridad del mismo, velando por la cohesión entre los Dirigentes y consejo de padres de familia.

Responsable de su nombramiento:

Jefe Regional, previa postulación del consejo de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo
Jefe Regional

Le responden de su gestión:

Jefe de Rama
Subjefe de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

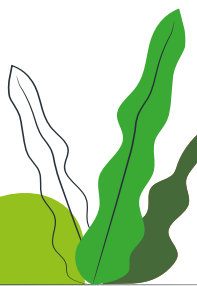
Funciones y tareas:

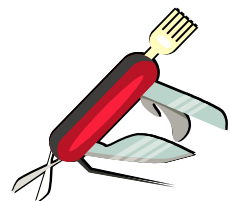
Función 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la Organización Scout Nacional relacionados con el funcionamiento del Grupo Scout.

Tareas que implica la función:

- Conoce las normas, políticas, reglamentos y procedimientos vigentes en de la OSN
- Vela por el cumplimiento de las normas, políticas, reglamentos y procedimientos establecidos por las instancias superiores de la OSN.
- Supervisar que los Jefes de rama velen por la integridad y seguridad física, psicológica y moral de los niños y jóvenes, en especial de aquellos que sigue y evalúa.





- Supervisa que en el Grupo Scout se difunda y cumpla la legislación colombiana en especial lo concerniente al Código de Infancia y adolescencia.
- Vela porque cada integrante del Grupo tenga la documentación legal, para todas las actividades a realizar, ya sean dentro o fuera de su lugar de reunión.



Función 2:

Coordinar al Equipo de Dirigentes de las ramas.

Tareas que implica la función:

- Garantiza que el equipo de dirigentes de las ramas se mantengan actualizados en todos los asuntos que afectan a las ramas.
- Supervisa las ramas en la planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje, mediante la herramienta del ciclo de programa y ficha de actividad.
- Organiza y convoca las reuniones de Jefes de Rama.
- Garantiza el cumplimiento de las tareas y funciones propuestas en el plan estratégico de Grupo.
- Establece los lineamientos y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo.

Función 3:

Representar al Grupo Scout en las instancias que le corresponden.

Tareas que implica la función:

- Participa en las reuniones ante las instancias que le corresponden en representación del Grupo Scout.
- Participa y pone a servicio sus competencias al ser nombrado parte del equipo regional en las labores designadas por el Jefe regional.
- Asume compromisos en nombre del Grupo Scout.
- Es vocero de las decisiones del Grupo Scout.
- Informa y orienta junto a los Jefes de rama a los padres sobre el programa, procedimientos, normas de seguridad y el plan de actividades de las ramas.
- Informa al Jefe regional sobre el programa, procedimientos, normas de seguridad de las actividades de las ramas o el Grupo Scout.
- Gestiona las acciones necesarias en las instancias correspondientes para el desarrollo del plan estratégico del Grupo.

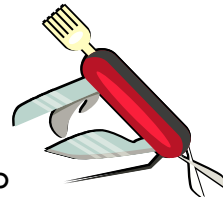
Función 4:

Apoya y motiva la gestión de los adultos en el Grupo Scout.

Tareas que implica la función:

- Acompaña a los dirigentes del Grupo Scout en su ciclo de vida, de acuerdo a lo establecido en la Política de Adultos en el Movimiento Scout.
- Promueve y supervisa que cada dirigente desarrolle las competencias para su cargo.
- Asesora y colabora en la formación de los dirigentes del Grupo, siendo el asesor natural de su equipo de dirigentes.
- Gestiona el desarrollo permanente de las competencias específicas para su





función, a fin de prestar un servicio de calidad siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del equipo de dirigentes.

- Reconoce el desempeño de su equipo de dirigentes.
- Garantiza la integración y motivación de su equipo de dirigentes.

Función 5:

Supervisa que las vías de comunicación sean efectivas entre los dirigentes de las ramas y las familias de los jóvenes.

Tareas que implica la función:

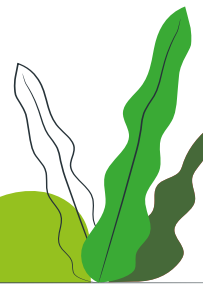
- Vela porque los dirigentes de las ramas mantenga una buena relación con las familias de los jóvenes.
- Establece canales para que las familias se articulen a los procesos educativos de sus hijos establecidos por la PNPJ, logrando potenciar el trabajo, a partir de la injerencia en las otras áreas sociales de los jóvenes, desde el momento de su ingreso a la organización.
- Supervisa el proceso de retroalimentación permanente de los jóvenes y sus familias sobre los diferentes aspectos que afectan al joven en su permanencia dentro del Movimiento, incluso en el momento de su retiro.
- Promover la participación de los padres de familia, a talleres, cursos, seminarios que ofrezca la OSN
- Asume como responsable por las actuaciones del Grupo Scout.

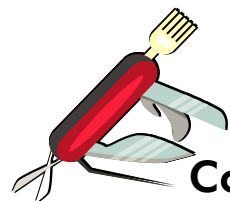
Función 6:

Acompaña y orienta los procesos de las ramas y consejo de padres conforme al plan estratégico del grupo scout.

Tareas que implica la función:

- Supervisa el diligenciamiento y seguimiento del plan de rama por parte de los dirigentes.
- Supervisa el seguimiento formal de los objetivos educativos de las ramas y vela por la continuidad del proyecto educativo.
- Cumple las tareas administrativas designadas por el consejo de padres, sirviendo de puente con el equipo de dirigentes de las ramas.
- Fomenta la investigación, diseño y producción de materiales por parte de los dirigentes de las ramas para el trabajo con los niños o jóvenes a su cargo.
- Coordina la distribución de las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento del plan estratégico del Grupo.
- Verificar que el plan de progresión de cada uno de los sujetos de programa se lleve a cabo.





Conductas observables de las competencias esenciales:



Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

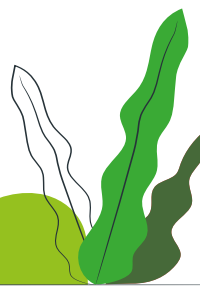
Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 2

Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas

COMPETENCIA 2: Desarrollo comunitario.

Criterio

- Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

Conductas

- Genera y promueve el desarrollo de proyectos de impacto social donde los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Involucra a los jóvenes en el marco del desarrollo de las áreas de crecimiento en servicios sociales.
- Hace uso de las relaciones interinstitucionales para intervenir en comunidades que lo necesitan.

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 6: Supervisión del proyecto educativo.

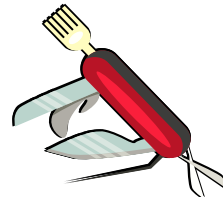
Criterio

- Es la capacidad de seguir y articular los procesos educativos de los jóvenes en las diferentes ramas, contribuyendo al cumplimiento del proyecto educativo de la ASC, enmarcándolo en la Política de Programa de Jóvenes y los lineamientos que contribuyan a la misma, garantizando el perfil de egreso.

Conductas

- Asesora y guía a los responsables de las ramas en la implementación de herramientas que contribuyan al cumplimiento de la política de programa de jóvenes actual.
- Solicita a los responsables de rama los ciclos de programa y fichas de actividad para asegurar la calidad y ajuste a la malla de objetivos educativos.
- Mantiene comunicación constante con los responsables de las ramas para la construcción y seguimiento de los planes y programaciones según el estamento.
- Promueve las políticas de participación juvenil e inclusión y los programas mundiales de la organización.





COMPETENCIA 7: Gestión del grupo.

Criterio

- Es la capacidad de articular las partes y procesos del grupo bajo un plan de trabajo medible que contribuya al fortalecimiento y la toma de decisiones del mismo, dando trazabilidad para garantizar su cumplimiento.

Conductas

- Realiza en conjunto con la parte administrativa y operativa el plan de grupo.
- Atrae y vincula a nuevos adultos que deseen ejercer su voluntariado dentro del grupo scout.
- Asigna responsabilidades según el perfil del cargo y las metas del plan de grupo apoyando las gestiones requeridas a cualquier nivel.
- Mantiene una comunicación fluida y abierta con su equipo que le permita conocer y administrar la totalidad de los recursos del grupo .

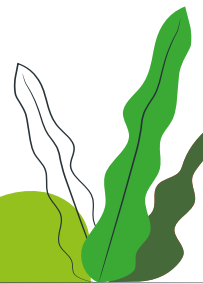
COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

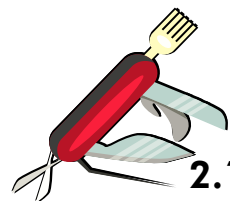
Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.





2.1.11 Subjefe de Grupo.



Es el responsable de hacer extensivos los lineamientos de Grupo que contribuyan al fortalecimiento del mismo. Ayuda al Jefe de Grupo en la supervisión del proyecto educativo, la correcta aplicación del Método Scout y el desarrollo de actividades adecuadas para los jóvenes, conoce las políticas actuales de la OSN y contribuye a la correcta gestión del Grupo, conforme los parámetros de coordinación dados por el Jefe de Grupo. Anima la participación y vela por la cohesión del Equipo de Dirigentes del Grupo, además representa al Jefe de Grupo en las instancias correspondientes cuando haya ausencia.

Responsable de su nombramiento:

Jefe de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo
Jefe de grupo

Le responden de su gestión:

Jefe de Rama
Subjefe de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación bachiller, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

Funciones y tareas:

Función 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la Organización Scout Nacional relacionados con el funcionamiento del Grupo Scout.

Tareas que implica la función:

- Conoce las normas de la OSN
- Vela por el cumplimiento de las normas y procesos establecidos por las instancias superiores de la OSN.
- Difunde el conocimiento de las normas al Equipo de Dirigentes.
- Colabora con el responsable de Grupo en la elaboración y cumplimiento del plan de Grupo, en las áreas que le corresponda.





- Dirime las interpretaciones de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la OSN, mediante el uso de los conductos regulares. Para la correcta aplicación en las ramas.

Función 2:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo

Tareas que implica la función:

- Ayudar, colaborar y servir de apoyo a la labor desarrollada por el Jefe de Grupo.
- Reemplazar al Jefe de Grupo en sus ausencias temporales
- Representa y asume compromisos en nombre del Grupo Scout en las reuniones ante las instancias que le corresponden en caso de ausencia del Jefe de Grupo.
- Las demás facultades que le asigne el Jefe de Grupo.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

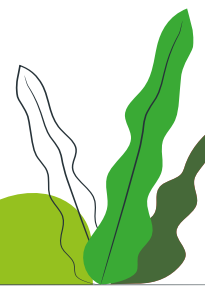
Aprendizaje y desarrollo personal

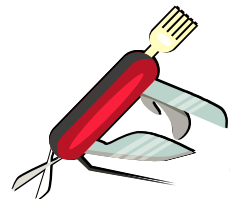
Capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.

Grado de dominio 3

Criterio

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





Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.



Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

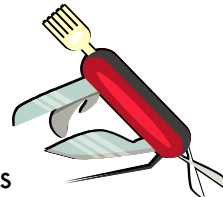
Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.





- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 2

Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.

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.

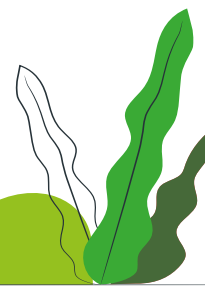
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.



Trabajo en Equipo



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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 2: Desarrollo comunitario.

Criterio

- Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

Conductas

- Genera y promueve el desarrollo proyectos de impacto social donde los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Involucra a los jóvenes en el marco del desarrollo de las áreas de crecimiento en servicios sociales.
- Hace uso de las relaciones interinstitucionales para intervenir en comunidades que lo necesitan

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

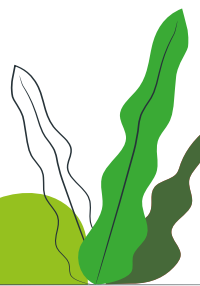
COMPETENCIA 6: Supervisión del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de seguir y articular los procesos educativos de los jóvenes en las diferentes ramas, contribuyendo al cumplimiento del proyecto educativo de la ASC, enmarcándolo en la Política de Programa de Jóvenes y los lineamientos que contribuyan a la misma, garantizando el perfil de egreso.

Conductas

- Asesora y guía a los responsables de las ramas en la implementación de herramientas que contribuyan al cumplimiento de la política de programa de jóvenes actual.
- Solicita a los responsables de rama los ciclos de programa y fichas de actividad para asegurar la calidad y ajuste a la malla de objetivos educativos.
- Mantiene comunicación constante con los responsables de las ramas para la construcción y seguimiento de los planes y programaciones según el estamento.
- Promueve las políticas de participación juvenil e inclusión y los programas mundiales de la organización.





COMPETENCIA 7: Gestión del grupo.

Criterio

- Es la capacidad de articular las partes y procesos del grupo bajo un plan de trabajo medible que contribuya al fortalecimiento y la toma de decisiones del mismo, dando trazabilidad para garantizar su cumplimiento.

Conductas

- Realiza en conjunto con la parte administrativa y operativa el plan de grupo.
- Atrae y vincula a nuevos adultos que deseen ejercer su voluntariado dentro del grupo scout.
- Asigna responsabilidades según el perfil del cargo y las metas del plan de grupo apoyando las gestiones requeridas a cualquier nivel.
- Mantiene una comunicación fluida y abierta con su equipo que le permita conocer y administrar la totalidad de los recursos del grupo .

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y adherido a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.





2.1.12 Jefe de Manada.

Es el responsable del Equipo de Dirigentes que coordina la Rama. Conduce todas las tareas educativas de la misma, velando por la aplicación del Método Scout y el desarrollo de actividades adecuadas para los jóvenes, siendo responsable de la totalidad de la gestión de la rama.

Responsable de su nombramiento

Jefe de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo

Jefe de grupo

Le responden de su gestión:

Subjefe de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

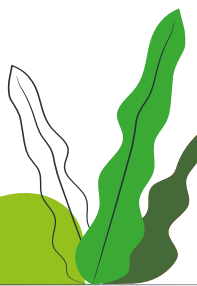
Funciones y tareas:

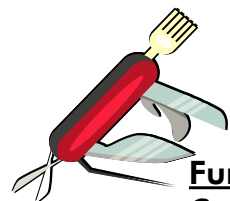
Función 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la Organización Scout Nacional relacionados con el funcionamiento de la Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela por el cumplimiento de las normas y procesos establecidos por las instancias superiores de la OSN.
- Conoce las normas de la OSN.
- Informa y difunde el conocimiento de las normas al Equipo de Dirigentes.
- Vela por la integridad física, psicológica y moral de los jóvenes, en especial de aquellos que siguen y evalúa.



**Función 2:**

Coordinar al Equipo de Dirigentes de rama.

Tareas que implica la función:

- Coordina la planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Garantiza que el Equipo de Dirigentes de la Rama se mantenga actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Organiza y convoca las reuniones del Equipo de Dirigentes de la Rama.
- Coordina la distribución de las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Establece los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo.

**Función 3:**

Representar a la Rama en las instancias que le corresponden.

Tareas que implica la función:

- Participa en las reuniones de las instancias que le correspondan en representación de la Rama.
- Asume compromisos en nombre de la Rama.
- Es vocero de las decisiones de la Rama.
- Responde a las actuaciones de la Rama.
- Informa y orienta a los padres sobre el Programa, procedimientos, normas de seguridad y el plan de actividades.
- Gestiona las acciones necesarias en las instancias correspondientes para el desarrollo del objetivo de la Rama.

Función 4:

Apoyar la gestión de los adultos de su equipo de rama.

Tareas que implica la función:

- Acompaña e integra a los Dirigentes de la Rama en su ciclo de vida, de acuerdo a lo establecido en la Política de Adultos en el Movimiento Scout.
- Asesora y colabora en la formación de los Dirigentes de la Rama.
- Promueve que cada dirigente desarrolle las competencias para su cargo.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de su Rama siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Dirigentes.

Función 5:

Gestionar vías de comunicación efectivas con las familias de los jóvenes integrantes del Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela porque el Equipo de la Rama mantenga una buena relación con las familias de los niños y jóvenes.
- Comunica personalmente a los jóvenes y a sus padres la información requerida para su vinculación y permanencia en la organización.
- Garantiza el apoyo y la participación de las familias de los jóvenes integrantes





de la Rama desde el momento que incorporan al joven, así como durante su trayectoria.

- Garantiza el proceso de retroalimentación permanente de los jóvenes y sus familias sobre los diferentes aspectos que afectan al joven en su permanencia dentro del Movimiento, incluso en el momento de su retiro.

Función 6:

Organizar, diseñar, preparar, ejecutar y evaluar las actividades de la rama.

Tareas que implica la función:

- Participa de la Planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Está actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Cumple con las tareas asignadas en la planeación, ejecución y evaluación del programa.
- Cumple las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Usa los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo establecidos por el jefe de rama y el equipo de rama.
- Investiga, diseña y produce materiales para el trabajo con los niños o jóvenes a su cargo.
- Aplica el método Scout en el desarrollo de las actividades propuestas para la rama.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

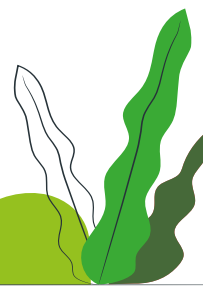
Grado de dominio 3

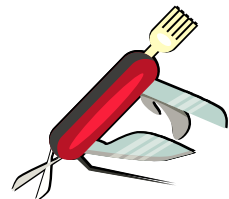
Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

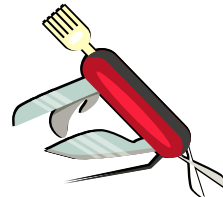
Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

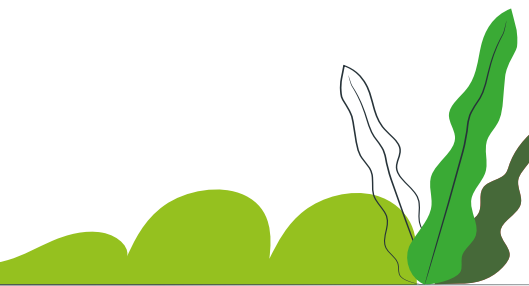
Grado de dominio 2

Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.





Competencias esenciales y su posicionamiento:



COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 1: Administración del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de relacionar el proyecto educativo de la ASC con las actividades significativas, llevando el registro de las conductas observables de los jóvenes a su cargo.

Conductas

- Utiliza la malla de objetivos educativos para el diseño de actividades.
- Entrega la progresión personal basándose en la malla de objetivos educativos.
- Aplica correctamente las fases y etapas de progresión personal según la política.
- Realiza seguimiento y mantiene el registro actualizado de progresión personal de forma física o digital.
- Promueve las políticas de participación juvenil e inclusión y los programas mundiales de la organización.

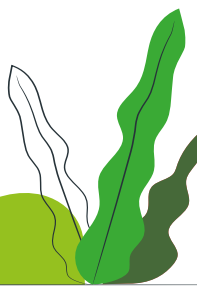
COMPETENCIA 2: Desarrollo comunitario.

Criterio

- Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

Conductas

- Genera y promueve el desarrollo de proyectos de impacto social donde los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Involucra a los jóvenes en el marco del desarrollo de las áreas de crecimiento en servicios sociales.
- Hace uso de las relaciones interinstitucionales para intervenir en comunidades que lo necesitan





COMPETENCIA 3: Administración de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de planear, coordinar ejecutar y evaluar actividades educativas, buscando alcanzar el objetivo para la cual fue planteada, donde todos los participantes puedan expresar sus ideas y ser escuchados.

Conductas

- Utiliza las herramientas determinadas por el lineamiento nacional para planear, ejecutar y evaluar las actividades.
- Demuestra conocimiento del método scout en el diseño y aplicación de actividades educativas.
- Realiza actividades ajustadas a la edad de la rama que dirige, usando el marco simbólico adecuado.
- Diseña sus actividades teniendo en cuenta su diagnóstico de la rama y de los intereses expresados en los juegos democráticos y organismos de gobierno.

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 5: Habilidades y conocimientos scout.

Criterio

- Capacidad de utilizar adecuadamente las herramientas tradicionales del marco simbólico de cada rama.

Conductas

- Utiliza la técnica como herramienta de programa y desarrollo personal de los niños y jóvenes.
- Relaciona las herramientas propias de la rama con el marco simbólico dando relevancia al programa.
- Utiliza las herramientas tradicionales del movimiento como factor diferenciador con otras organizaciones.





2.1.13 Subjefe de Manada

Como miembro del equipo de rama colabora en el funcionamiento, aplicación y ejecución del Programa de Jóvenes en la misma.

Responsable de su nombramiento

Jefe de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo

Jefe de grupo

Jefe de Manada

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

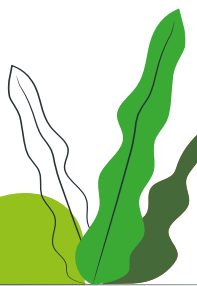
Funciones y tareas:

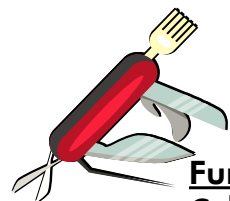
Función 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la Organización Scout Nacional relacionados con el funcionamiento de la Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela por el cumplimiento de las normas y procesos establecidos por las instancias superiores de la OSN.
- Conoce las normas de la OSN.
- Informa y difunde el conocimiento de las normas al Equipo de Dirigentes.
- Colabora con el responsable de Grupo en la elaboración y cumplimiento del plan de Grupo, en las áreas que le corresponda.
- Vela por la integridad física, psicológica y moral de los niños o jóvenes, en especial de aquellos que sigue y evalúa.



**Función 2:**

Colaborar en organización, diseño, preparación, ejecución y evaluación de las actividades.

Tareas que implica la función:

- Participa de la Planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Está actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Cumple con las tareas asignadas en la planeación, ejecución y evaluación del programa.
- Cumple las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Usa los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo establecidos por el jefe de rama y el equipo de rama.
- Investiga, diseña y produce materiales para el trabajo con los niños o jóvenes a su cargo.

**Función 3:**

Participar activa y regularmente en las reuniones de la Rama, del Grupo y en otras en que le corresponda.

Tareas que implica la función:

- Participa activamente en las reuniones de la Rama.
- Informa y orienta a los padres sobre el Programa, procedimientos, normas de seguridad y el plan de actividades.
- Gestiona las acciones necesarias en las instancias correspondientes para el desarrollo del objetivo de la Rama.
- Vela por la seguridad en las actividades en las que participe la rama.

Función 4:

Fomenta y apoya la gestión de los adultos de su equipo de rama.

Tareas que implica la función:

- Acompaña e integra a los dirigentes de la rama en su ciclo de vida, de acuerdo a lo establecido en la Política de Adultos en el Movimiento Scout.
- Asesora y colabora en la formación de los dirigentes de la rama.
- Promueve a que cada dirigente desarrolle las competencias para su cargo.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de su rama siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del equipo de dirigentes.
- Procura su perfeccionamiento continuo para mejorar la calidad del programa de jóvenes.

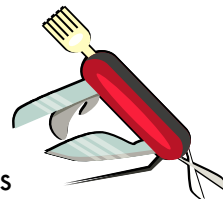
Función 5:

Colaborar en el seguimiento y evaluación de la progresión personal de los jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Vela porque el equipo de la rama mantenga una buena relación con las familias de los niños y jóvenes.
- Mantiene un registro de la progresión de los jóvenes a su cargo.





- Garantiza el apoyo y la participación de las familias en la formación de los jóvenes de la Rama.
- Fomenta la identidad de los pequeños Grupos y vela por la integración entre ellos.
- Atiende las necesidades individuales de los jóvenes, apoya sus iniciativas y motiva su participación en las actividades
- Garantiza el proceso de retroalimentación permanente de los jóvenes y sus familias sobre los diferentes aspectos que afectan al joven en su permanencia dentro del Movimiento, incluso en el momento de su retiro.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

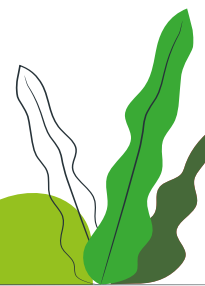
Grado de dominio 3

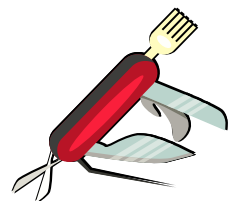
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.





- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.



Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 2

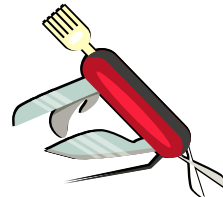
Criterio

- Es responsable por sus acciones y entiende cómo afectan su cargo o función.

Conductas

- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la Organización.
- Aplica los principios de gobernanza a su nivel.
- Actúa de acuerdo con los estándares y cumple con lo establecido para su cargo o función.
- Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 2

Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.

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.

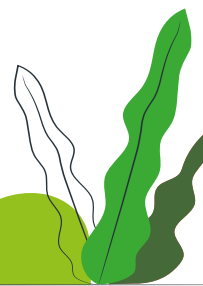
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☒	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 1: Administración del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de relacionar el proyecto educativo de la ASC con las actividades significativas, llevando el registro de las conductas observables de los jóvenes a su cargo.

Conductas

- Utiliza la malla de objetivos educativos para el diseño de actividades.
- Entrega la progresión personal basándose en la malla de objetivos educativos.
- Aplica correctamente las fases y etapas de progresión personal según la política.
- Realiza seguimiento y mantiene el registro actualizado de progresión personal de forma física o digital.
- Promueve las políticas de participación juvenil e inclusión y los programas mundiales de la organización.

COMPETENCIA 2: Desarrollo comunitario.

Criterio

- Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

Conductas

- Genera y promueve el desarrollo de proyectos de impacto social donde los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Involucra a los jóvenes en el marco del desarrollo de las áreas de crecimiento en servicios sociales.
- Hace uso de las relaciones interinstitucionales para intervenir en comunidades que lo necesitan

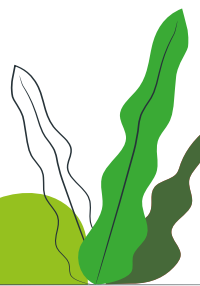
COMPETENCIA 3: Administración de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de planear, coordinar ejecutar y evaluar actividades educativas, buscando alcanzar el objetivo para la cual fue planteada, donde todos los participantes puedan expresar sus ideas y ser escuchados.

Conductas

- Utiliza las herramientas determinadas por el lineamiento nacional para planear, ejecutar y evaluar las actividades.
- Demuestra conocimiento del método scout en el diseño y aplicación de actividades educativas.
- Realiza actividades ajustadas a la edad de la rama que dirige, usando el marco simbólico adecuado.
- Diseña sus actividades teniendo en cuenta su diagnóstico de la rama y de los intereses expresados en los juegos democráticos y organismos de gobierno.





COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 5: Habilidades y conocimientos scout.

Criterio

- Capacidad de utilizar adecuadamente las herramientas tradicionales del marco simbólico de cada rama.

Conductas

- Utiliza la técnica como herramienta de programa y desarrollo personal de los niños y jóvenes.
- Relaciona las herramientas propias de la rama con el marco simbólico dando relevancia al programa.
- Utiliza las herramientas tradicionales del movimiento como factor diferenciador con otras organizaciones.





2.1.14 Jefe de Tropa.

Es el responsable del Equipo de Dirigentes que coordina la Rama. Conduce todas las tareas educativas de la misma, velando por la aplicación del Método Scout y el desarrollo de actividades adecuadas para los jóvenes, siendo responsable de la totalidad de la gestión de la rama.

Responsable de su nombramiento

Jefe de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo
Jefe de grupo

Le responden de su gestión:

Subjefe de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación bachiller, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

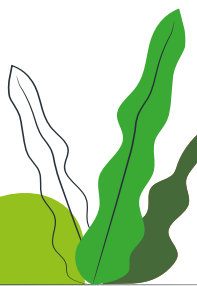
Funciones y tareas:

Función 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la Organización Scout Nacional relacionados con el funcionamiento de la Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela por el cumplimiento de las normas y procesos establecidos por las instancias superiores de la OSN.
- Conoce las normas de la OSN.
- Informa y difunde el conocimiento de las normas al Equipo de Dirigentes.
- Vela por la integridad física, psicológica y moral de los jóvenes, en especial de aquellos que sigue y evalúa.





Función 2:

Coordinar al Equipo de Dirigentes de rama.

Tareas que implica la función:

- Coordina la planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Garantiza que el Equipo de Dirigentes de la Rama se mantenga actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Organiza y convoca las reuniones del Equipo de Dirigentes de la Rama.
- Coordina la distribución de las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Establece los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo.

Función 3:

Representar a la Rama en las instancias que le corresponden.

Tareas que implica la función:

- Participa en las reuniones de las instancias que le correspondan en representación de la Rama.
- Asume compromisos en nombre de la Rama.
- Es vocero de las decisiones de la Rama.
- Responde por las actuaciones de la Rama.
- Informa y orienta a los padres sobre el Programa, procedimientos, normas de seguridad y el plan de actividades.
- Gestiona las acciones necesarias en las instancias correspondientes para el desarrollo del objetivo de la Rama.

Función 4:

Apoyar la gestión de los adultos de su Equipo de Rama.

Tareas que implica la función:

- Acompaña e integra a los Dirigentes de la Rama en su ciclo de vida, de acuerdo a lo establecido en la Política de Adultos en el Movimiento Scout.
- Asesora y colabora en la formación de los Dirigentes de la Rama.
- Promueve que cada dirigente desarrolle las competencias para su cargo.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de su Rama siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Dirigentes.

Función 5:

Gestionar vías de comunicación efectivas con las familias de los jóvenes integrantes del Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela porque el Equipo de la Rama mantenga una buena relación con las familias de los niños y jóvenes.
- Comunica personalmente a los jóvenes y a sus padres la información requerida para su vinculación y permanencia en la organización.





- Garantiza el apoyo y la participación de las familias de los jóvenes integrantes de la Rama desde el momento que incorporan al joven, así como durante su trayectoria.
- Garantiza el proceso de retroalimentación permanente de los jóvenes y sus familias sobre los diferentes aspectos que afectan al joven en su permanencia dentro del Movimiento, incluso en el momento de su retiro.

Función 6:

Organizar, diseñar, preparar, ejecutar y evaluar las actividades de la rama.

Tareas que implica la función:

- Participa de la Planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Está actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Cumple con las tareas asignadas en la planeación, ejecución y evaluación del programa.
- Cumple las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Usa los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo establecidos por el jefe de rama y el equipo de rama.
- Investiga, diseña y produce materiales para el trabajo con los niños o jóvenes a su cargo.
- Aplica el método Scout en el desarrollo de las actividades propuestas para la rama.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

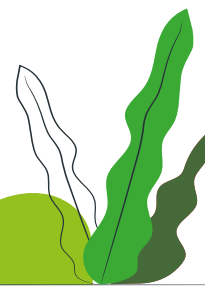
Grado de dominio 3

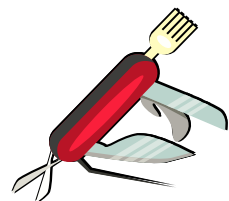
Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

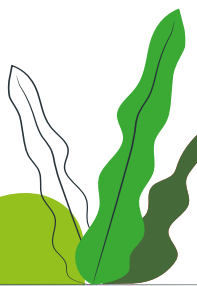
Grado de dominio 2

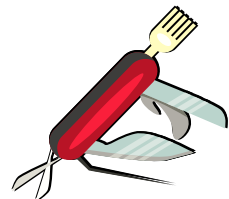
Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

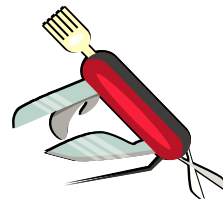
Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.





Competencias esenciales y su posicionamiento:



COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 1: Administración del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de relacionar el proyecto educativo de la ASC con las actividades significativas, llevando el registro de las conductas observables de los jóvenes a su cargo.

Conductas

- Utiliza la malla de objetivos educativos para el diseño de actividades.
- Entrega la progresión personal basándose en la malla de objetivos educativos.
- Aplica correctamente las fases y etapas de progresión personal según la política.
- Realiza seguimiento y mantiene el registro actualizado de progresión personal de forma física o digital.
- Promueve las políticas de participación juvenil e inclusión y los programas mundiales de la organización.

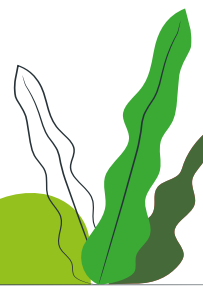
COMPETENCIA 2: Desarrollo comunitario.

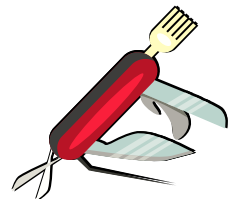
Criterio

- Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

Conductas

- Genera y promueve el desarrollo de proyectos de impacto social donde los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Involucra a los jóvenes en el marco del desarrollo de las áreas de crecimiento en servicios sociales.





- Hace uso de las relaciones interinstitucionales para intervenir en comunidades que lo necesitan



COMPETENCIA 3: Administración de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de planear, coordinar ejecutar y evaluar actividades educativas, buscando alcanzar el objetivo para la cual fue planteada, donde todos los participantes puedan expresar sus ideas y ser escuchados.

Conductas

- Utiliza las herramientas determinadas por el lineamiento nacional para planear, ejecutar y evaluar las actividades.
- Demuestra conocimiento del método scout en el diseño y aplicación de actividades educativas.
- Realiza actividades ajustadas a la edad de la rama que dirige, usando el marco simbólico adecuado.
- Diseña sus actividades teniendo en cuenta su diagnóstico de la rama y de los intereses expresados en los juegos democráticos y organismos de gobierno.

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 5: Habilidades y conocimientos scout.

Criterio

- Capacidad de utilizar adecuadamente las herramientas tradicionales del marco simbólico de cada rama.

Conductas

- Utiliza la técnica como herramienta de programa y desarrollo personal de los niños y jóvenes.
- Relaciona las herramientas propias de la rama con el marco simbólico dando relevancia al programa.
- Utiliza las herramientas tradicionales del movimiento como factor diferenciador con otras organizaciones.





2.1.15 Subjefe de Tropa.

Como miembro del equipo de rama colabora en el funcionamiento, aplicación y ejecución del Programa de Jóvenes en la misma.

Responsable de su nombramiento

Jefe de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo

Jefe de grupo

Jefe de Tropa

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación bachiller, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

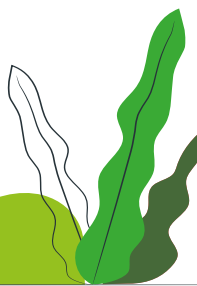
Funciones y tareas:

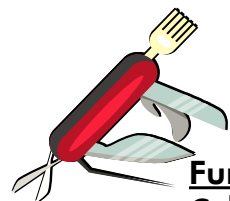
Función 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la Organización Scout Nacional relacionados con el funcionamiento de la Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela por el cumplimiento de las normas y procesos establecidos por las instancias superiores de la OSN.
- Conoce las normas de la OSN.
- Informa y difunde el conocimiento de las normas al Equipo de Dirigentes.
- Colabora con el responsable de Grupo en la elaboración y cumplimiento del plan de Grupo, en las áreas que le corresponda.
- Vela por la integridad física, psicológica y moral de los niños o jóvenes, en especial de aquellos que sigue y evalúa.



**Función 2:**

Colaborar en organización, diseño, preparación, ejecución y evaluación de las actividades.

Tareas que implica la función:

- Participa de la Planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Está actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Cumple con las tareas asignadas en la planeación, ejecución y evaluación del programa.
- Cumple las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Usa los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo establecidos por el jefe de rama y el equipo de rama.
- Investiga, diseña y produce materiales para el trabajo con los niños o jóvenes a su cargo.

**Función 3:**

Participar activa y regularmente en las reuniones de la Rama, del Grupo y en otras en que le corresponda.

Tareas que implica la función:

- Participa activamente en las reuniones de la Rama.
- Informa y orienta a los padres sobre el Programa, procedimientos, normas de seguridad y el plan de actividades.
- Gestiona las acciones necesarias en las instancias correspondientes para el desarrollo del objetivo de la Rama.
- Vela por la seguridad en las actividades en las que participe la rama.

Función 4:

Fomenta y apoya la gestión de los adultos de su Equipo de Rama.

Tareas que implica la función:

- Acompaña e integra a los Dirigentes de la Rama en su ciclo de vida, de acuerdo a lo establecido en la Política de Adultos en el Movimiento Scout.
- Asesora y colabora en la formación de los Dirigentes de la Rama.
- Promueve a que cada dirigente desarrolle las competencias para su cargo.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de su Rama siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Dirigentes.
- Procura su perfeccionamiento continuo para mejorar la calidad del programa de jóvenes.

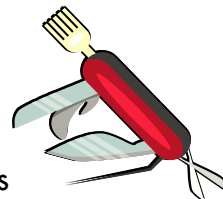
Función 5:

Colaborar en el seguimiento y evaluación de la progresión personal de los jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Vela porque el Equipo de la Rama mantenga una buena relación con las familias de los niños y jóvenes.
- Mantiene un registro de la progresión de los jóvenes a su cargo.





- 
- Garantiza el apoyo y la participación de las familias en la formación de los jóvenes de la Rama.
 - Fomenta la identidad de los pequeños Grupos y vela por la integración entre ellos.
 - Atiende las necesidades individuales de los jóvenes, apoya sus iniciativas y motiva su participación en las actividades
 - Garantiza el proceso de retroalimentación permanente de los jóvenes y sus familias sobre los diferentes aspectos que afectan al joven en su permanencia dentro del Movimiento, incluso en el momento de su retiro.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

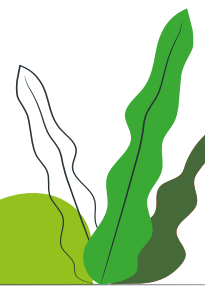
Grado de dominio 3

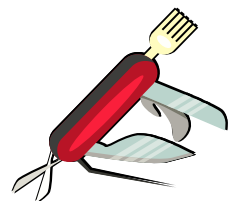
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.





- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.



Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 2

Criterio

- Es responsable por sus acciones y entiende cómo afectan su cargo o función.

Conductas

- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la Organización.
- Aplica los principios de gobernanza a su nivel.
- Actúa de acuerdo con los estándares y cumple con lo establecido para su cargo o función.
- Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 2

Criterio

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.

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.

Conductas

- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.

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.

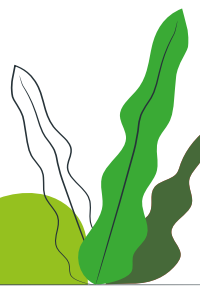
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 1: Administración del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de relacionar el proyecto educativo de la ASC con las actividades significativas, llevando el registro de las conductas observables de los jóvenes a su cargo.

Conductas

- Utiliza la malla de objetivos educativos para el diseño de actividades.
- Entrega la progresión personal basándose en la malla de objetivos educativos.
- Aplica correctamente las fases y etapas de progresión personal según la política.
- Realiza seguimiento y mantiene el registro actualizado de progresión personal de forma física o digital.
- Promueve las políticas de participación juvenil e inclusión y los programas mundiales de la organización.

COMPETENCIA 2: Desarrollo comunitario.

Criterio

- Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

Conductas

- Genera y promueve el desarrollo de proyectos de impacto social donde los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Involucra a los jóvenes en el marco del desarrollo de las áreas de crecimiento en servicios sociales.
- Hace uso de las relaciones interinstitucionales para intervenir en comunidades que lo necesitan

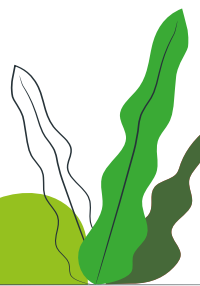
COMPETENCIA 3: Administración de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de planear, coordinar ejecutar y evaluar actividades educativas, buscando alcanzar el objetivo para la cual fue planteada, donde todos los participantes puedan expresar sus ideas y ser escuchados.

Conductas

- Utiliza las herramientas determinadas por el lineamiento nacional para planear, ejecutar y evaluar las actividades.
- Demuestra conocimiento del método scout en el diseño y aplicación de actividades educativas.
- Realiza actividades ajustadas a la edad de la rama que dirige, usando el marco simbólico adecuado.
- Diseña sus actividades teniendo en cuenta su diagnóstico de la rama y de los intereses expresados en los juegos democráticos y organismos de gobierno.





COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 5: Habilidades y conocimientos scout.

Criterio

- Capacidad de utilizar adecuadamente las herramientas tradicionales del marco simbólico de cada rama.

Conductas

- Utiliza la técnica como herramienta de programa y desarrollo personal de los niños y jóvenes.
- Relaciona las herramientas propias de la rama con el marco simbólico dando relevancia al programa.
- Utiliza las herramientas tradicionales del movimiento como factor diferenciador con otras organizaciones.





2.1.16 Jefe de Comunidad.

Es el responsable del Equipo de Dirigentes que coordina la Rama. Conduce todas las tareas educativas de la misma, velando por la aplicación del Método Scout y el desarrollo de actividades adecuadas para los jóvenes, siendo responsable de la totalidad de la gestión de la rama.

Responsable de su nombramiento

Jefe de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo

Jefe de grupo

Le responden de su gestión:

Subjefe de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

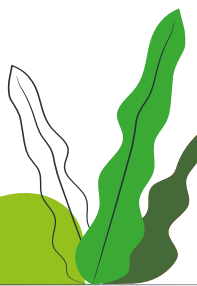
Funciones y tareas:

Función 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la Organización Scout Nacional relacionados con el funcionamiento de la Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela por el cumplimiento de las normas y procesos establecidos por las instancias superiores de la OSN.
- Conoce las normas de la OSN.
- Informa y difunde el conocimiento de las normas al Equipo de Dirigentes.
- Vela por la integridad física, psicológica y moral de los jóvenes, en especial de aquellos que sigue y evalúa.





Función 2:

Coordinar al Equipo de Dirigentes de rama.

Tareas que implica la función:

- Coordina la planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Garantiza que el Equipo de Dirigentes de la Rama se mantenga actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Organiza y convoca las reuniones del Equipo de Dirigentes de la Rama.
- Coordina la distribución de las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Establece los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo.

Función 3:

Representar a la Rama en las instancias que le corresponden.

Tareas que implica la función:

- Participa en las reuniones de las instancias que le correspondan en representación de la Rama.
- Asume compromisos en nombre de la Rama.
- Es vocero de las decisiones de la Rama.
- Responde por las actuaciones de la Rama.
- Informa y orienta a los padres sobre el Programa, procedimientos, normas de seguridad y el plan de actividades.
- Gestiona las acciones necesarias en las instancias correspondientes para el desarrollo del objetivo de la Rama.

Función 4:

Apoyar la gestión de los adultos de su Equipo de Rama.

Tareas que implica la función:

- Acompaña e integra a los Dirigentes de la Rama en su ciclo de vida, de acuerdo a lo establecido en la Política de Adultos en el Movimiento Scout.
- Asesora y colabora en la formación de los Dirigentes de la Rama.
- Promueve que cada dirigente desarrolle las competencias para su cargo.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de su Rama siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Dirigentes.

Función 5:

Gestionar vías de comunicación efectivas con las familias de los jóvenes integrantes del Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela porque el Equipo de la Rama mantenga una buena relación con las familias de los niños y jóvenes.
- Comunica personalmente a los jóvenes y a sus padres la información requerida para su vinculación y permanencia en la organización.





- Garantiza el apoyo y la participación de las familias de los jóvenes integrantes de la Rama desde el momento que incorporan al joven, así como durante su trayectoria.
- Garantiza el proceso de retroalimentación permanente de los jóvenes y sus familias sobre los diferentes aspectos que afectan al joven en su permanencia dentro del Movimiento, incluso en el momento de su retiro.

Función 6:

Organizar, diseñar, preparar, ejecutar y evaluar las actividades de la rama.

Tareas que implica la función:

- Participa de la Planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Está actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Cumple con las tareas asignadas en la planeación, ejecución y evaluación del programa.
- Cumple las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Usa los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo establecidos por el jefe de rama y el equipo de rama.
- Investiga, diseña y produce materiales para el trabajo con los niños o jóvenes a su cargo.
- Aplica el método Scout en el desarrollo de las actividades propuestas para la rama.

Conductas observables de las competencias esenciales:

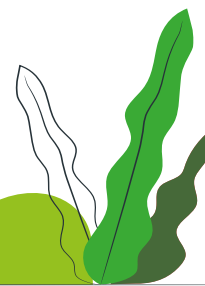
Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.
- Conductas
- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 2

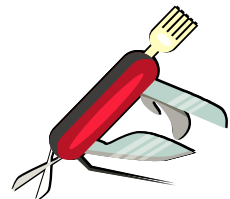
Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.





Competencias esenciales y su posicionamiento:



COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 1: Administración del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de relacionar el proyecto educativo de la ASC con las actividades significativas, llevando el registro de las conductas observables de los jóvenes a su cargo.

Conductas

- Utiliza la malla de objetivos educativos para el diseño de actividades.
- Entrega la progresión personal basándose en la malla de objetivos educativos.
- Aplica correctamente las fases y etapas de progresión personal según la política.
- Realiza seguimiento y mantiene el registro actualizado de progresión personal de forma física o digital.
- Promueve las políticas de participación juvenil e inclusión y los programas mundiales de la organización.

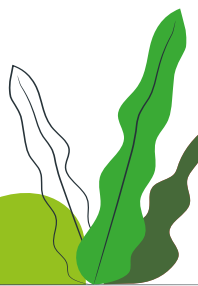
COMPETENCIA 2: Desarrollo comunitario.

Criterio

- Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

Conductas

- Genera y promueve el desarrollo proyectos de impacto social donde los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Involucra a los jóvenes en el marco del desarrollo de las áreas de crecimiento en servicios sociales.
- Hace uso de las relaciones interinstitucionales para intervenir en comunidades que lo necesitan





COMPETENCIA 3: Administración de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de planear, coordinar ejecutar y evaluar actividades educativas, buscando alcanzar el objetivo para la cual fue planteada, donde todos los participantes puedan expresar sus ideas y ser escuchados.

Conductas

- Utiliza las herramientas determinadas por el lineamiento nacional para planear, ejecutar y evaluar las actividades.
- Demuestra conocimiento del método scout en el diseño y aplicación de actividades educativas.
- Realiza actividades ajustadas a la edad de la rama que dirige, usando el marco simbólico adecuado.
- Diseña sus actividades teniendo en cuenta su diagnóstico de la rama y de los intereses expresados en los juegos democráticos y organismos de gobierno.

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 5: Habilidades y conocimientos scout.

Criterio

- Capacidad de utilizar adecuadamente las herramientas tradicionales del marco simbólico de cada rama.

Conductas

- Utiliza la técnica como herramienta de programa y desarrollo personal de los niños y jóvenes.
- Relaciona las herramientas propias de la rama con el marco simbólico dando relevancia al programa.
- Utiliza las herramientas tradicionales del movimiento como factor diferenciador con otras organizaciones.





2.1.17 Subjefe de Comunidad.

Como miembro del equipo de rama colabora en el funcionamiento, aplicación y ejecución del Programa de Jóvenes en la misma.

Responsable de su nombramiento

Jefe de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo

Jefe de grupo

Jefe de Comunidad

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

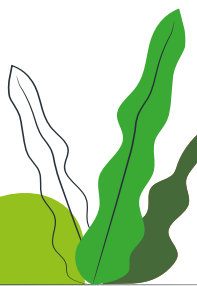
Funciones y tareas:

Función 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la Organización Scout Nacional relacionados con el funcionamiento de la Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela por el cumplimiento de las normas y procesos establecidos por las instancias superiores de la OSN.
- Conoce las normas de la OSN.
- Informa y difunde el conocimiento de las normas al Equipo de Dirigentes.
- Colabora con el responsable de Grupo en la elaboración y cumplimiento del plan de Grupo, en las áreas que le corresponda.
- Vela por la integridad física, psicológica y moral de los niños o jóvenes, en especial de aquellos que sigue y evalúa.





Función 2:

Colaborar en organización, diseño, preparación, ejecución y evaluación de las actividades.

Tareas que implica la función:

- Participa de la Planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Está actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Cumple con las tareas asignadas en la planeación, ejecución y evaluación del programa.
- Cumple las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Usa los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo establecidos por el jefe de rama y el equipo de rama.
- Investiga, diseña y produce materiales para el trabajo con los niños o jóvenes a su cargo.

Función 3:

Participar activa y regularmente en las reuniones de la Rama, del Grupo y en otras en que le corresponda.

Tareas que implica la función:

- Participa activamente en las reuniones de la Rama.
- Informa y orienta a los padres sobre el Programa, procedimientos, normas de seguridad y el plan de actividades.
- Gestiona las acciones necesarias en las instancias correspondientes para el desarrollo del objetivo de la Rama.
- Vela por la seguridad en las actividades en las que participe la rama.

Función 4:

Fomenta y apoya la gestión de los adultos de su Equipo de Rama.

Tareas que implica la función:

- Acompaña e integra a los Dirigentes de la Rama en su ciclo de vida, de acuerdo a lo establecido en la Política de Adultos en el Movimiento Scout.
- Asesora y colabora en la formación de los Dirigentes de la Rama.
- Promueve a que cada dirigente desarrolle las competencias para su cargo.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de su Rama siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Dirigentes.
- Procura su perfeccionamiento continuo para mejorar la calidad del programa de jóvenes.

Función 5:

Colaborar en el seguimiento y evaluación de la progresión personal de los jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Vela porque el Equipo de la Rama mantenga una buena relación con las familias de los niños y jóvenes.





- Mantiene un registro de la progresión de los jóvenes a su cargo.
- Garantiza el apoyo y la participación de las familias en la formación de los jóvenes de la Rama.
- Fomenta la identidad de los pequeños Grupos y vela por la integración entre ellos.
- Atiende las necesidades individuales de los jóvenes, apoya sus iniciativas y motiva su participación en las actividades
- Garantiza el proceso de retroalimentación permanente de los jóvenes y sus familias sobre los diferentes aspectos que afectan al joven en su permanencia dentro del Movimiento, incluso en el momento de su retiro.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

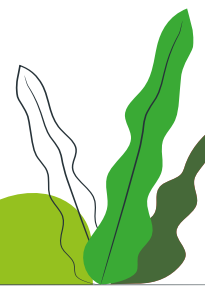
Grado de dominio 3

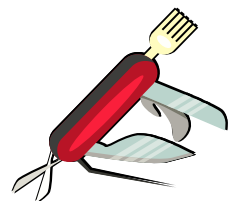
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.





- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.



Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 2

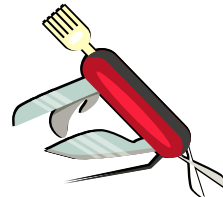
Criterio

- Es responsable por sus acciones y entiende cómo afectan su cargo o función.

Conductas

- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la Organización.
- Aplica los principios de gobernanza a su nivel.
- Actúa de acuerdo con los estándares y cumple con lo establecido para su cargo o función.
- Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 2

Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.

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.

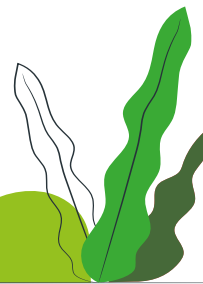
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 1: Administración del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de relacionar el proyecto educativo de la ASC con las actividades significativas, llevando el registro de las conductas observables de los jóvenes a su cargo.

Conductas

- Utiliza la malla de objetivos educativos para el diseño de actividades.
- Entrega la progresión personal basándose en la malla de objetivos educativos.
- Aplica correctamente las fases y etapas de progresión personal según la política.
- Realiza seguimiento y mantiene el registro actualizado de progresión personal de forma física o digital.
- Promueve las políticas de participación juvenil e inclusión y los programas mundiales de la organización.

COMPETENCIA 2: Desarrollo comunitario.

Criterio

- Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

Conductas

- Genera y promueve el desarrollo de proyectos de impacto social donde los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Involucra a los jóvenes en el marco del desarrollo de las áreas de crecimiento en servicios sociales.
- Hace uso de las relaciones interinstitucionales para intervenir en comunidades que lo necesitan

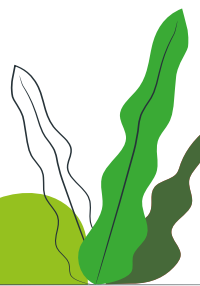
COMPETENCIA 3: Administración de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de planear, coordinar ejecutar y evaluar actividades educativas, buscando alcanzar el objetivo para la cual fue planteada, donde todos los participantes puedan expresar sus ideas y ser escuchados.

Conductas

- Utiliza las herramientas determinadas por el lineamiento nacional para planear, ejecutar y evaluar las actividades.
- Demuestra conocimiento del método scout en el diseño y aplicación de actividades educativas.
- Realiza actividades ajustadas a la edad de la rama que dirige, usando el marco simbólico adecuado.
- Diseña sus actividades teniendo en cuenta su diagnóstico de la rama y de los intereses expresados en los juegos democráticos y organismos de gobierno.





COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 5: Habilidades y conocimientos scout.

Criterio

- Capacidad de utilizar adecuadamente las herramientas tradicionales del marco simbólico de cada rama.

Conductas

- Utiliza la técnica como herramienta de programa y desarrollo personal de los niños y jóvenes.
- Relaciona las herramientas propias de la rama con el marco simbólico dando relevancia al programa.
- Utiliza las herramientas tradicionales del movimiento como factor diferenciador con otras organizaciones.





2.1.18 Jefe de Clan.

Es el responsable del Equipo de Dirigentes que coordina la Rama. Conduce todas las tareas educativas de la misma, velando por la aplicación del Método Scout y el desarrollo de actividades adecuadas para los jóvenes, siendo responsable de la totalidad de la gestión de la rama.

Responsable de su nombramiento

Jefe de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo

Jefe de grupo

Le responden de su gestión:

Subjefe de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

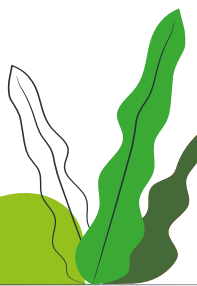
Funciones y tareas:

Función 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la Organización Scout Nacional relacionados con el funcionamiento de la Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela por el cumplimiento de las normas y procesos establecidos por las instancias superiores de la OSN.
- Conoce las normas de la OSN.
- Informa y difunde el conocimiento de las normas al Equipo de Dirigentes.
- Vela por la integridad física, psicológica y moral de los jóvenes, en especial de aquellos que sigue y evalúa.





Función 2:

Coordinar al Equipo de Dirigentes de rama.

Tareas que implica la función:

- Coordina la planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Garantiza que el Equipo de Dirigentes de la Rama se mantenga actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Organiza y convoca las reuniones del Equipo de Dirigentes de la Rama.
- Coordina la distribución de las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Establece los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo.

Función 3:

Representar a la Rama en las instancias que le corresponden.

Tareas que implica la función:

- Participa en las reuniones de las instancias que le correspondan en representación de la Rama.
- Asume compromisos en nombre de la Rama.
- Es vocero de las decisiones de la Rama.
- Responde por las actuaciones de la Rama.
- Informa y orienta a los padres sobre el Programa, procedimientos, normas de seguridad y el plan de actividades.
- Gestiona las acciones necesarias en las instancias correspondientes para el desarrollo del objetivo de la Rama.

Función 4:

Apoyar la gestión de los adultos de su Equipo de Rama.

Tareas que implica la función:

- Acompaña e integra a los Dirigentes de la Rama en su ciclo de vida, de acuerdo a lo establecido en la Política de Adultos en el Movimiento Scout.
- Asesora y colabora en la formación de los Dirigentes de la Rama.
- Promueve que cada dirigente desarrolle las competencias para su cargo.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de su Rama siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Dirigentes.

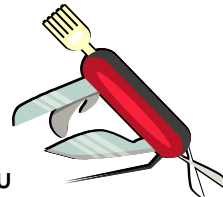
Función 5:

Gestionar vías de comunicación efectivas con las familias de los jóvenes integrantes del Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela porque el Equipo de la Rama mantenga una buena relación con las familias de los niños y jóvenes.
- Comunica personalmente a los jóvenes y a sus padres la información requerida para su vinculación y permanencia en la organización.
- Garantiza el apoyo y la participación de las familias de los jóvenes integrantes





de la Rama desde el momento que incorporan al joven, así como durante su trayectoria.

- Garantiza el proceso de retroalimentación permanente de los jóvenes y sus familias sobre los diferentes aspectos que afectan al joven en su permanencia dentro del Movimiento, incluso en el momento de su retiro.

Función 6:

Organizar, diseñar, preparar, ejecutar y evaluar las actividades de la rama.

Tareas que implica la función:

- Participa de la Planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Está actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Cumple con las tareas asignadas en la planeación, ejecución y evaluación del programa.
- Cumple las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Usa los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo establecidos por el jefe de rama y el equipo de rama.
- Investiga, diseña y produce materiales para el trabajo con los niños o jóvenes a su cargo.
- Aplica el método Scout en el desarrollo de las actividades propuestas para la rama.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

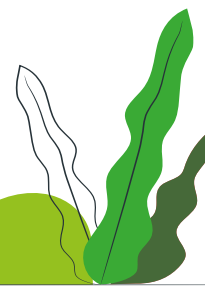
Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

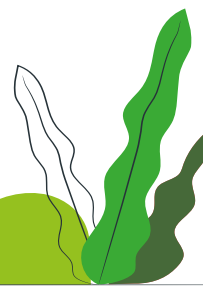
Grado de dominio 2

Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

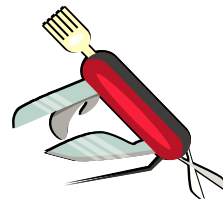
Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.





Competencias esenciales y su posicionamiento:



COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 1: Administración del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de relacionar el proyecto educativo de la ASC con las actividades significativas, llevando el registro de las conductas observables de los jóvenes a su cargo.

Conductas

- Utiliza la malla de objetivos educativos para el diseño de actividades.
- Entrega la progresión personal basándose en la malla de objetivos educativos.
- Aplica correctamente las fases y etapas de progresión personal según la política.
- Realiza seguimiento y mantiene el registro actualizado de progresión personal de forma física o digital.
- Promueve las políticas de participación juvenil e inclusión y los programas mundiales de la organización.

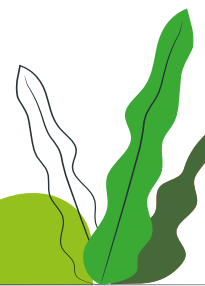
COMPETENCIA 2: Desarrollo comunitario.

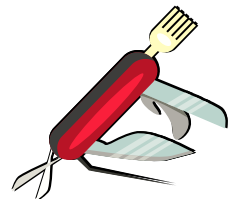
Criterio

- Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

Conductas

- Genera y promueve el desarrollo proyectos de impacto social donde los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Involucra a los jóvenes en el marco del desarrollo de las áreas de crecimiento en servicios sociales.





- Hace uso de las relaciones interinstitucionales para intervenir en comunidades que lo necesitan



COMPETENCIA 3: Administración de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de planear, coordinar ejecutar y evaluar actividades educativas, buscando alcanzar el objetivo para la cual fue planteada, donde todos los participantes puedan expresar sus ideas y ser escuchados.

Conductas

- Utiliza las herramientas determinadas por el lineamiento nacional para planear, ejecutar y evaluar las actividades.
- Demuestra conocimiento del método scout en el diseño y aplicación de actividades educativas.
- Realiza actividades ajustadas a la edad de la rama que dirige, usando el marco simbólico adecuado.
- Diseña sus actividades teniendo en cuenta su diagnóstico de la rama y de los intereses expresados en los juegos democráticos y organismos de gobierno.

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 5: Habilidades y conocimientos scout.

Criterio

- Capacidad de utilizar adecuadamente las herramientas tradicionales del marco simbólico de cada rama.

Conductas

- Utiliza la técnica como herramienta de programa y desarrollo personal de los niños y jóvenes.
- Relaciona las herramientas propias de la rama con el marco simbólico dando relevancia al programa.
- Utiliza las herramientas tradicionales del movimiento como factor diferenciador con otras organizaciones.





2.1.19 Subjefe de Clan.

Como miembro del equipo de rama colabora en el funcionamiento, aplicación y ejecución del Programa de Jóvenes en la misma.

Responsable de su nombramiento

Jefe de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout de Grupo

Jefe de grupo

Jefe de clan

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

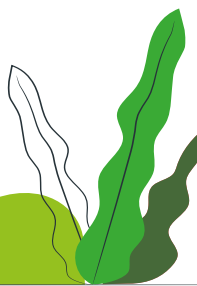
Funciones y tareas:

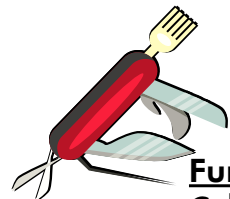
Función 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos vigentes de la Organización Scout Nacional relacionados con el funcionamiento de la Rama.

Tareas que implica la función:

- Vela por el cumplimiento de las normas y procesos establecidos por las instancias superiores de la OSN.
- Conoce las normas de la OSN.
- Informa y difunde el conocimiento de las normas al Equipo de Dirigentes.
- Colabora con el responsable de Grupo en la elaboración y cumplimiento del plan de Grupo, en las áreas que le corresponda.
- Vela por la integridad física, psicológica y moral de los niños o jóvenes, en especial de aquellos que sigue y evalúa.



**Función 2:**

Colaborar en organización, diseño, preparación, ejecución y evaluación de las actividades.

Tareas que implica la función:

- Participa de la Planificación, ejecución y evaluación de todas las oportunidades de aprendizaje en la Rama.
- Está actualizado en todos los asuntos que afectan a la Rama.
- Cumple con las tareas asignadas en la planeación, ejecución y evaluación del programa.
- Cumple las tareas administrativas y de apoyo que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos pactados.
- Usa los lineamientos, canales y procedimientos de comunicación al interior del equipo de trabajo establecidos por el jefe de rama y el equipo de rama.
- Investiga, diseña y produce materiales para el trabajo con los niños o jóvenes a su cargo.

**Función 3:**

Participar activa y regularmente en las reuniones de la Rama, del Grupo y en otras en que le corresponda.

Tareas que implica la función:

- Participa activamente en las reuniones de la Rama.
- Informa y orienta a los padres sobre el Programa, procedimientos, normas de seguridad y el plan de actividades.
- Gestiona las acciones necesarias en las instancias correspondientes para el desarrollo del objetivo de la Rama.
- Vela por la seguridad en las actividades en las que participe la rama.

Función 4:

Fomenta y apoya la gestión de los adultos de su Equipo de Rama.

Tareas que implica la función:

- Acompaña e integra a los Dirigentes de la Rama en su ciclo de vida, de acuerdo a lo establecido en la Política de Adultos en el Movimiento Scout.
- Asesora y colabora en la formación de los Dirigentes de la Rama.
- Promueve a que cada dirigente desarrolle las competencias para su cargo.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de su Rama siendo ejemplo de crecimiento personal para el resto del Equipo de Dirigentes.
- Procura su perfeccionamiento continuo para mejorar la calidad del programa de jóvenes.

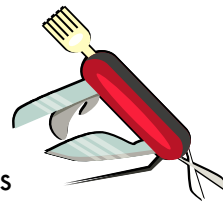
Función 5:

Colaborar en el seguimiento y evaluación de la progresión personal de los jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Vela porque el Equipo de la Rama mantenga una buena relación con las familias de los niños y jóvenes.
- Mantiene un registro de la progresión de los jóvenes a su cargo.





- Garantiza el apoyo y la participación de las familias en la formación de los jóvenes de la Rama.
- Fomenta la identidad de los pequeños Grupos y vela por la integración entre ellos.
- Atiende las necesidades individuales de los jóvenes, apoya sus iniciativas y motiva su participación en las actividades
- Garantiza el proceso de retroalimentación permanente de los jóvenes y sus familias sobre los diferentes aspectos que afectan al joven en su permanencia dentro del Movimiento, incluso en el momento de su retiro.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

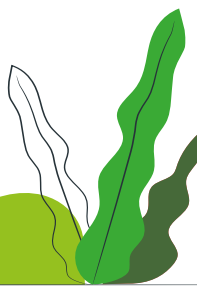
Grado de dominio 3

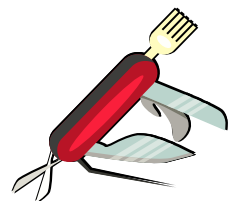
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.





- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.



Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 2

Criterio

- Es responsable por sus acciones y entiende cómo afectan su cargo o función.

Conductas

- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la Organización.
- Aplica los principios de gobernanza a su nivel.
- Actúa de acuerdo con los estándares y cumple con lo establecido para su cargo o función.
- Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 2

Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.

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.

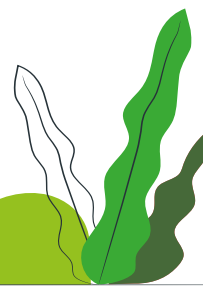
Grado de dominio 3

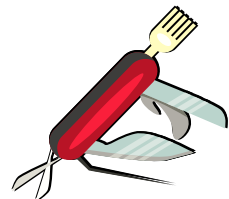
Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo



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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 1: Administración del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de relacionar el proyecto educativo de la ASC con las actividades significativas, llevando el registro de las conductas observables de los jóvenes a su cargo.

Conductas

- Utiliza la malla de objetivos educativos para el diseño de actividades.
- Entrega la progresión personal basándose en la malla de objetivos educativos.
- Aplica correctamente las fases y etapas de progresión personal según la política.
- Realiza seguimiento y mantiene el registro actualizado de progresión personal de forma física o digital.
- Promueve las políticas de participación juvenil e inclusión y los programas mundiales de la organización.

COMPETENCIA 2: Desarrollo comunitario.

Criterio

- Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

Conductas

- Genera y promueve el desarrollo de proyectos de impacto social donde los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Involucra a los jóvenes en el marco del desarrollo de las áreas de crecimiento en servicios sociales.
- Hace uso de las relaciones interinstitucionales para intervenir en comunidades que lo necesitan

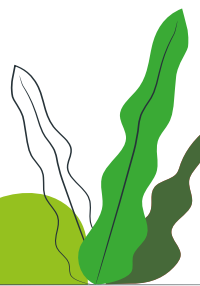
COMPETENCIA 3: Administración de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de planear, coordinar ejecutar y evaluar actividades educativas, buscando alcanzar el objetivo para la cual fue planteada, donde todos los participantes puedan expresar sus ideas y ser escuchados.

Conductas

- Utiliza las herramientas determinadas por el lineamiento nacional para planear, ejecutar y evaluar las actividades.
- Demuestra conocimiento del método scout en el diseño y aplicación de actividades educativas.
- Realiza actividades ajustadas a la edad de la rama que dirige, usando el marco simbólico adecuado.
- Diseña sus actividades teniendo en cuenta su diagnóstico de la rama y de los intereses expresados en los juegos democráticos y organismos de gobierno.





COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 5: Habilidades y conocimientos scout.

Criterio

- Capacidad de utilizar adecuadamente las herramientas tradicionales del marco simbólico de cada rama.

Conductas

- Utiliza la técnica como herramienta de programa y desarrollo personal de los niños y jóvenes.
- Relaciona las herramientas propias de la rama con el marco simbólico dando relevancia al programa.
- Utiliza las herramientas tradicionales del movimiento como factor diferenciador con otras organizaciones.





2.1.20 Asesor espiritual de Grupo.

Es el responsable de orientar, promover y apoyar la vivencia espiritual y religiosa de todos los miembros del grupo Scout, así como de fomentar las diferentes manifestaciones que impliquen las prácticas religiosas y espirituales al interior del grupo.

Responsable de su nombramiento

Consejo de grupo
Jefe de grupo

Responde de su Gestión a:

Consejo de grupo
Jefe de grupo

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout de Grupo.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales
- Conocer a fondo la constitución política en lo referente a la libertad religiosa y de cultos y el libre desarrollo de la personalidad.
- Tener en su credo o confesión religiosa la profundidad de conocimientos y la vivencia y el compromiso suficiente para el adecuado cumplimiento de los propósitos de la Asesoría espiritual y religiosa.

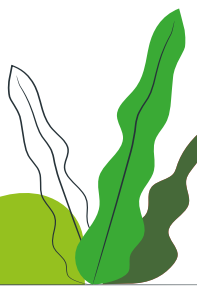
Funciones y tareas:

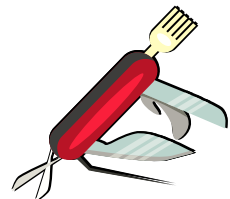
Función 1:

Orientar y asesorar la vivencia espiritual, religiosa y todas sus prácticas y manifestaciones con los miembros juveniles y adultos de la asociación scout de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Brindar asesoría y orientación de manera individual o grupal sobre las interrogantes relacionadas con la exploración y elección de la vivencia espiritual y religiosa.
- Mantenerse actualizado, documentado en los temas relacionados con la pedagogía de la vivencia espiritual dentro y fuera del Movimiento Scout.





- Proporcionar información plural sobre las prácticas y creencias religiosas y espirituales a los miembros de la Asociación que favorezcan el conocimiento fundamentado.
- Orientar a los adultos sobre los intereses de la dimensión espiritual establecidos en la Política Nacional de Programa de Jóvenes para asesorar en la realización de programa.
- Orientar la realización de prácticas y manifestaciones espirituales y religiosas en el marco de eventos de niños, jóvenes y adultos.

Función 2:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como asesor espiritual y promover la participación de actividades y eventos relacionados con la dimensión espiritual.

Tareas que implica la función:

- Participa en las reuniones y actividades ante las instancias que le corresponden en el marco de la ejecución del cargo y las que es convocado
- Promueve la participación en las actividades orientadas a la exploración y vivencia espiritual y religiosa que se programen desde cualquier instancia de la Asociación.
- Realiza actividades de fortalecimiento comunitario donde la vivencia espiritual y religiosa sea el objetivo principal.
- Mantiene informado y en comunicación fluida con los demás estamentos de la Asociación para articular acciones que favorezcan la elección y exploración de la dimensión espiritual.

Función 3:

Promover el respeto por los derechos y por la libertad de creencia y culto de los miembros de la Asociación.

Tareas que implica la función:

- Supervisa que se cumpla la legislación colombiana, en especial lo concerniente a la promoción de los valores de "felicidad, amor y comprensión" que se han de brindar a los jóvenes, del derecho de reuniones religiosas de infantes y adolescentes, de su libertad de creencias y de cultos.
- Realiza actividades donde proporciona información sobre los derechos y la libertad de creencias y cultos donde involucre padres de familia y demás miembros de la Asociación.
- Vela porque el equipo de adultos, los jóvenes y las familias mantengan una buena comunicación respetando la libertad espiritual y religiosa de cada familia y cada persona.
- Realiza las acciones necesarias para ser garante de los derechos religiosos.





Competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

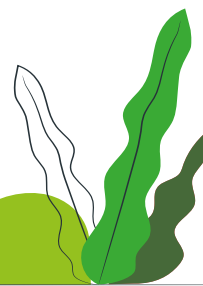
Grado de dominio 2

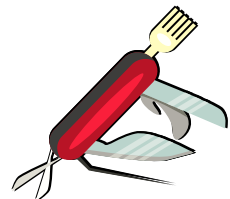
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 2

Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.

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.

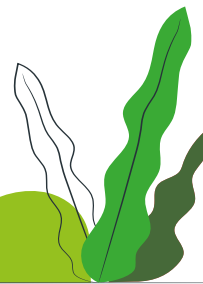
Grado de dominio 2

Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.



Trabajo en Equipo



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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 27: Desarrollo espiritual y religioso

Criterio

- Es la capacidad de generar espacios de vivencia espiritual y religiosa y el fomento de la participación en actividades relacionadas.

Conductas

- Promueve la vivencia espiritual y religiosa de todos los miembros de la Asociación conforme a la misión del Movimiento Scout, generando espacios de participación e inclusión, acogiendo los programas regionales, nacionales y mundiales de la organización.
- Genera y promueve el desarrollo de actividades y proyectos de impacto religioso y espiritual en los cuales los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Mantiene una comunicación fluida y abierta con los miembros de la organización, para la preparación y participación de manifestaciones espirituales y religiosas.
- Aporta sus conocimientos para el fortalecimiento de la dimensión espiritual en las actividades propias del programa scout.

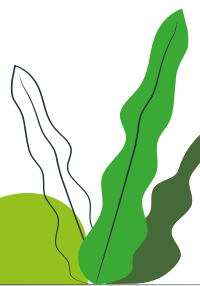
COMPETENCIA 28: Asesoría Espiritual y de Servicio

Criterio

- Es la capacidad de orientar la exploración y acompañar la resolución de interrogantes en la elección espiritual y religiosa. Así como de involucrar el servicio a la comunidad desde la vivencia espiritual y religiosa.

Conductas

- Genera de manera permanente espacios individuales o colectivos de acompañamiento y asesoría que favorezcan la exploración y elección espiritual y religiosa.
- Es imparcial y respetuoso en la toma de decisiones de los miembros de la Asociación en relación a los temas espirituales y religiosos.
- Involucra a los niños y jóvenes del en el marco del desarrollo de la dimensión espiritual en acciones cuya misión serán los servicios sociales, donde se fortalezca la paz, el amor y el servicio a la comunidad.
- Se actualiza y realiza las consultas necesarias para asesorar los miembros de la asociación sobre los temas religiosos y espirituales.





COMPETENCIA 29: Garante de derechos religiosos.

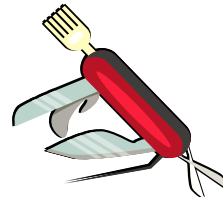
Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

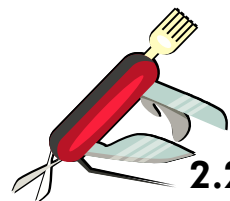
- Actúa de forma objetiva y apegada a la norma de libertad de culto ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección de libertad de culto y de la moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados, activando las rutas respectivas según el caso.
- Vela porque el equipo de adultos, los jóvenes y las familias mantengan una buena comunicación respetando la libertad espiritual y religiosa de cada familia y cada persona.





2. 2 Nivel Región/Distrito





2.2.1 Consejero Scout Regional.

Es el responsable de velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero de la Región, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento de la misma.



Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Regional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout Regional
Presidente Scout Regional

Le responden de su gestión:

Jefe Regional
Presidente Consejo Regional
Tesorero regional
Contador Regional
Asistente Administrativo Regional
Asistente de tienda Scout regional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
 - » Certificación de desempeño en alguno de los siguientes cargos:
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años en cargos de administración.
 - » Certificar experiencia mínima de dos (2) años en juntas directivas de organizaciones.
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años como representante legal, presidente o gerente de cualquier entidad oficialmente constituida.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo Regional.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo Regional.





- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General Regional en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la OSN.
- Administrar los bienes y recursos financieros de la Región.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos Regionales
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento de la Región.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la Región

Función 2:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

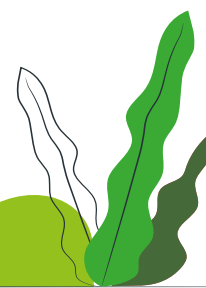
- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro de la Región
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros de la Región.
- Garantiza los espacios de comunicación con los miembros de la Región.
- Aplica el conducto regular de comunicación entre Consejo y Jefe Regional

Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Valida y vigila porque se cumplan las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Interpretar el Estatuto y los Reglamentos en los casos en que se presenten dudas y tomar provisionalmente las medidas que estime necesarias para solventar la situación.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

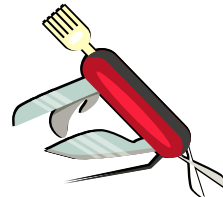
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

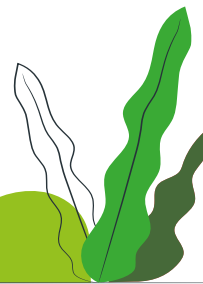
Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

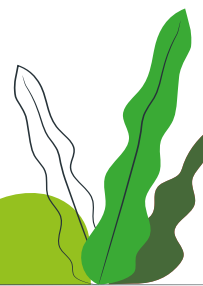
- Promueve el desarrollo del equipo.

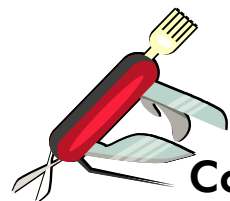
Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:



COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.2 Presidente del Consejo Scout Regional.

Es la máxima autoridad legal, administrativa y financiera de la Región, por lo tanto, ejerce la personería jurídica de la Región, además lidera los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento de la misma, velando por el cumplimiento de los mandatos dispuestos en la asamblea scout y el Consejo Scout Regional.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Regional
Consejo Scout Regional

Responde de su Gestión a:

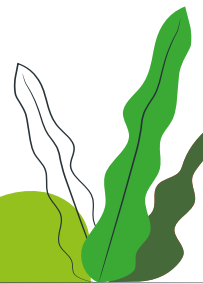
Asamblea Scout Regional

Le responden de su gestión:

Jefe Regional
Consejeros Scout Regionales
Consejeros Scout de Grupo
Tesorero Regional
Contador Regional
Asistente Administrativo Regional
Asistente de tienda Scout regional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Certificación de desempeño en alguno de los siguientes cargos:
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años en cargos de administración.
 - » Certificar experiencia mínima de dos (2) años en juntas directivas de organizaciones
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años como representante legal, presidente o gerente de cualquier entidad oficialmente constituida.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.





Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo Regional.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo Regional.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General Regional en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la OSN.
- Administrar los bienes y recursos financieros de la Región.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos Regionales
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento de la Región.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la Región

Función 2:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro de la Región
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros de la Región.
- Garantiza los espacios de comunicación con los miembros de la Región.
- Aplica el conducto regular de comunicación entre Consejo y Jefe Regional

Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Valida y vigila porque se cumplan las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Interpretar el Estatuto y los Reglamentos en los casos en que se presenten dudas y tomar provisionalmente las medidas que estime necesarias para solventar la situación.





Función 4:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como presidente.

Tareas que implica la función:

- Coordina la administración de la Región.
- Suscribir, legalizar y ejecutar a nombre de la Región todas las transacciones comerciales, jurídicas y de cualquier otra índole.
- Autorizar los gastos necesarios para el normal funcionamiento de la Región de acuerdo a las cuantías autorizadas por el consejo
- Realizar revisión y seguimiento al presupuesto regional, velando por un correcto nivel de endeudamiento y liquidez.
- Definir las necesidades de personal administrativo que conlleven a un normal funcionamiento de la Región y ponerlo a consideración ante el consejo Scout Regional para su viabilidad y contratación.

Función 5:

Llevar la representación legal de la ASC durante su periodo.

Tareas que implica la función:

- Tener actualizada toda la información legal de la ASC
- Dar respuesta a las necesidades legales que se presenten en su periodo.
- Ejercer la representación legal con las acciones que ello implique.
- Representar ante entidades de todo tipo.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

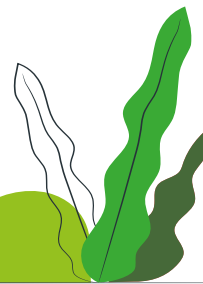
Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

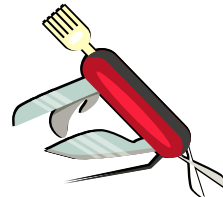
Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

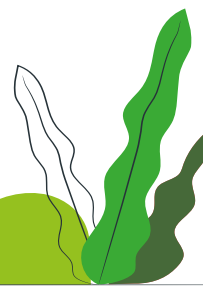
Grado de dominio 3

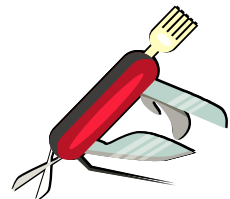
Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

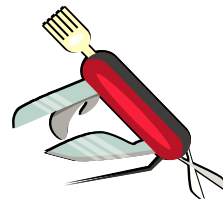
Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

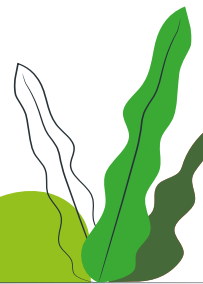
COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

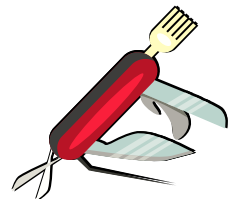
Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva en las reuniones donde





- representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.



COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.3 Vicepresidente del Consejo Scout Regional.

Es el responsable de velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero de la Región, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento de la misma.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Regional
Consejo Scout Regional

Responde de su Gestión a:

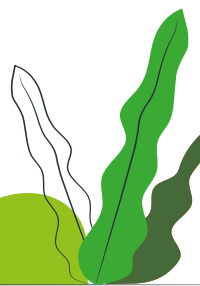
Asamblea Scout Regional
Presidente Scout Regional

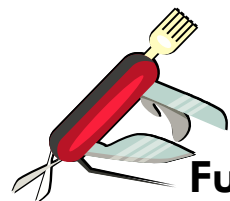
Le responden de su gestión:

Jefe Regional
Consejeros Scout Regionales
Consejeros Scout de Grupo
Tesorero Regional
Contador Regional
Asistente Administrativo Regional
Asistente de tienda Scout regional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Certificación de desempeño en alguno de los siguientes cargos:
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años en cargos de administración.
 - » Certificar experiencia mínima de dos (2) años en juntas directivas de organizaciones
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años como representante legal, presidente o gerente de cualquier entidad oficialmente constituida.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.





Funciones y tareas:



Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo Regional.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo Regional.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General Regional en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la OSN.
- Administrar los bienes y recursos financieros de la Región.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos Regionales
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento de la Región.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la Región

Función 2:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro de la Región
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros de la Región.
- Garantiza los espacios de comunicación con los miembros de la Región.
- Aplica el conducto regular de comunicación entre Consejo y Jefe Regional

Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Valida y vigila porque se cumplan las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Interpretar el Estatuto y los Reglamentos en los casos en que se presenten dudas y tomar provisionalmente las medidas que estime necesarias para solventar la situación.



**Función 4:**

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como vicepresidente.

Tareas que implica la función:

- Reemplazar al presidente del Consejo Scout Regional en sus ausencias temporales o absolutas.
- Estudiar los proyectos que considere convenientes para la Región y someterlos a la consideración del Consejo regional, con las recomendaciones pertinentes.
- Mantener permanente comunicación y apoyo al presidente del Consejo.
- Representar a la Región ante entidades de todo tipo.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3**Criterio**

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

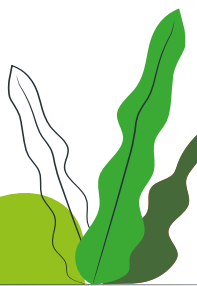
Capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.

Grado de dominio 2**Criterio**

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el





aprendizaje obtenido con otros.

- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

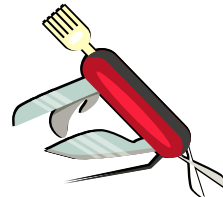
Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

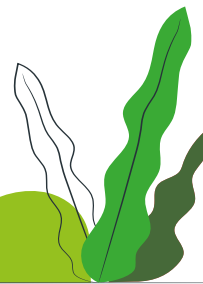
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva en las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

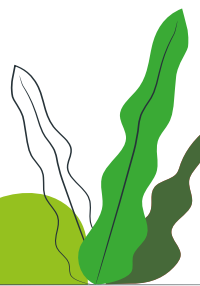
COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

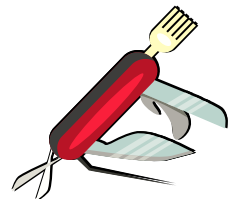
Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.





COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.4 Secretario del Consejo Scout Regional.

Es el responsable de velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero de la Región, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento de la misma, además es el encargado de realizar y salvaguardar, actas, resoluciones y demás documentos expedidos por el presidente y el consejo Scout Regional.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Regional
Consejo Scout Regional

Responde de su Gestión a:

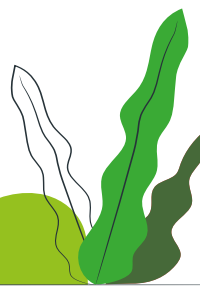
Asamblea Scout Regional
Presidente del consejo Scout Regional

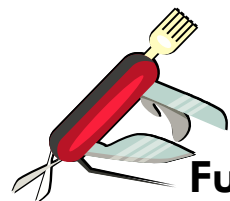
Le responden de su gestión:

Jefe Regional
Consejeros scout de grupo
Tesorero Regional
Contador Regional
Asistente Administrativo Regional
Asistente de tienda Scout regional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Certificación de desempeño en alguno de los siguientes cargos:
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años en cargos de administración.
 - » Certificar experiencia mínima de dos (2) años en juntas directivas de organizaciones
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años como representante legal, presidente o gerente de cualquier entidad oficialmente constituida.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.





Funciones y tareas:



Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo Regional.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo Regional.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General Regional en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la OSN.
- Administrar los bienes y recursos financieros de la Región.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos Regionales
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento de la Región.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la Región

Función 2:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro de la Región
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros de la Región.
- Garantiza los espacios de comunicación con los miembros de la Región.
- Aplica el conducto regular de comunicación entre Consejo y Jefe Regional

Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Valida y vigila porque se cumplan las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Interpretar el Estatuto y los Reglamentos en los casos en que se presenten dudas y tomar provisionalmente las medidas que estime necesarias para solventar la situación.





Función 4:

Salvaguardar y administrar la gestión documental de la Región.

Tareas que implica la función:

- Conservar y llevar debidamente foliados y mantener al día los documentos que se derivan de las actividades del consejo y los libros que se generen.
- Suscribir, conjuntamente con el presidente, las actas de las reuniones, acuerdos, decisiones y resoluciones del Consejo Scout Regional.
- Revisar permanentemente los Acuerdos, las decisiones y las resoluciones del Consejo Scout Regional e informar sobre su eventual incumplimiento.
- Enviar dentro de los ocho (8) días siguientes de cada reunión, a los miembros del Consejo Scout Regional el texto del acta para su estudio.
- Tramitar y custodiar la correspondencia y archivo de la Región en coordinación con el Asistente administrativo al que se le asignen estas funciones.
- Firmar todas las certificaciones oficiales de la Región.
- Colaborar con el presidente del Consejo en la elaboración de los informes para el Consejo Scout Regional y la Asamblea Scout Regional.
- Las demás facultades explícitas o implícitas en los Estatutos, Reglamentos, Políticas y demás normas de la Asociación y las que le fije el Consejo Scout Regional.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

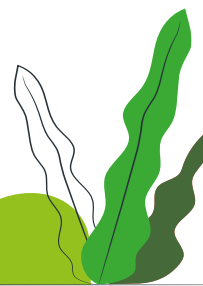
Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

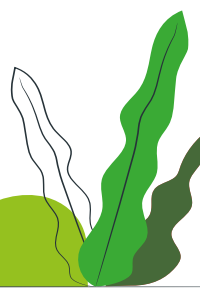
Grado de dominio 3

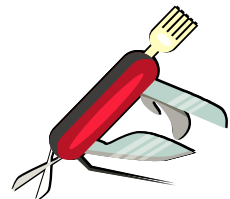
Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO

		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

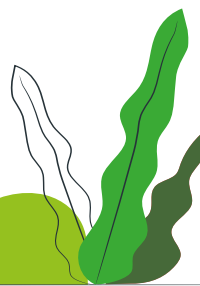
COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.5 Intendente del Consejo Scout Regional.

Es el responsable de velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero de la Región, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento de la misma, además de la administración, cuidado, uso y estado de los elementos, herramientas, materiales y útiles en general que posea la Región.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Regional
Consejo Scout Regional

Responde de su Gestión a:

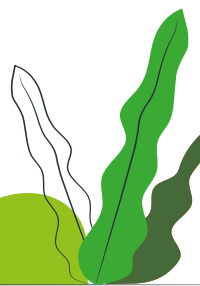
Asamblea Scout Regional
Presidente del consejo Scout Regional

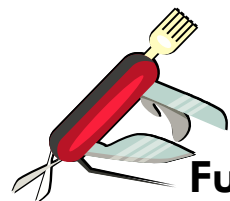
Le responden de su gestión:

Jefe Regional
Consejeros Scout de Grupo
Tesorero Regional
Contador Regional
Asistente Administrativo Regional
Asistente de tienda Scout regional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Certificación de desempeño en alguno de los siguientes cargos:
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años en cargos de administración.
 - » Certificar experiencia mínima de dos (2) años en juntas directivas de organizaciones
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años como representante legal, presidente o gerente de cualquier entidad oficialmente constituida.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.





Funciones y tareas:



Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo Regional.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo Regional.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General Regional en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la OSN.
- Administrar los bienes y recursos financieros de la Región.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos Regionales
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento de la Región.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la Región

Función 2:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro de la Región
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros de la Región.
- Garantiza los espacios de comunicación con los miembros de la Región.
- Aplica el conducto regular de comunicación entre Consejo y Jefe Regional

Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Valida y vigila porque se cumplan las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Interpretar el Estatuto y los Reglamentos en los casos en que se presenten dudas y tomar provisionalmente las medidas que estime necesarias para solventar la situación.





Función 4:

Administrar y preservar los bienes de la Región Scout.

Tareas que implica la función:

- Llevar el registro del inventario actualizado de todos los elementos, herramientas, materiales y útiles en general de la Región Scout.
- Suministrar los elementos, herramientas, materiales y útiles en general a los miembros del equipo regional que lo requieran para el desarrollo de sus actividades.
- Procurar por el arreglo o reposición de los elementos, herramientas, materiales y útiles en general que sean necesarios para el desarrollo de las actividades de la Región.
- Presentar al consejo Regional la solicitud de compra de los elementos, herramientas, materiales y útiles en general para el desarrollo de las actividades regionales, así como los solicitados por el equipo regional.
- Procurar por un correcto almacenamiento de los elementos, herramientas, materiales y útiles en general de la Región Scout. Velando por su preservación.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

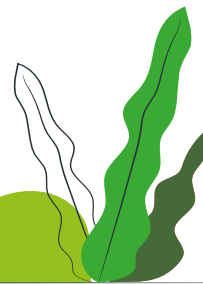
Grado de dominio 3

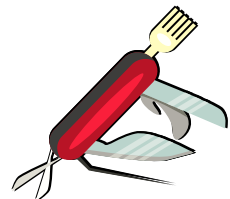
Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

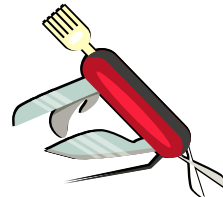
Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

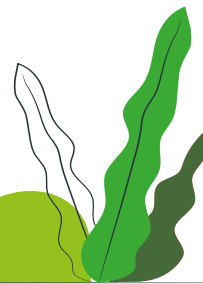
Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

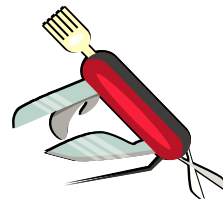
Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas:

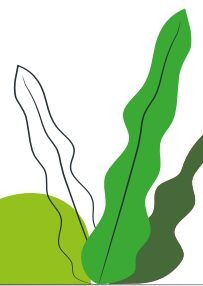
COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.





COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.

COMPETENCIA 24: Administración de bienes

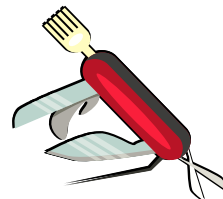
Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.2.6 Tesorero Regional.

Es el responsable de recaudar, custodiar y supervisar el manejo de los fondos y el uso de los recursos de la Región Scout, en coordinación con el presidente del consejo Scout Regional.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Regional.

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Regional.

Le responden de su gestión:

Jefe Regional
Comisionados Regionales
Asistente Tienda Scout Regional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica con énfasis administrativo, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

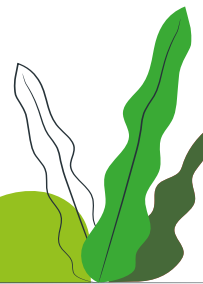
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.





Función 2:

Recaudar y custodiar los dineros de la Región.

Tareas que implica la función:

- Recaudar los dineros de la Región provenientes de cualquier fuente, (actividades económicas, inscripciones, donaciones, entre otras).
- Lleva un control de los egresos con sus respectivos soportes.
- Maneja la caja menor de la Región.
- Realiza los pagos y transacciones autorizados por el presidente del consejo y el consejo de acuerdo a los montos autorizado.
- Vigilar el desarrollo de las operaciones contables, cumpliendo con las normas legales.
- Realiza el correcto asiento de la contabilidad.

Función 3:

Vigilar las finanzas de la Región y ejercer control financiero.

Tareas que implica la función:

- Vigilar el empleo y manejo de los recursos de la Región.
- Rendir cuentas al Consejo Regional del manejo de fondos, el saldo actual, movimientos de caja y la comparación respecto de la ejecución del presupuesto anual.
- Apoyar la elaboración del presupuesto anual de la Región para ser presentado a la Asamblea General de la Región.
- Lleva registros para el control de propiedades y bienes de la Región.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Identifica los elementos cambiantes y los acepta como parte del proceso.

Conductas

- Acepta otras formas de hacer las cosas.
- Mantiene una actitud positiva cuando tiene que cambiar ideas, conceptos, tareas o funciones.
- Investiga sobre los cambios y obtiene información que le permita comprenderlos.
- Es abierto y flexible a incorporar sugerencias o aportes de otros.
- Busca orientación para su adaptación a situaciones nuevas o diferentes.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.

Conductas

- Lee la información que se le proporciona.
- Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.
- Observa y aprende de los demás.
- Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.
- Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.

Compromiso

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

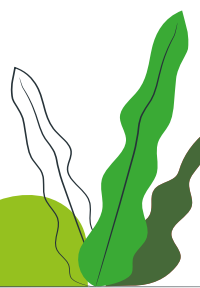
Grado de dominio 2

Criterio

- Comprende el impacto de su trabajo y aplica todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Conductas

- Comprende cómo su cargo o función impacta en el logro de la Misión del Movimiento Scout.
- Dedicar tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
- Demuestra iniciativa y está dispuesto a desarrollarla.
- Cumple y exige el cumplimiento de los procesos y normatividad en general.
- Dedicar su tiempo a otras tareas, aun cuando no se le requiera que lo haga.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

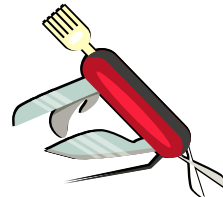
Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.





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.

Grado de dominio 2

Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.

Trabajo en Equipo

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

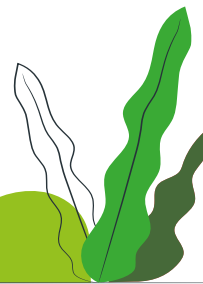
Grado de dominio 1

Criterio

- Valora la importancia del trabajo en equipo y coopera con los demás miembros del equipo.

Conductas

- Asume su rol y/o tareas asignadas con responsabilidad y cumplimiento.
- Ayuda con otras labores cuando los demás están ocupados.
- Se expresa en términos positivos del equipo.
- Expresa expectativas positivas del equipo.
- Comparte información relevante con los demás integrantes del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☒	☐	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☒	☐	☐	☐
Compromiso		☐	☒	☐	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 14: Vigilancia y control financiero.

Criterio

- Es la capacidad de vigilar, reportar y controlar los movimientos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda velando por su correcta destinación y aplicación.

Conductas

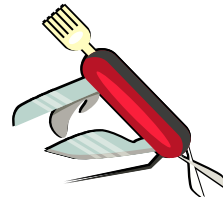
- Utiliza herramientas de organización que le permiten realizar seguimiento a la ubicación, cantidad y disposición de los recursos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda.
- Mantiene actualizados y a disposición los libros contables y demás documentos que le sean asignados para su función.
- Mantiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

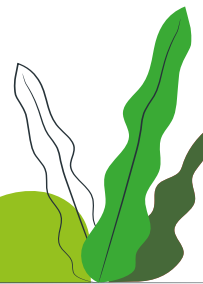
- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

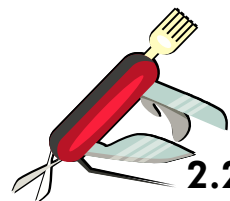




Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.





2.2.7 Contador Regional.

Es el responsable del estado financiero y de mantener actualizados los libros contables de la Región, realizando la trazabilidad de los ingresos y egresos de los dineros, trabajando de manera articulada con el tesorero regional.



Responsable de su nombramiento

Consejo Scout regional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout regional

Le responden de su gestión:

Jefatura regional

Asistente administrativo regional

Tesorero regional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional con tarjeta profesional como contador.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

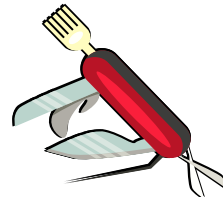
Función 1:

Realizar auditoría, seguimiento y control a los asuntos contables, fiscales y financieros de la Región.

Tareas que implica la función:

- Revisar los libros contables y verificar que se encuentren actualizados
- Analizar las ganancias, los gastos y los registros contables.
- Elaborar el balance de los libros financieros.
- Verificar que los movimientos de dinero cuenten con los respectivos soportes como complemento a sus informes.
- Realizar informes financieros de manera periódica y por solicitud del consejo regional.
- Apoyar en la formulación de los presupuestos anuales de la Región scout
- Verificar que los libros contables se encuentren ajustados a la legislación vigente.
- Generar las alertas de manera oportuna de las situaciones irregulares que pudieran presentarse.
- Dar cumplimiento a la normatividad vigente según los ingresos de la Región y las obligaciones que puedan existir.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Identifica los elementos cambiantes y los acepta como parte del proceso.

Conductas

- Acepta otras formas de hacer las cosas.
- Mantiene una actitud positiva cuando tiene que cambiar ideas, conceptos, tareas o funciones.
- Investiga sobre los cambios y obtiene información que le permita comprenderlos.
- Es abierto y flexible a incorporar sugerencias o aportes de otros.
- Busca orientación para su adaptación a situaciones nuevas o diferentes.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

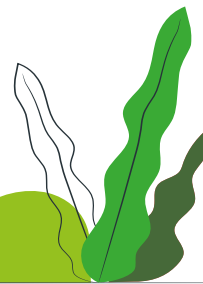
Grado de dominio 1

Criterio

- Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.

Conductas

- Lee la información que se le proporciona.
- Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.
- Observa y aprende de los demás.
- Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.
- Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.





Compromiso

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Conoce y encuentra la relación entre sus funciones y el Propósito, Principios, Valores y Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Cumple con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperadas.
- Demuestra constancia, cumplimiento y responsabilidad en el desempeño de su cargo o función.
- Vincula el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout a sus actividades cotidianas.
- Asume como propios el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Conoce las metas relacionadas a su cargo y función y los resultados que se esperan de su trabajo.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 1

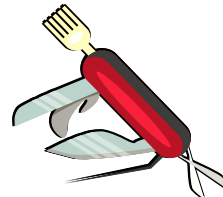
Criterio

- Conoce cómo opera la Organización, su estructura, funcionamiento y objetivos esperados.

Conductas

- Conoce la historia y desarrollos más relevantes de la OSN.
- Conoce e identifica la estructura de la Organización en todos sus niveles.
- Conoce las diversas políticas, normas y procedimientos de la Organización y sabe actuar en consecuencia.
- Conoce la responsabilidad que la organización tiene con su cargo o función y los derechos derivados del mismo.
- Conoce las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionadas con su cargo o función.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

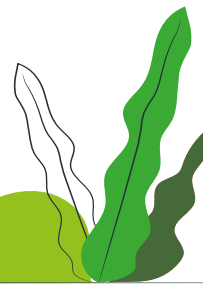
Grado de dominio 1

Criterio

- Promueve y es ejemplo de cortesía, respeto y confianza.

Conductas

- Trata a los demás con respeto, acepta las diferencias de pensamiento y expresión de las emociones.
- Escucha empáticamente a los demás.
- Interactúa socialmente con otros siguiendo las normas básicas de cortesía.
- Se refiere en términos positivos de los demás y el trabajo que hacen.
- Se expresa de una manera respetuosa y cordial hacia los demás.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Valora la importancia del trabajo en equipo y coopera con los demás miembros del equipo.

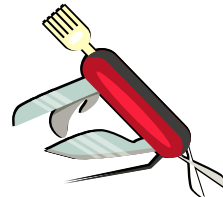
Conductas

- Asume su rol y/o tareas asignadas con responsabilidad y cumplimiento.
- Ayuda con otras labores cuando los demás están ocupados
- Se expresa en términos positivos del equipo.
- Expresa expectativas positivas del equipo.
- Comparte información relevante con los demás integrantes del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☒	☐	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☒	☐	☐	☐
Compromiso		☒	☐	☐	☐
Conciencia Organizacional		☒	☐	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☒	☐	☐	☐
Trabajo en equipo		☒	☐	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 14: Vigilancia y control financiero.

Criterio

- Es la capacidad de vigilar, reportar y controlar los movimientos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda velando por su correcta destinación y aplicación.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten realizar seguimiento a la ubicación, cantidad y disposición de los recursos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda.
- Mantiene actualizados y a disposición los libros contables y demás documentos que le sean asignados para su función.
- Mantiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.

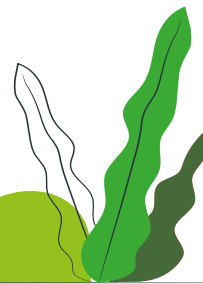
COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

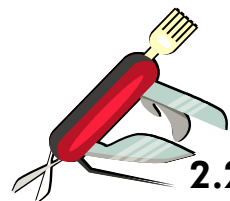
Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.2.8 Comisionado administrativo regional



Tiene a su cargo la responsabilidad de orientar y coordinar todas las actividades administrativas de la Región, así como supervisar y asesorar los cargos cuyas funciones y tareas se relacionan con actividades administrativas como el Auxiliar Administrativo, Contador, Tesorero, Asistente de tienda Scout y otros que contemple la Región.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Regional
Jefe Scout Regional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Regional
Jefe Scout Regional

Le responden de su gestión:

Tesorero regional
Asistente administrativo regional
Contador regional
Asistente de tienda scout

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica relacionada con administración de empresas, negocios o afines.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

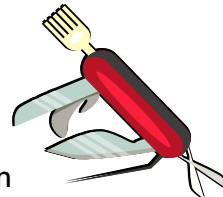
Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.





- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 2:

Velar por la adecuada atracción vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su comisión, así como de asesorar y acompañar el cumplimiento de sus funciones y tareas correspondientes al cargo.

Tareas que implica la función:

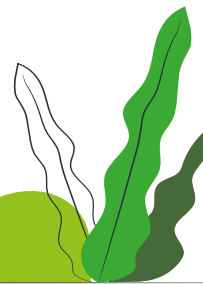
- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo.
- Detectar necesidades de la comisión para incorporar adultos con los perfiles requeridos para el equipo.
- Acompañar y supervisar el cumplimiento de las funciones y tareas correspondientes a los cargos administrativos que le responden de su gestión.
- Promover la comunicación fluida de los cargos administrativos con el consejo regional y el jefe regional.

Función 3:

Garantizar que todas las funciones administrativas que requiere la Región para su adecuado funcionamiento se ejecuten de manera oportuna y con calidad.

Tareas que implica la función:

- Administrar los fondos de la Región en articulación con el tesorero y con conocimiento del contador.
- Verificar que las operaciones contables se realicen de manera adecuada, oportuna y ajustadas a la normatividad vigente.
- Manejar la caja menor de la Región teniendo plena claridad de los destinos de la misma.
- Presentar los informes que le sean requeridos en coordinación con los cargos que le responden de su gestión como contador, asistente de tienda scout, tesorero y asistente administrativo.
- Participar de manera activa en la preparación del presupuesto anual de la Región posterior a la revisión de los informes contables.
- Comunicar las actualizaciones, resoluciones y comunicados que se generen desde el nivel nacional.
- Mantener una comunicación fluida y permanente con el director administrativo nacional para mantener actualizada a la jefatura regional y a los miembros de su comisión.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

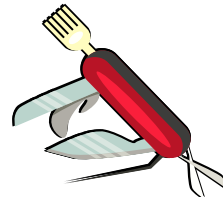
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

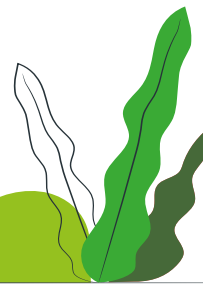
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 4

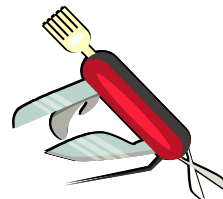
Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

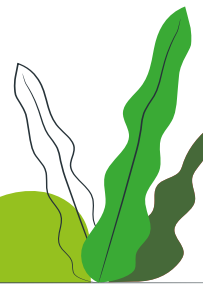
- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

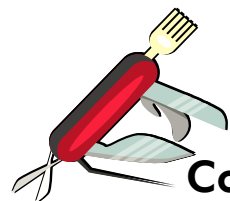
Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:



COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

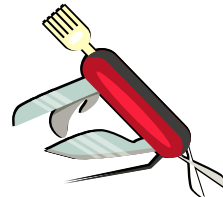
Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.





COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

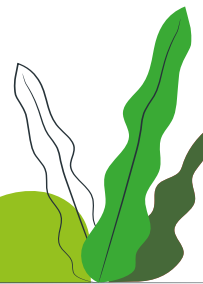
COMPETENCIA 24: Administración de bienes

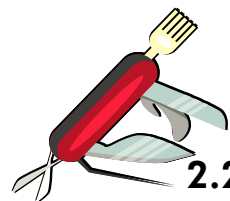
Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.2.9 Asistente administrativo regional.



Es el responsable de brindar el apoyo administrativo a la jefatura y el consejo para el adecuado funcionamiento de la Región scout y el desarrollo del programa como soporte a los grupos Scout que la conforman.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Regional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Regional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnico, tecnólogo o profesional afín a temas administrativos.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

Funciones y tareas:

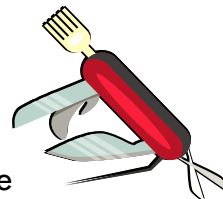
Función 1:

Brindar apoyo administrativo a las actividades y eventos que se realicen en la Región lideradas por la jefatura y el consejo scout regional.

Tareas que implica la función:

- Custodiar los documentos que le sean proporcionados para el desarrollo de su cargo.
- Apoyar el proceso de inscripciones a la nación y demás eventos que requieran de su apoyo y gestión.
- Mantener actualizados los listados, registros y bases de datos y hojas de vida de la jefatura regional y documentos de los grupos Scout que conforman la Región.
- Elaborar documentos como citaciones, comunicados, oficios, solicitudes, actas, y demás que sean requeridos para los trámites que realice la Región.
- Apoyar en la realización de informes o presentaciones que deban presentarse de la gestión de la Región para las asambleas.
- Apoyar con la solicitud de citas con patrocinadores o entidades públicas y privadas que sean requeridas para fortalecimiento de la Región.
- Articular con los Jefes de Grupo y jefatura regional para mantener actualizada la información.
- Apoyar con la compra de materiales e insumos para las actividades que se realicen desde la Región Scout.





- Brindar apoyo a los auxiliares administrativos de los grupos Scout en lo referente a trámites administrativos que se requieran en la Región y la nación.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Reconoce y comprende el cambio como oportunidad de mejora.

Conductas

- Comprende otros puntos de vista y formas de hacer las cosas.
- Realiza nuevas tareas y funciones en respuesta a los cambios.
- Piensa y actúa con rapidez de reacción para amoldarse a los cambios.
- Apoya y promueve activamente los procesos de cambio.
- Reconoce y responde rápidamente a cambios de oportunidades y riesgos.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

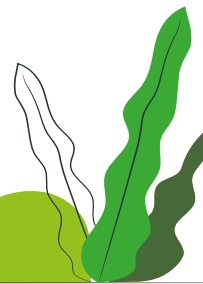
Grado de dominio 2

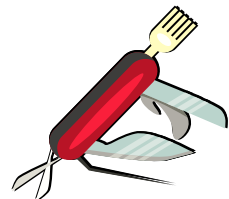
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Comprende el impacto de su trabajo y aplica todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Conductas

- Comprende como su cargo o función impacta en el logro de la Misión del Movimiento Scout.
- Dedicar tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
- Demuestra iniciativa y está dispuesto a desarrollarla.
- Cumple y exige el cumplimiento de los procesos y normatividad en general.
- Dedicar su tiempo a otras tareas, aun cuando no se le requiera que lo haga.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 2

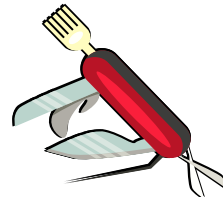
Criterio

- Es responsable por sus acciones y entiende cómo afectan su cargo o función.

Conductas

- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la Organización.
- Aplica los principios de gobernanza a su nivel.
- Actúa de acuerdo con los estándares y cumple con lo establecido para su cargo o función.
- Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

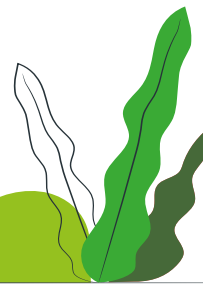
Grado de dominio 1

Criterio

- Promueve y es ejemplo de cortesía, respeto y confianza.

Conductas

- Trata a los demás con respeto, acepta las diferencias de pensamiento y expresión de las emociones.
- Escucha empáticamente a los demás.
- Interactúa socialmente con otros siguiendo las normas básicas de cortesía.
- Se refiere en términos positivos de los demás y el trabajo que hacen.
- Se expresa de una manera respetuosa y cordial hacia los demás.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

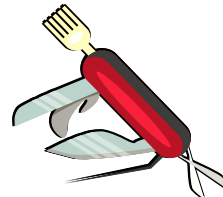
Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☒	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☒	☐	☐
Conciencia Organizacional		☐	☒	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

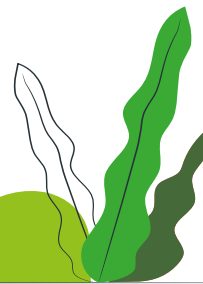
COMPETENCIA 24: Administración de bienes

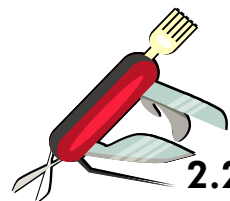
Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.2.10 Asistente de tienda scout regional.



Es el responsable de brindar atención, apoyo administrativo y logístico a la tienda o almacén scout de la Región.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Regional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Regional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación bachiller o técnico administrativo o comercial.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Proporcionar atención permanente por los mecanismos que establezca la Región de manera virtual o física para el almacén o tienda scout.

Tareas que implica la función:

- Brindar atención a los niños, jóvenes, adultos y padres de familia que requieran de la compra de elementos de la tienda o almacén scout.
- Proporcionar la entrega oportuna de los elementos derivados de las ventas que se realicen en el almacén o tienda scout.
- Asistir a las actividades masivas programadas con el ánimo de proporcionar el servicio en campo.
- Conocer las insignias, reconocimientos y demás elementos existentes y aprobados según las ramas y estamentos de la Asociación para garantizar la venta efectiva según la necesidad de los usuarios.





Función 2:

Realizar apoyo logístico y administrativo a la tienda o almacén scout.

Tareas que implica la función:

- Mantener el inventario actualizado del almacén o tienda scout.
- Realizar el pedido respectivo a la tienda nacional cuando se considere necesario.
- Proporcionar los informes de las ventas realizadas cuando le sea requerido.
- Realizar cuadre de caja y disposición del dinero según lo acordado de manera previa con el tesorero.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Reconoce y comprende el cambio como oportunidad de mejora.

Conductas

- Comprende otros puntos de vista y formas de hacer las cosas.
- Realiza nuevas tareas y funciones en respuesta a los cambios.
- Piensa y actúa con rapidez de reacción para amoldarse a los cambios.
- Apoya y promueve activamente los procesos de cambio.
- Reconoce y responde rápidamente a cambios de oportunidades y riesgos.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

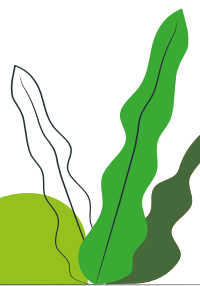
Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Comprende el impacto de su trabajo y aplica todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Conductas

- Comprende como su cargo o función impacta en el logro de la Misión del Movimiento Scout.
- Dedica tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
- Demuestra iniciativa y está dispuesto a desarrollarla.
- Cumple y exige el cumplimiento de los procesos y normatividad en general.
- Dedica su tiempo a otras tareas, aun cuando no se le requiera que lo haga.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 2

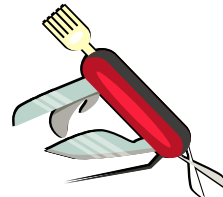
Criterio

- Es responsable por sus acciones y entiende cómo afectan su cargo o función.

Conductas

- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la Organización.
- Aplica los principios de gobernanza a su nivel.
- Actúa de acuerdo con los estándares y cumple con lo establecido para su cargo o función.
- Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

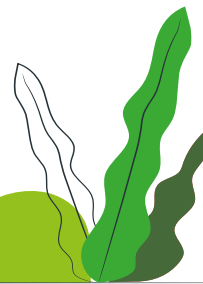
Grado de dominio 1

Criterio

- Promueve y es ejemplo de cortesía, respeto y confianza.

Conductas

- Trata a los demás con respeto, acepta las diferencias de pensamiento y expresión de las emociones.
- Escucha empáticamente a los demás.
- Interactúa socialmente con otros siguiendo las normas básicas de cortesía.
- Se refiere en términos positivos de los demás y el trabajo que hacen.
- Se expresa de una manera respetuosa y cordial hacia los demás.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

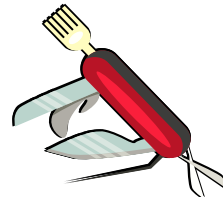
Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☒	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☒	☐	☐
Conciencia Organizacional		☐	☒	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☒	☐	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

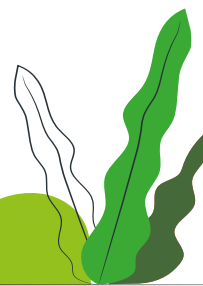
COMPETENCIA 24: Administración de bienes

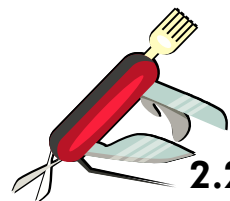
Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.2.11 Miembro del capítulo regional de la corte de honor.



Tiene a su cargo el apoyo y ejecución de las acciones relacionadas con los estímulos, condecoraciones y procesos disciplinarios que se adelanten en el capítulo de la corte de honor regional

Responsable de su nombramiento

El Consejo Scout Regional presentará una terna a la corte de honor nacional para su elección, acorde con los procesos establecidos en la Política Nacional de Adultos en el Movimiento.

Responde de su Gestión a:

Corte de honor nacional
Asamblea scout regional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocimiento del debido proceso y preferiblemente experiencia en procesos disciplinarios
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Tener un criterio de respeto y cumplimiento de los principios y ley Scout y ser ejemplo de su vivencia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Apoyar al coordinador con la realización de las acciones correspondientes al capítulo de la corte de honor regional en articulación permanente con la corte de honor nacional.

Tareas que implica la función:

- Dar cumplimiento a los lineamientos emanados por la corte de honor nacional y las que determine el coordinador del capítulo.
- Asistir a las reuniones con los demás miembros del capítulo de la corte de honor a las que sean convocado.
- Realizar los procesos disciplinarios que surjan en los grupos Scout y en la jefatura regional asegurando siempre el debido proceso.





- Apoyar la realización de informes de las acciones realizadas con los procesos disciplinarios a la corte de honor nacional.
- Asegurar la entrega de los reconocimientos y condecoraciones aprobadas por la Región en articulación con el canciller regional.
- Solicitar información en los grupos Scout sobre los miembros que sean merecedores de reconocimientos por el cumplimiento de la promesa y ley scout.

Función 2:

Conocer y cumplir con los estatutos, políticas y reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Conocer y aplicar a profundidad las normas disciplinarias vigentes.
- Realizar el debido proceso en los casos en los que se determine el incumplimiento del estatuto disciplinario.
- Informar de manera oportuna sobre los procesos disciplinarios que se adelanten a los miembros de la Asociación.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

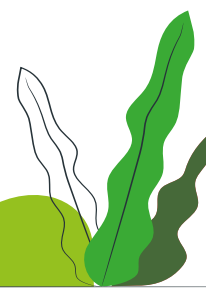
Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

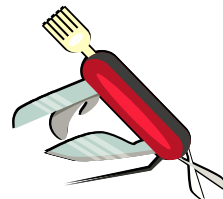
Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

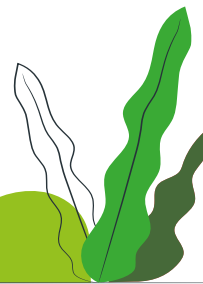
Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

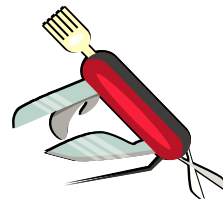
Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas:

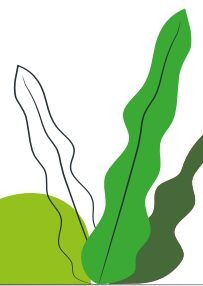
COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.





COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.2.12 Coordinador regional de la corte de honor

Es el responsable de coordinar las acciones relacionadas con los estímulos, condecoraciones y procesos disciplinarios que se adelanten en articulación permanente con la corte de honor nacional

Responsable de su nombramiento

El Consejo Scout Regional presentará una terna a la corte de honor nacional para su elección.

Responde de su Gestión a:

Corte de honor nacional
Asamblea scout regional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocimiento del debido proceso y preferiblemente experiencia en procesos disciplinarios
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Tener un criterio de respeto y cumplimiento de los principios y ley Scout y ser ejemplo de su vivencia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

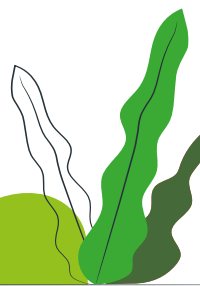
Funciones y tareas:

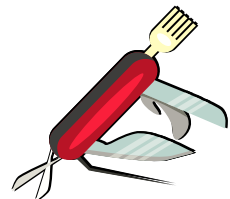
Función 1:

Coordinar y liderar las actividades correspondientes al capítulo de la corte de honor regional en articulación permanente con la corte de honor nacional.

Tareas que implica la función:

- Dar cumplimiento a los lineamientos emanados por la corte de honor nacional de manera oportuna.
- Liderar las reuniones con los demás miembros del capítulo de la corte de honor regional, asegurando que se realicen las actas de cada encuentro.
- Realizar los procesos disciplinarios que surjan en los grupos Scout y en la jefatura regional asegurando siempre el debido proceso.
- Realizar los informes de las acciones realizadas con los procesos disciplinarios a





la corte de honor nacional.

- Asegurar la entrega de los reconocimientos y condecoraciones aprobadas por la Región en articulación con el canciller regional.
- Solicitar información en los grupos Scout sobre los miembros que sean merecedores de reconocimientos por el cumplimiento de la promesa y ley scout.



Función 2:

Conocer y velar por que los miembros cumplan los estatutos, políticas y reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Conocer y aplicar a profundidad las normas disciplinarias vigentes.
- Realizar el debido proceso en los casos es que se determine el incumplimiento del estatuto disciplinario.
- Informar de manera oportuna a la corte de honor nacional sobre los procesos disciplinarios que se adelanten a los miembros de la Asociación.
- Comunicar los resultados de las investigaciones y procesos disciplinarios a las personas involucradas.
- Asegurar que los miembros del capítulo de la corte de honor cumplan con sus funciones para garantizar el adecuado funcionamiento.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

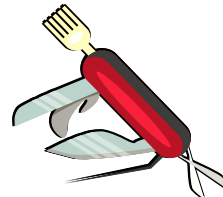
Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo .
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

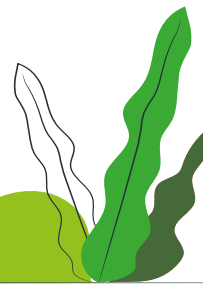
Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

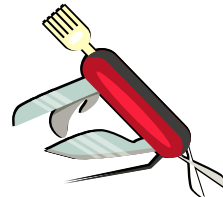
Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

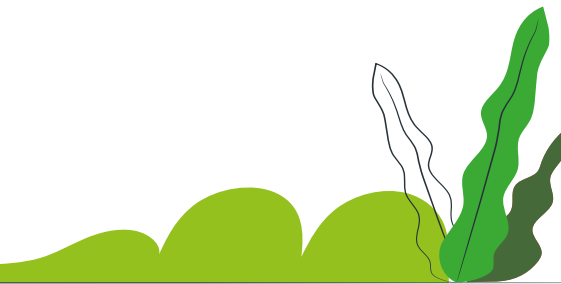
Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

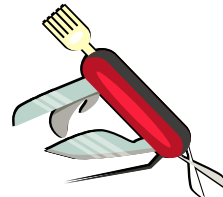
Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.





COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

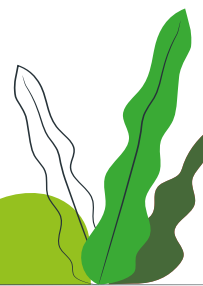
COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

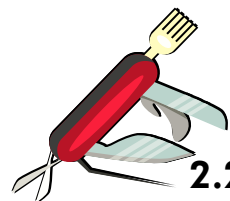
Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.2.13 Secretario del Consejo Scout Regional.



Tiene a su cargo el apoyo y ejecución de las acciones relacionadas con los estímulos, condecoraciones y procesos disciplinarios que se adelanten en el capítulo de la corte de honor regional y las acciones administrativas que estas impliquen.

Responsable de su nombramiento

El consejo Scout regional presentará una terna a la corte de honor nacional para su elección.

Responde de su Gestión a:

Corte de honor nacional
Asamblea Scout regional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocimiento del debido proceso y preferiblemente experiencia en procesos disciplinarios
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Tener un criterio de respeto y cumplimiento de los principios y ley Scout y ser ejemplo de su vivencia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Apoyar al coordinador con la realización de las acciones administrativas correspondientes al capítulo de la corte de honor regional en articulación permanente con la corte de honor nacional.

Tareas que implica la función:

- Dar cumplimiento a los lineamientos emanados por la corte de honor nacional y las que determine el coordinador del capítulo.
- Apoyar la convocatoria y asistir a las reuniones con los demás miembros del capítulo de la corte de honor programadas.
- Apoyar la realización de los procesos disciplinarios que surjan en los grupos Scout y en la jefatura regional asegurando siempre el debido proceso.





- Apoyar la realización de informes de las acciones realizadas con los procesos disciplinarios a la corte de honor nacional.
- Asegurar la entrega de los reconocimientos y condecoraciones aprobadas por la Región en articulación con el canciller regional.
- Solicitar información en los grupos Scout sobre los miembros que sean merecedores de reconocimientos por el cumplimiento de la promesa y ley Scout.
- Verificar la correspondencia y socializar la información derivada de la corte de honor nacional con los miembros del capítulo y el jefe regional.
- Realizar las actas de los encuentros y reuniones del capítulo regional de la corte de honor.
- Mantener actualizados los registros y custodiar los documentos e información que le sea proporcionada para el desempeño de su cargo
- Apoyar con los documentos que sean requeridos para notificaciones de inicios o resultados de los procesos disciplinarios que se adelanten.

Función 2:

Conocer y cumplir con los estatutos, políticas y reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Conocer y aplicar a profundidad las normas disciplinarias vigentes.
- Realizar el debido proceso en los casos es que se determine el incumplimiento del estatuto disciplinario.
- Informar de manera oportuna sobre los procesos disciplinarios que se adelanten a los miembros de la Asociación.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

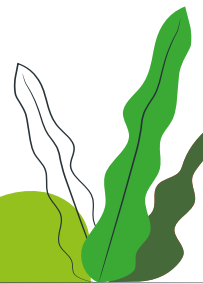
Grado de dominio 3

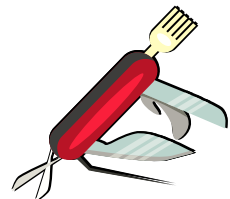
Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.





- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.



Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su Plan Personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

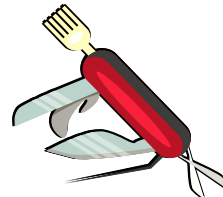
Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

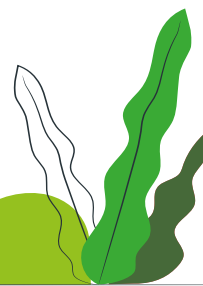
Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas:

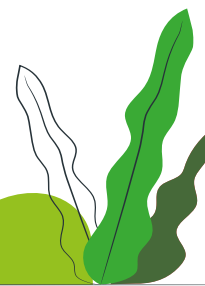
COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

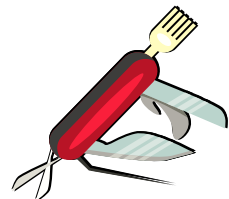
Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.





2.2.14 Canciller Regional

Es el responsable de custodiar, gestionar y velar por la entrega oportuna de estímulos, distinciones y reconocimientos ante los niveles superiores para los miembros de la Región Scout que se encuentren contemplados en el reglamento de estímulos de la Asociación, así mismo custodiará los reconocimientos con los que cuente la Región.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Regional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout Regional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Tener un criterio de respeto y cumplimiento de los principios y ley Scout y ser ejemplo de su vivencia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas

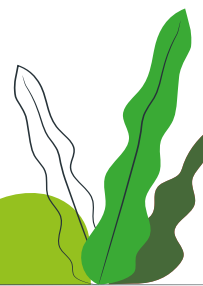
Funciones y tareas:

Función 1:

Ser el depositario de los elementos de la Región en lo referente a distinciones, estímulos y reconocimientos de la Región

Tareas que implica la función:

- Mantener bajo custodia todos los elementos de las distinciones, estímulos y reconocimientos con los que cuente la Región
- Actualizar de manera permanente el registro de entregas realizadas de las distinciones, estímulos y reconocimientos que se entreguen a los integrantes de la Región, así como el inventario de las mismas.
- Disponer de manera oportuna según solicitud los elementos que le sean requeridos para entrega.





Función 2:

Gestionar y velar por la entrega oportuna de estímulos, distinciones y reconocimientos ante los niveles superiores para los miembros de la Región.

Tareas que implica la función:

- Tramitar y solicitar de manera oportuna ante los estamentos nacionales respectivos las distinciones, estímulos y reconocimientos existentes en los niveles regionales y nacionales que el comité de estímulos determine.
- Promover con los miembros de la Región correspondientes la entrega de las distinciones, estímulos y reconocimientos.
- Mantener actualizado e informado al comité de estímulos sobre el reglamento de estímulos de la Asociación.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Identifica los elementos cambiantes y los acepta como parte del proceso.

Conductas

- Acepta otras formas de hacer las cosas.
- Mantiene una actitud positiva cuando tiene que cambiar ideas, conceptos, tareas o funciones.
- Investiga sobre los cambios y obtiene información que le permita comprenderlos.
- Es abierto y flexible a incorporar sugerencias o aportes de otros.
- Busca orientación para su adaptación a situaciones nuevas o diferentes.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 1

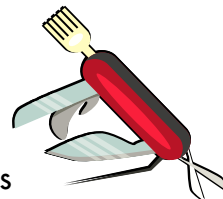
Criterio

- Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.

Conductas

- Lee la información que se le proporciona.





- Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.
- Observa y aprende de los demás.
- Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.
- Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.

Compromiso

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Conoce y encuentra la relación entre sus funciones y el Propósito, Principios, Valores y Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Cumple con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperadas.
- Demuestra constancia, cumplimiento y responsabilidad en el desempeño de su cargo o función.
- Vincula el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout a sus actividades cotidianas.
- Asume como propios el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Conoce las metas relacionadas a su cargo y función y los resultados que se esperan de su trabajo.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

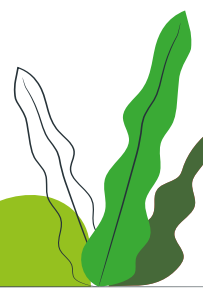
Grado de dominio 1

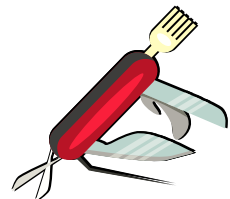
Criterio

- Conoce cómo opera la Organización, su estructura, funcionamiento y objetivos esperados.

Conductas

- Conoce la historia y desarrollos más relevantes de la OSN.
- Conoce e identifica la estructura de la Organización en todos sus niveles.
- Conoce las diversas políticas, normas y procedimientos de la Organización y sabe actuar en consecuencia.





- Conoce la responsabilidad que la organización tiene con su cargo o función y los derechos derivados del mismo.
- Conoce las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionadas con su cargo o función.



Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

Grado de dominio 2

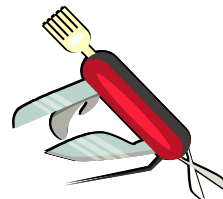
Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

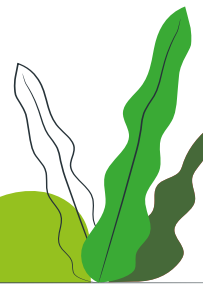
- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☒	☐	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☒	☐	☐	☐
Compromiso		☒	☐	☐	☐
Conciencia Organizacional		☒	☐	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

COMPETENCIA 24: Administración de bienes

Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del Grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.2.15 Jefe Scout Regional.

Es el responsable de la conducción, aplicación y ejecución del programa de Jóvenes, de la atracción y vinculación de Adultos, así como el desarrollo de competencias de los mismos, además de las acciones para el crecimiento y seguridad de la Región.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Nacional, previa postulación del consejo Scout Regional acorde a los lineamientos de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento.

Responde de su Gestión a:

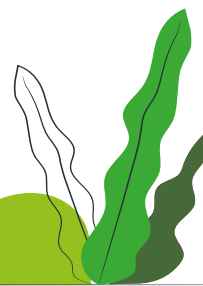
Consejo Scout Regional
Jefe Scout Nacional

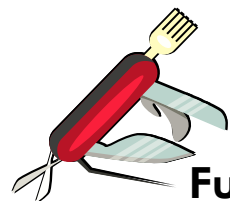
Le responden de su gestión:

Comisionado Regional de Programarama de jóvenes
Comisionado Regional de Adultos en el Movimiento
Comisionado Regional de Desarrollo Institucional
Comisionado Administrativo Regional
Asesor Espiritual Regional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores, conocimientos administrativos y experiencia en conformación y liderazgo de equipos de trabajo.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- Poseer experiencia de cinco (5) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o Consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.





Funciones y tareas:



Función 1:

Coordinar, dirigir y supervisar la elaboración y ejecución del plan operativo regional.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Consejo Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en coordinación con el Comisionado administrativo o quien ejerza la función.
- Supervisar la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el plan regional.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional.

Función 2:

Velar tanto por el buen manejo como por el mantenimiento de los bienes y recursos de la Región.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Consejo Scout Regional el proyecto de presupuesto de gastos del equipo de jefatura y en desarrollo del programa anual de la Región en coordinación con el Comisionado Administrativo Regional.
- Autorizar los gastos necesarios para la realización de proyectos, programas y eventos Scouts de acuerdo con el presupuesto de gastos aprobados por el Consejo Scout Regional y coordinar con el Comisionado Administrativo o la Tesorería Regional los giros correspondientes.
- Dirigir y administrar la ejecución del presupuesto asignado.
- Propender por el buen manejo de los recursos de la Región Scout.

Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procurar el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.





Función 4:

Designar los Comisionados regionales y equipos regionales previo visto bueno de la Jefatura Scout Nacional y según los lineamientos de la Política Nacional de Adultos en el movimiento.

Tareas que implica la función:

- Crear los equipos de trabajo que considere necesarios, para desarrollar las funciones que le encomiende el Consejo Scout Regional.
- Solicitar el aval para el nombramiento de los Comisionados Regionales al Jefe Scout Nacional previo visto bueno de las Direcciones Nacionales y Comisionados Nacionales correspondientes.
- Expedir y exigir los certificados de paz y salvo de los miembros o dirigentes del Equipo Regional para su traspaso hacia y desde otra Región.
- Expedir los Certificados de Nombramiento del equipo de Jefatura Regional.
- Nombrar a los Coordinadores de Distrito de la terna propuesta por los Jefes de Grupo que conforman el respectivo distrito.
- Nombrar a los Jefes de Grupo de acuerdo al procedimiento establecido.
- Propende por el desarrollo de las competencias de los adultos a su cargo.

Función 5:

Supervisar el funcionamiento, organización, dirección y evaluación/control del Proyecto Educativo y del Programa de Jóvenes en los Grupos de la Región.

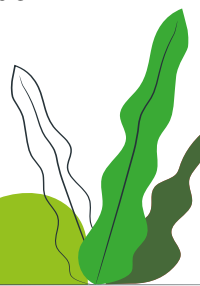
Tareas que implica la función:

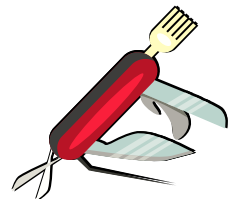
- Coordinar, dirigir, supervisar la planeación y realización de los eventos Scouts de la Región.
- Motivar y supervisar el correcto uso de los uniformes, insignias y distintivos de la Asociación en su Región.
- Promover la participación de los Distritos y Grupos Scouts en las instancias y actividades de los demás estamentos Scouts y niveles de la organización.
- Mantener una permanente y estrecha comunicación con los Coordinadores de Distritos Scouts, los Jefes de Grupo y los presidentes de los Consejos de Grupos adscritos a su Región.
- Estudiar las recomendaciones para el otorgamiento de condecoraciones y distinciones a miembros o estamentos de la Región y presentarlas a consideración del Coordinador del Capítulo Regional de la Corte de Honor Nacional, si lo hubiere, o presentarlas al estamento u organismo que corresponda.
- Propender por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.

Función 6:

Mantener una permanente y estrecha comunicación con su equipo de trabajo, el Consejo Scout Regional, Coordinadores de Distrito, Jefes de Grupo y Presidentes de los Consejos de Grupos adscritos a la oficina Regional.

Tareas que implica la función:





- Hacer cumplir las decisiones del Consejo Scout Regional. Participar de manera cumplida y permanente de las reuniones del Consejo Scout Regional.
- Estudiar y recomendar al Consejo Scout Regional la creación, suspensión o modificación de los Grupos Scouts de la Región.
- Preparar el informe anual del equipo de jefatura y presentarlo a consideración del Consejo Scout Regional, la Asamblea Regional y del Jefe Scout Nacional.



Función 7:

Proponer objetivos y actividades en pro de fortalecer el crecimiento de la membresía de los grupos de la Región.

Tareas que implica la función:

- Coordinar, dirigir y supervisar la planeación y realización de las acciones para el crecimiento de los Grupos Scout a su cargo.
- Buscar actividades, alianzas y convenios en pro del crecimiento de la organización.
- Presentar propuestas en beneficio de fortalecer la Asociación.

Función 8:

Supervisar la planeación y ejecución de los diferentes programas y acciones de cada una de las áreas estratégicas de la ASC en la Región Scout.

Tareas que implica la función:

- Supervisar cada uno de los programas y acciones llevados a cabo por cada una de las áreas estratégicas de la organización.
- Coordinar con los diferentes niveles de la Jefatura Scout Nacional, bajo la orientación directa del Jefe Scout Nacional, todas las acciones necesarias para implementar las Políticas, Estrategias y procesos relacionados con el Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento y Desarrollo Institucional.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

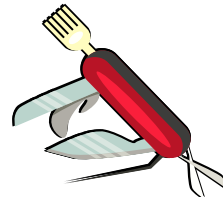
Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las





necesidades futuras.

- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

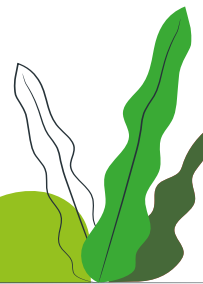
Grado de dominio 4

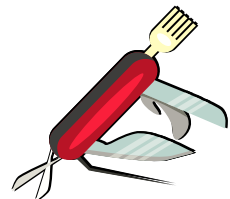
Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos





- y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.



Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

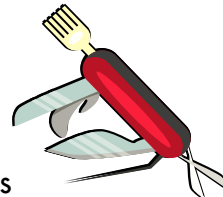
Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta





lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.

- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.

Trabajo en Equipo

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

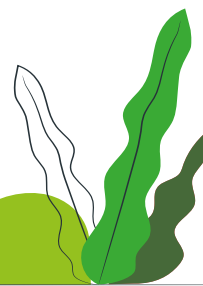
Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.





- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

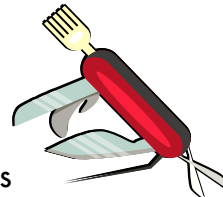
- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes,





siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

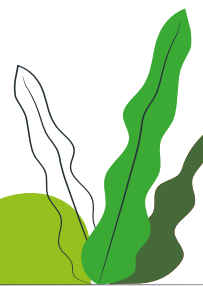
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

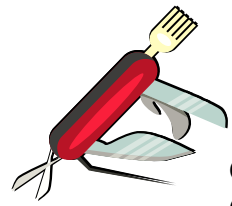
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





COMPETENCIA 23: Gestión de la Crisis y Resolución de Problemas

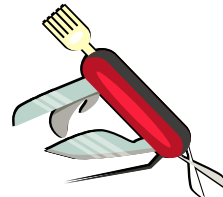
Criterio

- Habilidad para desarrollar e implementar modelos para la resolución de problemas y el manejo de crisis en situaciones relacionadas con la materialización de los riesgos.

Conductas

- Organiza e integra equipos multidisciplinarios para la atención e intervención en situaciones de crisis.
- Refleja asertividad y coherencia para la toma de decisiones y difusión de la información en situaciones de crisis.
- Identifica y aplica soluciones a situaciones de crisis que protegen los intereses de la Asociación .





2.2.16 Comisionado Regional de Programa de Jóvenes.

Tiene a su cargo la organización, coordinación, supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes de la Región, además de las acciones para el crecimiento y seguridad de las ramas.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la dirección Nacional de Programa de Jóvenes.

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Regional

Jefe Scout Regional

Comisionado Nacional de Programa de Jóvenes

Le responden de su gestión:

Comisionados regionales de:

- Lobatos
- Scout
- Caminantes
- Rover
- Mundo Mejor
- Jefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

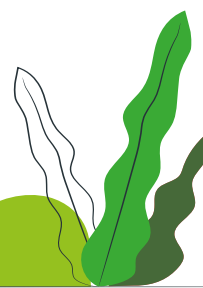
Funciones y tareas:

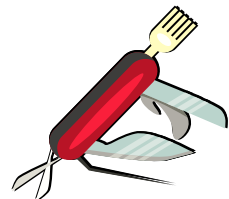
Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo correspondiente al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el





- Plan Regional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde al programa de Jóvenes.



Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 3:

Orientar y acompañar la atracción y vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su comisión.

Tareas que implica la función:

- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo.
- Detectar necesidades de la Comisión Regional de Programa de Jóvenes para incorporar adultos con los perfiles requeridos para el equipo.
- Crear los equipos de trabajo que considere necesarios, para desarrollar las funciones que le encomiende el Consejo Scout Regional y el jefe Scout Regional.
- Mantener una permanente y estrecha comunicación con los Comisionados a su cargo, Coordinadores de Distritos Scouts, los Jefes de Grupo y los Jefes de rama adscritos a su Región.

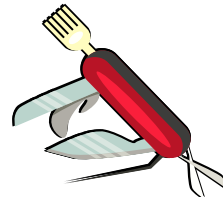
Función 4:

Desarrollar, promover e impulsar y evaluar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación en los grupos Scout de la Región.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en los grupos Scout de la Región.
- Propender por una correcta aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo de los grupos de adscritos a la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada uno de los grupos.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación





del Programa de Jóvenes en los grupos de la Región.

- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Coordinar, dirigir, supervisar la planeación y realización de los eventos Scouts de la Región.
- Motivar y supervisar el correcto uso de los uniformes, insignias y distintivos de la Asociación en su Región.
- Promover la participación de los Distritos y Grupos Scouts en las instancias y actividades de los demás estamentos Scouts y niveles de la organización.
- Propender por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.

Función 5:

Proponer objetivos y actividades en pro de fortalecer el crecimiento de la membresía de los grupos de la Región.

Tareas que implica la función:

- Coordinar, dirigir y supervisar la planeación y realización de las acciones para el crecimiento de los Grupos Scout a su cargo.
- Buscar actividades, alianzas y convenios en pro del crecimiento de la organización.
- Presentar propuestas en beneficio de fortalecer la Asociación.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

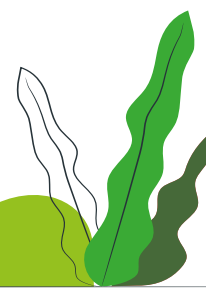
Grado de dominio 4

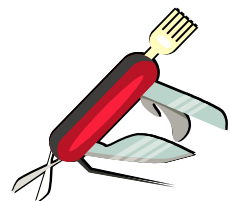
Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.





- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.



Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

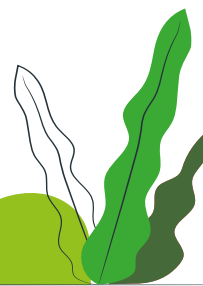
Grado de dominio 3

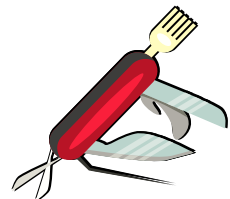
Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

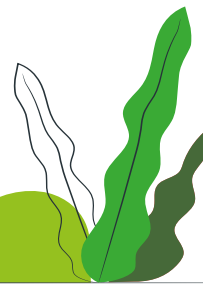
COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.





- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

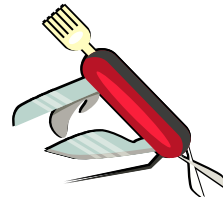
Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (es) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.





COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

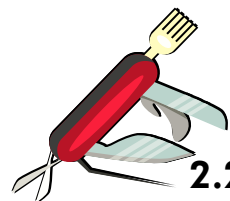
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.17 Comisionado Regional de Lobatos.

Tiene a su cargo la coordinación, supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes en la rama Lobatos de la Región, además de las acciones para el crecimiento y seguridad de la misma.



Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la Comisión Nacional de Lobatos.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Regional
Comisionado Regional de Programa de Jóvenes
Comisionado Nacional de Lobatos

Le responden de su gestión:

Jefes de Manada

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

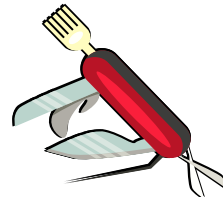
Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo que corresponde al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde al programa de Jóvenes.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la ASC.

Tareas que implica la función:

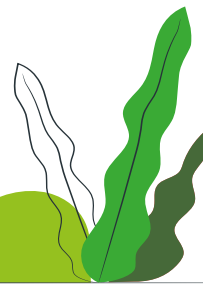
- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

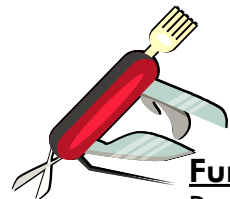
Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar y evaluar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación en los grupos Scout de la Región.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en los grupos Scout de la Región.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo de los grupos de adscritos a la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada uno de los grupos.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en los grupos de la Región.
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Coordinar, dirigir, supervisar la planeación y realización de los eventos Scouts de la Región.
- Motivar y supervisar el correcto uso de los uniformes, insignias y distintivos de la Asociación en su Región.
- Promover la participación de los Distritos y Grupos Scouts en las instancias y actividades de los demás estamentos Scouts y niveles de la organización.
- Propender por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.



**Función 4:**

Proponer objetivos y actividades en pro de fortalecer el crecimiento de la membresía de los grupos de la Región.

Tareas que implica la función:

- Coordinar, dirigir y supervisar la planeación y realización de las acciones para el crecimiento de los Grupos Scout a su cargo.
- Buscar actividades, alianzas y convenios en pro del crecimiento de la organización.
- Presentar propuestas en beneficio de fortalecer la Asociación.

**Conductas observables de las competencias esenciales:****Adaptabilidad al Cambio**

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

Grado de dominio 4**Criterio**

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

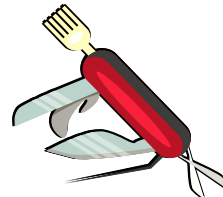
Grado de dominio 3**Criterio**

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.





- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

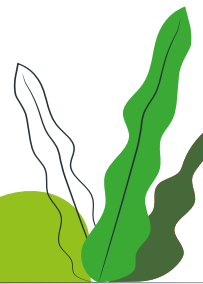
Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

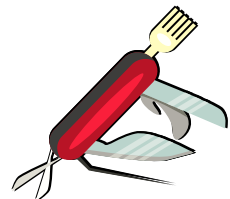
Grado de dominio 4

Criterio

Conductas

- Comprende, evalúa e implementa los aspectos que llevan al Movimiento y a la Organización hacia la institucionalidad.
- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen





las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.

- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.



Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

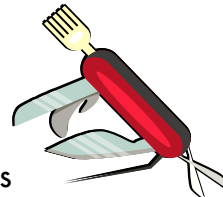
Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.





- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

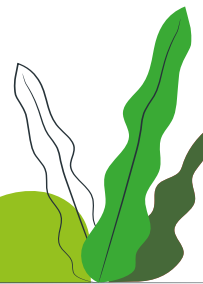
- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

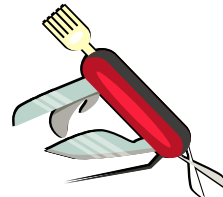
Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.





COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (es) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.

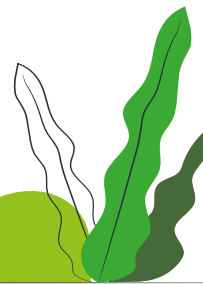
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

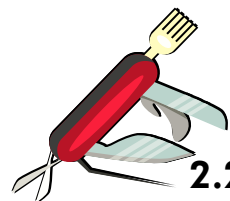
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.18 Comisionado Regional Scout.

Tiene a su cargo la coordinación, supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes en la Rama Scout de la Región, además de las acciones para el crecimiento y seguridad de la misma.



Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la Comisión Nacional Scout.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Regional
Comisionado Regional de Programa de Jóvenes
Comisionado Nacional Scout

Le responden de su gestión:

Jefes de Tropa

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

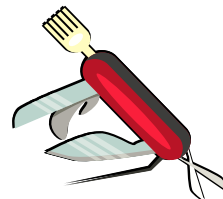
Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo que corresponde al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde al programa de Jóvenes.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

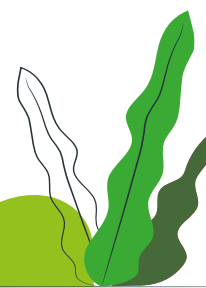
- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar y evaluar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación en los grupos Scout de la Región.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en los grupos Scout de la Región.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo de los grupos de adscritos a la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada uno de los grupos.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en los grupos de la Región.
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Coordinar, dirigir, supervisar la planeación y realización de los eventos Scouts de la Región.
- Motivar y supervisar el correcto uso de los uniformes, insignias y distintivos de la Asociación en su Región.
- Promover la participación de los Distritos y Grupos Scouts en las instancias y actividades de los demás estamentos Scouts y niveles de la organización.
- Propender por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.





Función 4:

Proponer objetivos y actividades en pro de fortalecer el crecimiento de la membresía de los grupos de la Región.

Tareas que implica la función:

- Coordinar, dirigir y supervisar la planeación y realización de las acciones para el crecimiento de los Grupos Scout a su cargo.
- Buscar actividades, alianzas y convenios en pro del crecimiento de la organización.
- Presentar propuestas en beneficio de fortalecer la Asociación.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

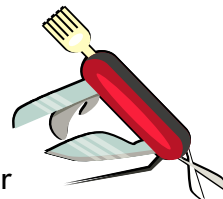
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.





- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedica un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

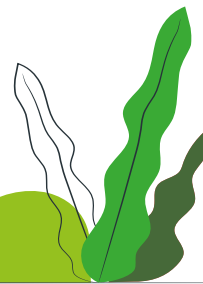
Grado de dominio 4

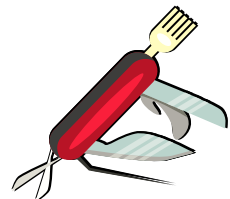
Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y





Asambleas Nacionales según sea el caso.

- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.



Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.





- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

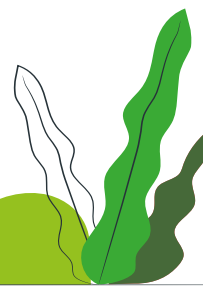
- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

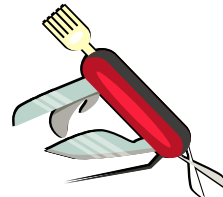
Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.





COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (s) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.

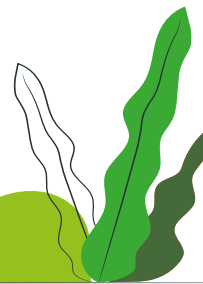
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

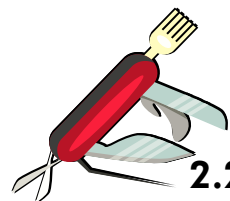
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.19 Comisionado Regional de Caminantes.



Tiene a su cargo la coordinación, supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes en la Rama Caminantes de la Región, además de las acciones para el crecimiento y seguridad de la misma.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la Comisión Nacional de Caminantes.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Regional.

Comisionado Regional de Programa de Jóvenes.

Comisionado Nacional de Caminantes

Le responden de su gestión:

Jefes de Comunidad.

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente profesional.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- Poseer experiencia de dos(2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

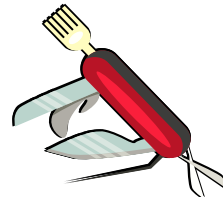
Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo que corresponde al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde al programa de Jóvenes.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

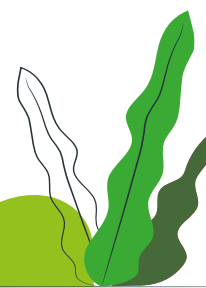
- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar y evaluar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación en los grupos Scout de la Región.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en los grupos Scout de la Región.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo de los grupos de adscritos a la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada una de las regiones por medio de los Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en los grupos de la Región.
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Coordinar, dirigir, supervisar la planeación y realización de los eventos Scouts de la Región.
- Motivar y supervisar el correcto uso de los uniformes, insignias y distintivos de la Asociación en su Región.
- Promover la participación de los Distritos y Grupos Scouts en las instancias y actividades de los demás estamentos Scouts y niveles de la organización.
- Propender por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.





Función 4:

Proponer objetivos y actividades en pro de fortalecer el crecimiento de la membresía de los grupos de la Región.

Tareas que implica la función:

- Coordinar, dirigir y supervisar la planeación y realización de las acciones para el crecimiento de los Grupos Scout a su cargo.
- Buscar actividades, alianzas y convenios en pro del crecimiento de la organización.
- Presentar propuestas en beneficio de fortalecer la Asociación.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

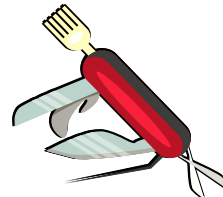
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.





- 
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
 - Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
 - Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

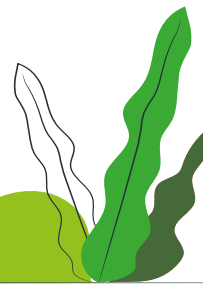
Grado de dominio 4

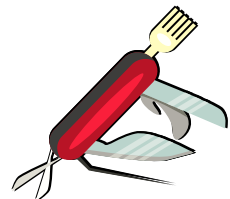
Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.





- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.



Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

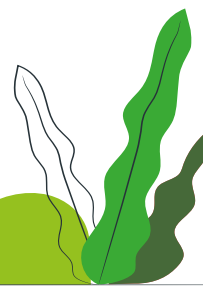
- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

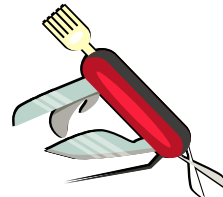
Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.





COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (es) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.

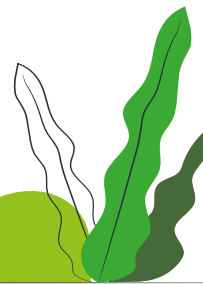
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

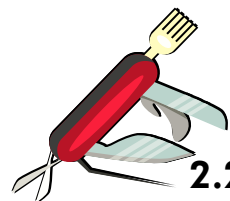
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento de la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.20 Comisionado Regional Rover.

Tiene a su cargo la coordinación, supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes en la Rama Rover de la Región, además de las acciones para el crecimiento y seguridad de la misma.



Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la Comisión Nacional Rover.

Responde de su Gestión a:

Comisionados Regional de Programarama de Jóvenes
Comisionados Regionales Rover

Le responden de su gestión:

Jefes de Clan.

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente profesional.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- Poseer experiencia de dos(2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

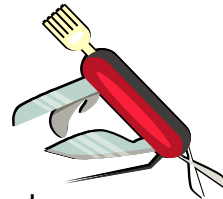
Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo que corresponde al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde al programa de Jóvenes.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

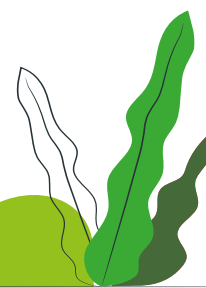
- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

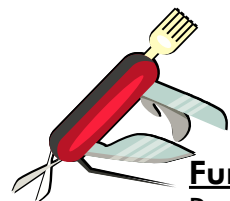
Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar y evaluar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación en los grupos Scout de la Región.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en los grupos Scout de la Región.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo de los grupos de adscritos a la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada una de las regiones por medio de los Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en los grupos de la Región.
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Coordinar, dirigir, supervisar la planeación y realización de los eventos Scouts de la Región.
- Motivar y supervisar el correcto uso de los uniformes, insignias y distintivos de la Asociación en su Región.
- Promover la participación de los Distritos y Grupos Scouts en las instancias y actividades de los demás estamentos Scouts y niveles de la organización.
- Propender por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.



**Función 4:**

Proponer objetivos y actividades en pro de fortalecer el crecimiento de la membresía de los grupos de la Región.

Tareas que implica la función:

- Coordinar, dirigir y supervisar la planeación y realización de las acciones para el crecimiento de los Grupos Scout a su cargo.
- Buscar actividades, alianzas y convenios en pro del crecimiento de la organización.
- Presentar propuestas en beneficio de fortalecer la Asociación.

**Conductas observables de las competencias esenciales:****Adaptabilidad al Cambio**

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

Grado de dominio 4**Criterio**

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

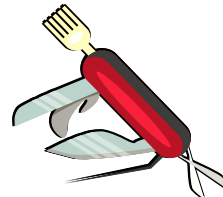
Grado de dominio 3**Criterio**

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.





- 
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
 - Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
 - Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedica un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

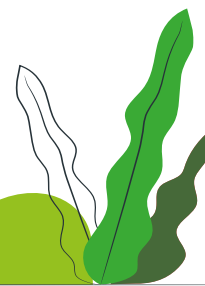
Grado de dominio 4

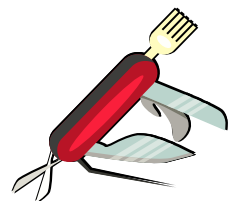
Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.





- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.



Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

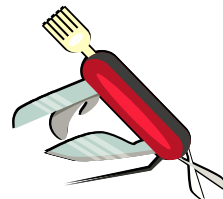
Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

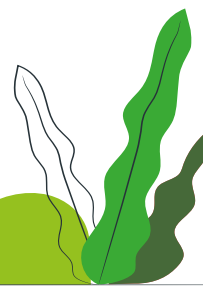
- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alienada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

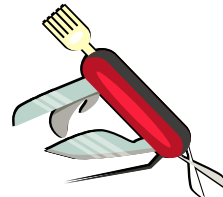
Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.





COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (es) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.

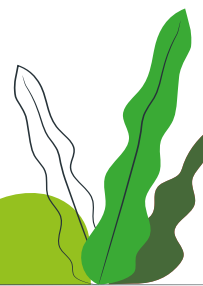
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

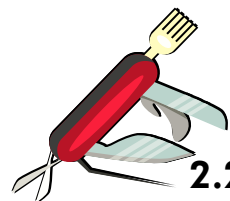
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento de la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.21 Comisionado Regional de mundo mejor.



Tiene a su cargo la coordinación, supervisión, ejecutar y motivar la participación de niños, jóvenes y adultos en los programas del marco mundo mejor con los integrantes de la Región Scout.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la Comisión Nacional de mundo mejor.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Regional
Comisionado Regional de Programa de Jóvenes.
Comisionado Nacional de Mundo Mejor

Le responden de su gestión:

Jefes de rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

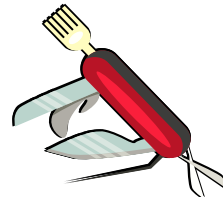
Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo que corresponde al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente al Programa de jóvenes.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde al Programa de Jóvenes.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

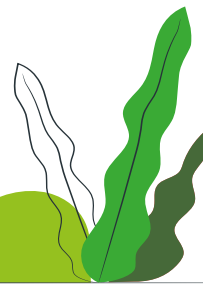
- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

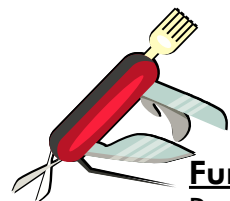
Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar y evaluar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación en los grupos Scout de la Región.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en los grupos Scout de la Región.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo de los grupos de adscritos a la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada uno de los grupos.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en los grupos de la Región.
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Coordinar, dirigir, supervisar la planeación y realización de los eventos Scouts de la Región.
- Motivar y supervisar el correcto uso de los uniformes, insignias y distintivos de la Asociación en su Región.
- Promover la participación de los Distritos y Grupos Scouts en las instancias y actividades de los demás estamentos Scouts y niveles de la organización.
- Propender por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.





Función 4:

Promover en los grupos Scout de la Región la implementación y participación en los programas del marco mundo mejor y acatar las orientaciones nacionales relacionadas.

Tareas que implica la función:

- Difundir los programas del marco mundo mejor en la Región como complemento al programa scout en la Región, asegurando que todos los grupos cuenten con la información respectiva.
- Proporcionar asesoría que le sea requerida por los comisionados o jefes de rama en relación a los programas del marco mundo mejor y articular con la comisión nacional cuando sea requerido.
- Mantenerse actualizado y en comunicación constante con la comisión nacional de mundo mejor para garantizar la fidelidad de la información que proporciona en la Región.
- Difundir de manera oportuna los eventos que se programen relacionados con los programas del marco mundo mejor.
- Propiciar actividades regionales que permitan desarrollar los programas que conformar el marco mundo mejor y generen un impacto en la sociedad.
- Vincular a las actividades regionales acciones y programas donde se promueva el conocimiento e interés en los niños y jóvenes en el marco mundo mejor.



Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

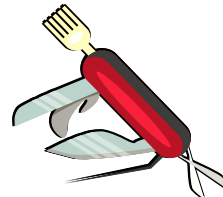
Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

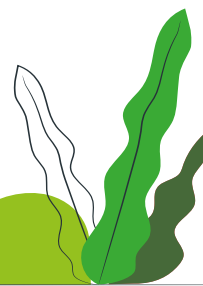
Grado de dominio 4

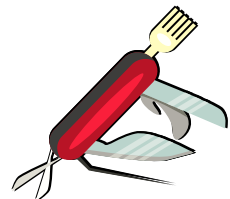
Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

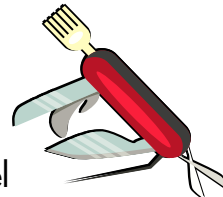
Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.





- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

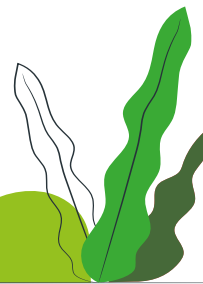
Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

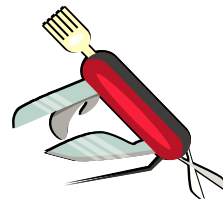
Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.





COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

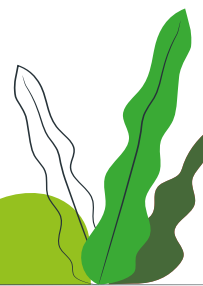
COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

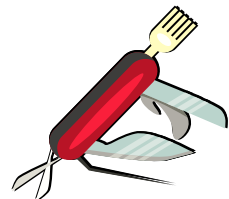
Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (s) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.





COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

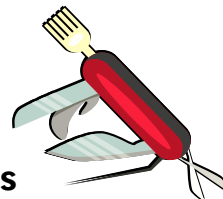
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.22 Miembro de Comisiones Regionales de Programa de jóvenes

Tiene a su cargo el apoyo a la supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes de la Región, además de las acciones para el crecimiento, seguridad y divulgación y realización de las acciones de la comisión.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la dirección Nacional de Programa de Jóvenes.

Responde de su Gestión a:

Jefe Regional
Comisionado Regional de Programa de Jóvenes
Comisionado de rama o programa específico

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

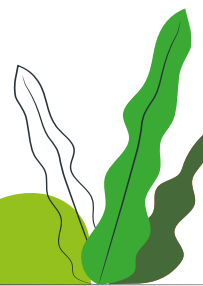
Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo correspondiente al programa de jóvenes
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde al programa de Jóvenes.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde al programa de Jóvenes.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procurar el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

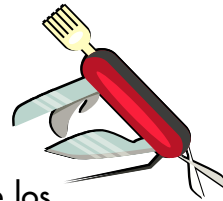
Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar y evaluar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación en los grupos Scout de la Región.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la política nacional de programa de jóvenes en los grupos Scout de la Región.
- Propender por una correcta aplicación de la Política Nacional de programa jóvenes a través de un acompañamiento activo de los grupos de adscritos a la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de jóvenes en cada uno de los grupos.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en los grupos de la Región.
- Propender por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Coordinar, dirigir, supervisar la planeación y realización de los eventos Scouts de la Región.
- Motivar y supervisar el correcto uso de los uniformes, insignias y distintivos de la Asociación en su Región.
- Promover la participación de los Distritos y Grupos Scouts en las instancias y actividades de los demás estamentos Scouts y niveles de la organización.
- Propender por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Propender por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.





Función 4:

Proponer objetivos y actividades en pro de fortalecer el crecimiento de la membresía de los grupos de la Región.

Tareas que implica la función

- Coordinar, dirigir y supervisar la planeación y realización de las acciones para el crecimiento de los Grupos Scout.
- Buscar actividades, alianzas y convenios en pro del crecimiento de la organización.
- Presentar propuestas en beneficio de fortalecer la Asociación.

Función 5:

Apoyar la ejecución de las actividades de la comisión relacionadas con el cumplimiento de la misión de la Asociación.

Tareas que implica la función:

- Cumplir de manera oportuna con los requerimientos que le sean realizados por el líder de la comisión y en distribución por el equipo.
- Trabajar de manera articulada con el equipo de la comisión a la que pertenece para dar cumplimiento a los compromisos que le fueran asignados.
- Informar de manera oportuna los avances de las actividades asignadas y las dificultades en su ejecución.
- Permanecer informado y actualizado de las acciones del equipo regional.
- Dar respuesta, asesoría u orientación a los grupos scout que lo requieran o remitir a los encargados en la Región .
- Mantener actualizado de las acciones realizadas por las Direcciones Nacionales a las que pertenece su comisión.

Conductas observables de las competencias esenciales

Adaptabilidad al cambio

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

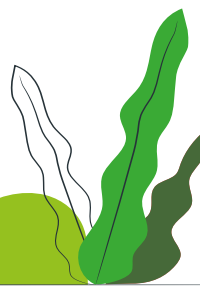
Grado de dominio 4

Criterio

Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

- Comprende, evalúa e implementa los aspectos que llevan al Movimiento y a la Organización hacia la institucionalidad.
- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.

Conductas

- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento scout.

Planeamiento Estratégico

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

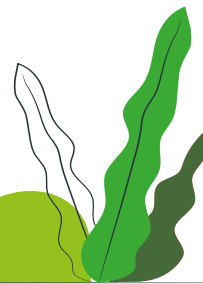
Grado de dominio 3

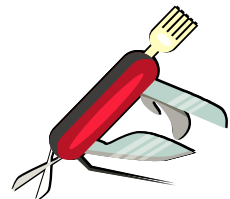
Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo. Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo. Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.

Conductas

- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo. Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.

Conductas

- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

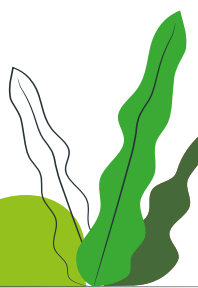
COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.





COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) región (s) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.





2.2.23 Comisionado Regional de Adultos en el Movimiento.

Tiene a su cargo promover e impulsar la aplicación de la política nacional de Adultos en el movimiento, su modelo de ejecución y su sistema de gestión. Además de las acciones para el crecimiento con respecto a los adultos voluntarios.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la dirección Nacional de Adultos en el Movimiento.

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Regional
Jefe Scout Regional
Director Nacional de Adultos en el Movimiento

Le responden de su gestión:

Jefes de Grupo
Jefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica o experiencia relacionada con gestión, formación o desarrollo del talento humano, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

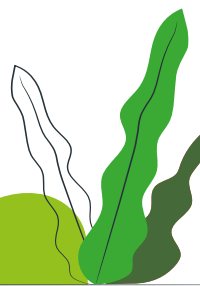
Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado a Adultos en el Movimiento.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo correspondiente a Adultos en el movimiento.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente a Adultos en el movimiento.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde a Adultos en el Movimiento.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 3:

Orientar y acompañar la atracción y vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su comisión.

Tareas que implica la función:

- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo.
- Detectar necesidades de la Comisión Regional de Adultos en el Movimiento para incorporar adultos con los perfiles requeridos para el equipo.
- Crear los equipos de trabajo que considere necesarios, para desarrollar las funciones que le encomiende el Consejo Scout Regional y el jefe Scout Regional.
- Mantener una permanente y estrecha comunicación con los Comisionados a su cargo, Coordinadores de Distritos Scouts, los Jefes de Grupo y los jefes de Rama adscritos a su Región.

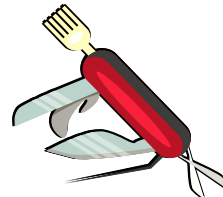
Función 4:

Promover e impulsar el marco conceptual, pedagógico, estructural y administrativo del sistema de gestión de adultos en la Región.

Tareas que implica la función:

- Propender por el correcto desarrollo, actualización e implementación de cada una de las etapas del sistema de gestión de adultos, en colaboración con el equipo de la Comisión Regional de Adultos en el movimiento.
- Acompañar activamente a los grupos Scout de la Región en la implementación del modelo de adultos.
- Desarrollar y promover herramientas, estrategias y actividades para la correcta aplicación del modelo de gestión de adultos.





Función 5:

Promover e impulsar la Política Nacional de Adultos en el Movimiento y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la política nacional de Adultos en el Movimiento en los grupos Scout Adscritos a la Región.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento a través de un acompañamiento activo a los diferentes grupos Scout de la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento en los grupos de la Región.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación de la política nacional de Adultos en el Movimiento.
- Propender por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.

Función 6:

Desarrolla, promueve e impulsa, documentos, manuales y procesos de formación y perfeccionamiento continuo que contribuyan al desarrollo de competencias en los adultos de la organización, con apoyo del equipo nacional de adultos en el movimiento, la comisión regional de programa de Jóvenes, la comisión regional de Desarrollo Institucional, el Jefe Regional y la Comisión Administrativa regional.

Tareas que implica la función:

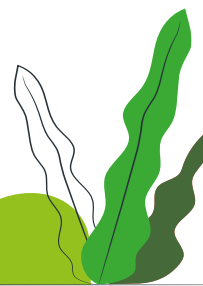
- Elaborar documentos, herramientas y procesos de formación que permitan la correcta aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes, desarrollo institucional y adultos en el movimiento, así como el desarrollo de las competencias de los adultos de la Región.
- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.

Función 7:

Proponer objetivos y actividades en pro de fortalecer el crecimiento de la membresía de los grupos de la Región.

Tareas que implica la función:

- Coordinar, dirigir y supervisar la planeación y realización de las acciones para el crecimiento de los Grupos Scout a su cargo.
- Buscar actividades, alianzas y convenios en pro del crecimiento de la organización.
- Presentar propuestas en beneficio de fortalecer la Asociación.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

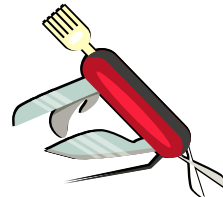
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

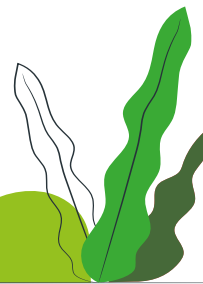
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 4

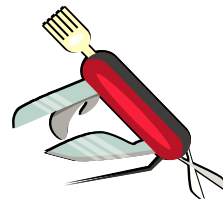
Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

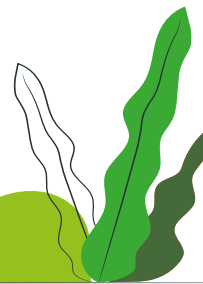
- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

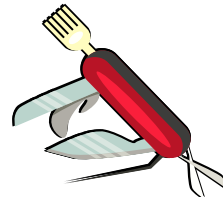
Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.





COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.

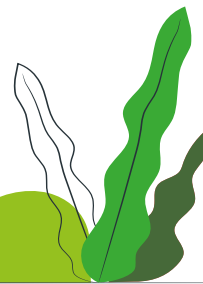
COMPETENCIA 25: Gestión estratégica del talento humano

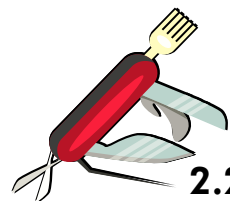
Criterio

- Es la capacidad de diseñar y desarrollar acciones relacionadas con la atracción, vinculación, desempeño y evaluación según el modelo de competencias

Conductas

- Fomenta y acompaña la implementación de las políticas y lineamientos relacionadas con la gestión de adultos.
- Diseña estrategias y herramientas para la gestión de los adultos según el ciclo de vida en la organización.
- Genera espacios, metodologías, y espacios para la formación básica y el perfeccionamiento continuo de los adultos de la organización.
- Acompaña y orienta las estrategias para el desarrollo de las competencias esenciales y específicas.





2.2.24 Miembro del Equipo Regional de Adultos en el Movimiento.



Tiene a su cargo promover e impulsar la aplicación de la política nacional de Adultos en el movimiento, su modelo de ejecución y su sistema de gestión.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la dirección Nacional de Adultos en el Movimiento.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Regional

Comisionado Regional de Adultos en el Movimiento

Le responden de su gestión:

Jefes de Grupo

Jefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica o experiencia relacionada con gestión, formación o desarrollo del talento humano, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado a Adultos en el Movimiento.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo correspondiente a Adultos en el movimiento.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente a Adultos en el movimiento.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde a Adultos en el Movimiento.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 3:

Promover e impulsar el marco conceptual, pedagógico, estructural y administrativo del sistema de gestión de adultos en la Región.

Tareas que implica la función:

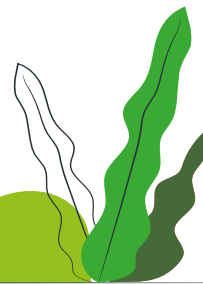
- Propender por el correcto desarrollo, actualización e implementación de cada una de las etapas del sistema de gestión de adultos, en colaboración con el equipo de la Comisión Regional de Adultos en el movimiento.
- Acompañar activamente a los grupos Scout de la Región en la implementación del modelo de adultos.
- Desarrollar y promover herramientas, estrategias y actividades para la correcta aplicación del modelo de gestión de adultos.

Función 4:

Promover e impulsar la Política Nacional de Adultos en el Movimiento y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la política nacional de Adultos en el Movimiento en los grupos Scout Adscritos a la Región.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento a través de un acompañamiento activo a los diferentes grupos Scout de la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento en los grupos de la Región.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación de la política nacional de Adultos en el Movimiento.
- Propender por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.





Función 5:

- Desarrolla, promueve e impulsa, documentos, manuales y procesos de formación y perfeccionamiento continuo que contribuyan al desarrollo de competencias en los adultos de la organización, con apoyo del equipo nacional de adultos en el movimiento, la comisión regional de programa de Jóvenes, la comisión regional de Desarrollo Institucional, el Jefe Regional y la Comisión Administrativa regional.

Tareas que implica la función:

- Elaborar documentos, herramientas y procesos de formación que permitan la correcta aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes, desarrollo institucional y adultos en el movimiento, así como el desarrollo de las competencias de los adultos de la Región.
- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.

Función 6:

Proponer objetivos y actividades en pro de fortalecer el crecimiento de la membresía de los grupos de la Región.

Tareas que implica la función:

- Coordinar, dirigir y supervisar la planeación y realización de las acciones para el crecimiento de los Grupos Scout a su cargo.
- Buscar actividades, alianzas y convenios en pro del crecimiento de la organización.
- Presentar propuestas en beneficio de fortalecer la Asociación.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

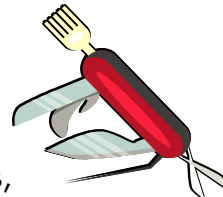
Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.





- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

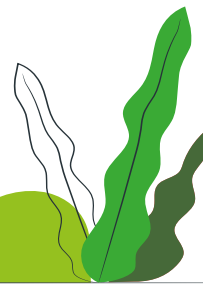
Grado de dominio 4

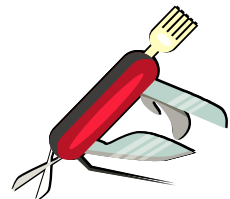
Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional



Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

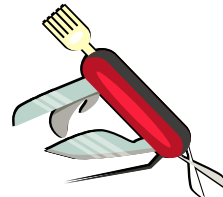
Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate.

Trabajo en Equipo

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

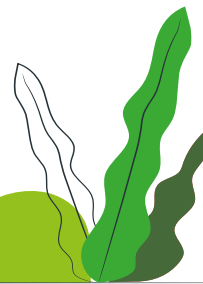
Grado de dominio 3

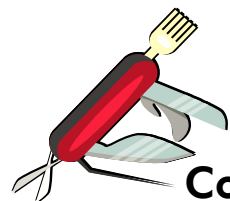
Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con el equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:



COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

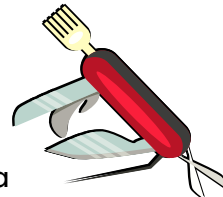
Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.





- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.

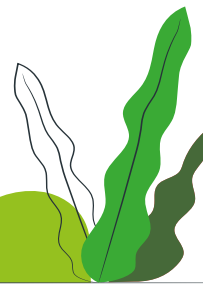
COMPETENCIA 25: Gestión estratégica del talento humano

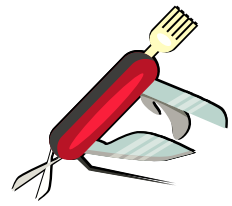
Criterio

- Es la capacidad de diseñar y desarrollar acciones relacionadas con la atracción, vinculación, desempeño y evaluación según el modelo de competencias

Conductas

- Fomenta y acompaña la implementación de las políticas y lineamientos relacionadas con la gestión de adultos.
- Diseña estrategias y herramientas para la gestión de los adultos según el ciclo de vida en la organización.





- Genera espacios, metodologías, y espacios para la formación básica y el perfeccionamiento continuo de los adultos de la organización.
- Acompaña y orienta las estrategias para el desarrollo de las competencias esenciales y específicas.





2.2.25 Comisionado Regional de Desarrollo Institucional.

Tiene a su cargo promover e impulsar la aplicación de la política nacional de Desarrollo Institucional y su modelo de ejecución, además de las acciones para el crecimiento de la Región.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la dirección Nacional de Desarrollo Institucional.

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Regional

Jefe Scout Regional

Le responden de su gestión:

Comisionado Regional de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

Comisionado Regional de Crecimiento

Comisionado Regional de Proyectos

Comisionado Regional de Gestión del Riesgo

Coordinador Regional de Safe From Harm

Jefes de Grupo

Jefes de Rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente estudios superiores relacionados con administración de empresas, negocios, ingeniería industrial, o carreras afines que impliquen experiencia en gerencia de proyectos o procesos y conocimientos en sistemas de calidad.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

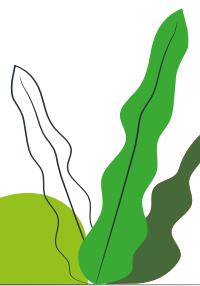
Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.



Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes





de la Región en lo correspondiente a Desarrollo institucional.

- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde a Desarrollo Institucional.

Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 3:

Orientar y acompañar la atracción y vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su comisión.

Tareas que implica la función:

- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo.
- Detectar necesidades de la Comisión Regional de Desarrollo institucional para incorporar adultos con los perfiles requeridos para el equipo.
- Crear los equipos de trabajo que considere necesarios, para desarrollar las funciones que le encomiende el Consejo Scout Regional y el jefe Scout Regional.
- Mantener una permanente y estrecha comunicación con los Comisionados a su cargo, Coordinadores de Distritos Scouts, los Jefes de Grupo y los jefes de Rama adscritos a su Región.

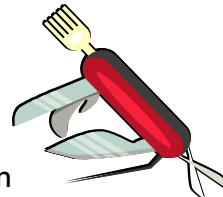
Función 4:

Promover e impulsar la Política Nacional de Desarrollo Institucional y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la política nacional de Desarrollo Institucional en los grupos Scout Adscritos a la Región.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Desarrollo Institucional a través de un acompañamiento activo a los diferentes grupos Scout de la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Desarrollo Institucional en los grupos de la Región.





- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación de la Política Nacional de Desarrollo Institucional.
- Propender por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.

Función 5:

Desarrolla, promueve y genera alianzas estratégicas con diferentes organizaciones, para el cumplimiento de la misión y la visión el pro del crecimiento de la organización.

Tareas que implica la función:

- Formular, desarrollar y ejecutar proyectos que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las relaciones y convenios con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que impulsen el cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las relaciones Interinstitucionales con la creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades que impulsen acciones de servicio a la comunidad, en coordinación con los diferentes áreas de la organización.
- Realiza seguimiento y evaluación a los diferentes convenios que realice a la Asociación

Función 6:

Promover acciones que ayuden a mantener una correcta comunicación interna y externa, así como el correcto uso de las marcas institucionales.

Tareas que implica la función:

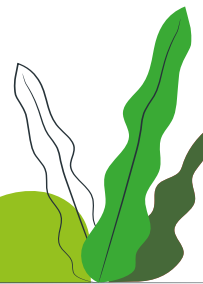
- Desarrolla, genera y divulga contenidos de carácter institucional para comunicar a todos los miembros de la organización el acontecer institucional.
- Desarrolla, genera y divulga contenidos institucionales de interés general para organizaciones externas que ayuden a visualizar y promocionar la organización, así como divulgación de información específica.

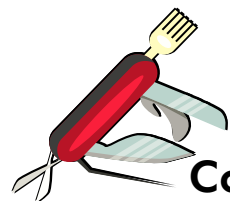
Función 7:

Promover acciones para gestionar los riesgos de la organización.

Tareas que implica la función:

- Orienta la implementación del lineamiento de gestión del riesgo a nivel Regional.
- Identificar, gestionar y monitorear los riesgos a los cuales está expuesta la organización en el nivel regional.





Conductas observables de las competencias esenciales:



Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

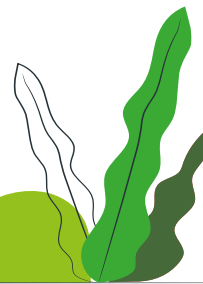
Grado de dominio 4

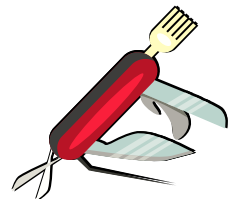
Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

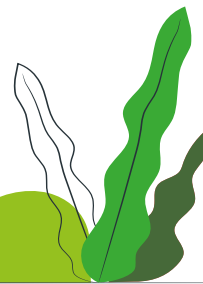
- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

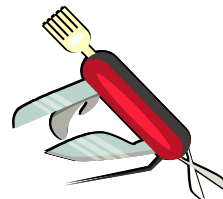
Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.





COMPETENCIA 16: Gestión de proyectos

Criterio

- Es la habilidad técnica para diseñar, presentar, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de interés para la ASC.

Conductas

- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia para diseñar y presentar proyectos ante organizaciones públicas y privadas que beneficien a la ASC. Así como la ejecución de los mismos.
- Orienta y/o delega a su equipo ejerciendo la supervisión necesaria para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Gestiona el cumplimiento oportuno de los proyectos asignados.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

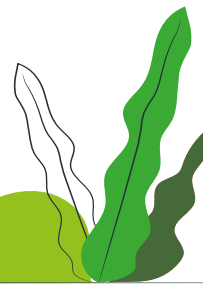
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

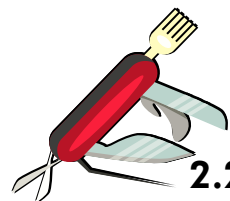
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.26 Comisionado Regional de Relaciones Institucionales y Comunicaciones



Desarrolla y coordina acciones de difusión y divulgación para generar comunicación con los públicos internos y externos.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la comisión Nacional de Relaciones institucionales y Comunicaciones

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Regional
Comisionado Regional de Desarrollo Institucional

Le responden de su gestión:

Jefes de Grupo

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica en comunicación social, periodismo, publicidad y mercadeo, o formaciones afines.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

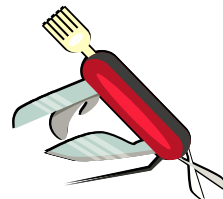
Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo correspondiente a Desarrollo institucional.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde a Desarrollo Institucional.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 3:

Desarrollar y promover acciones que ayuden a mantener una correcta comunicación interna y externa.

Tareas que implica la función:

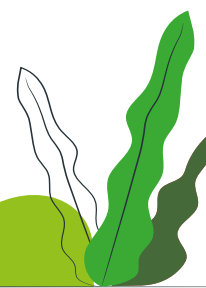
- Desarrolla, genera y divulga contenidos de carácter institucional para comunicar a todos los miembros de la organización el acontecer institucional de la Región a través de los diferentes canales de comunicación establecidos por la ASC.
- Desarrolla, genera y divulga contenidos institucionales de interés general para organizaciones externas que ayuden a visualizar y promocionar la organización, así como divulgación de información específica.
- Realiza estudios de segmentación de audiencia para que los canales y tipos de comunicaciones puedan llegar al público objetivo.
- Propende por el cumplimiento del plan operativo Regional con todo lo relacionado a la estrategia de comunicaciones.
- Planifica, diseña y gestiona contenidos para los diferentes públicos objetivos de la organización.
- Promueve y divulga los programas y acciones que realizan las direcciones estratégicas de la organización y sus equipos Regionales, así como grupos Scout de la Región.

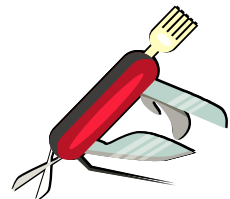
Función 4:

Articular acciones para la atracción y vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su comisión.

Tareas que implica la función:

- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo.
- Detectar necesidades de la Comisión Regional de Relaciones Institucionales y comunicaciones para incorporar adultos con los perfiles requeridos para el equipo.
- Coordina equipos de trabajo para el desarrollo, de contenidos de carácter





institucional para comunicar a todos los miembros de la organización el acontecer institucional en todos los niveles de la misma.

- Coordina equipos de trabajo para el desarrollo de contenidos institucionales de interés general para organizaciones externas que ayuden a visualizar y promocionar la organización, así como divulgación de información específica



Función 5:

Desarrolla y promueve lineamientos y estrategias para las comunicaciones internas y externas de la organización.

Tareas que implica la función:

- Vela por el desarrollo y cumplimiento del lineamiento de comunicaciones en todos los niveles de la organización.
- Diseña e implementa una estrategia de comunicaciones anual teniendo en cuenta los lineamientos nacionales y las necesidades de la Región.
- Realiza acciones de seguimiento y monitoreo a la estrategia de comunicaciones regional.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

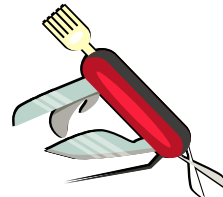
Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

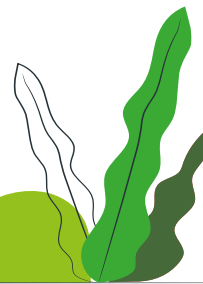
Grado de dominio 4

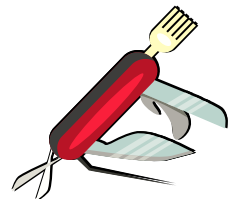
Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional



Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y retroalimenta a las personas implicadas.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





Relaciones Interpersonales

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

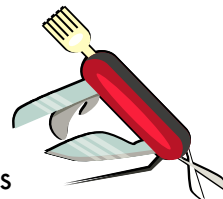
Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva en las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.





- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.

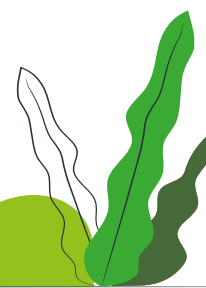
COMPETENCIA 26: Gestión Estratégica de la Comunicación

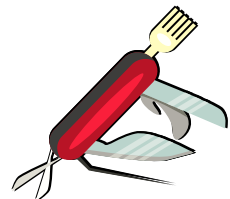
Criterio

- Es la capacidad para diseñar e implementar una estrategia de comunicación interna y externa que contribuya al cumplimiento de la misión y visión de la organización

Conductas

- Utiliza los medios y canales de comunicación de manera eficiente para divulgar contenidos institucionales que apunte al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ASC





- Diseña y orienta las buenas prácticas de comunicación organizacional para posicionamiento de marca. Diseña y orienta las buenas prácticas de comunicación organizacional para posicionamiento de marca.
- Coordina acciones de articulación entre los estamentos que permitan la fluidez de la información en todos los niveles.





2.2.27 Ejecutivo Regional de Proyectos.

Tiene a su cargo coordinar y apoyar las acciones de la Región en materia de gestión, elaboración y ejecución de proyectos asociados al objeto social, la misión y visión de la organización.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la Dirección nacional de Desarrollo Institucional.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Regional
Comisionado Regional de Desarrollo Institucional

Le responden de su gestión:

Según el proyecto en ejecución

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica relacionada con la elaboración o gestión de proyectos de preferencia con impacto social o educativo.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

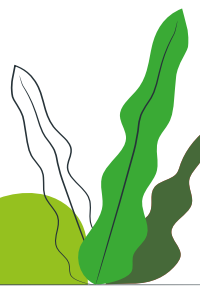
Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo correspondiente a Desarrollo institucional.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde a Desarrollo Institucional.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 3:

Generar y captar recursos que ayuden a un óptimo desarrollo y crecimiento de la Región, a través de la generación de proyectos, acuerdos y alianzas con organizaciones públicas y privadas tanto nacionales como internacionales.

Tareas que implica la función:

- Formular, desarrollar y ejecutar proyectos que contribuyen al desarrollo financiero de la Región.
- Establecer acuerdos y convenios con organizaciones públicas y privadas que puedan destinar fondos para el cumplimiento de la misión y visión de la organización.

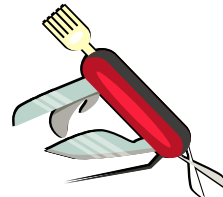
Función 4:

Desarrollar y promover proyectos, convenios y actividades que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.

Tareas que implica la función:

- Formular, desarrollar y ejecutar proyectos que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las relaciones y convenios con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que impulsen el cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las relaciones interinstitucionales con la creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades que impulsen acciones de servicio a la comunidad.
- Diseña y desarrollar acciones, estrategias y proyectos que impulsen el crecimiento sostenido de la membresía de la Región.





Función 5:

Desarrollar y promover metodologías, cursos, talleres y jornadas de capacitación para todos los miembros de la Región sobre la formulación, elaboración y seguimiento a proyectos.

Tareas que implica la función:

- Coordinar con las diferentes comisiones regionales, le jefe regional y Jefes de Grupo, así como el consejo regional y consejos de grupo, jornadas de capacitación y asesorías para los diferentes públicos y necesidades de la Región.
- Crear un equipo de trabajo y herramientas para dar soporte a las necesidades de la Región con respecto a la formulación, desarrollo y ejecución de proyectos.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

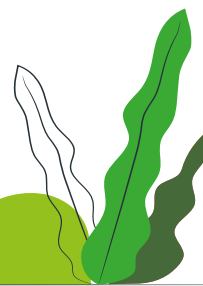
Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedica un porcentaje de su tiempo la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

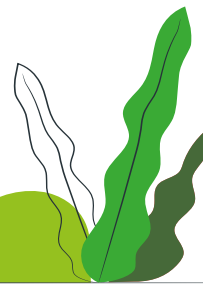
Grado de dominio 3

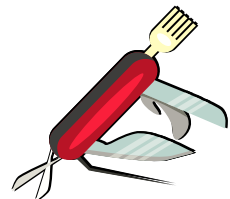
Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.





- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.



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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

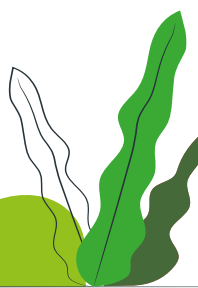
COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

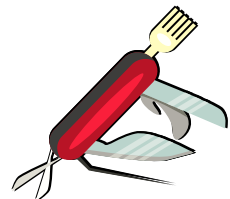
Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.





- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.



COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 16: Gestión de proyectos

Criterio

- Es la habilidad técnica para diseñar, presentar, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de interés para la ASC.

Conductas

- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia para diseñar y presenta proyectos ante organizaciones públicas y privadas que beneficien a la ASC. Así como la ejecución de los mismos.
- Orienta y/o delega a su equipo ejerciendo la supervisión necesaria para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Gestiona el cumplimiento oportuno de los proyectos asignados.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

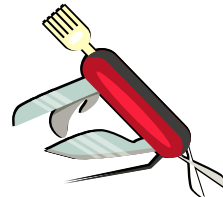
Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.





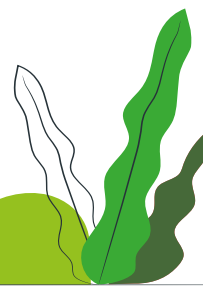
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

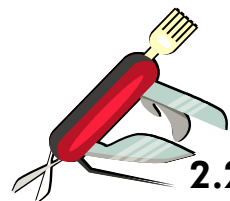
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.28 Comisionado Regional de Crecimiento.



Tiene a su cargo coordinar y apoyar las estrategias de crecimiento de la organización. además del control y análisis de los datos de membresía (inscripción, progresión de activos infantiles y juveniles, formación de adultos y registro de proyectos entre otros), generando datos estadísticos para la toma de decisiones en la Región.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la comisión Nacional de Crecimiento

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Regional
Comisionado Regional de Desarrollo Institucional

Le responden de su gestión:

Comisionados Regionales
Jefes de Grupo

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica, preferiblemente estudios superiores con conocimientos administrativos y experiencia en elaboración de proyectos..
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo correspondiente a Desarrollo institucional.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde a Desarrollo Institucional.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 3:

Desarrollar y promover proyectos, convenios y actividades que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.

Tareas que implica la función:

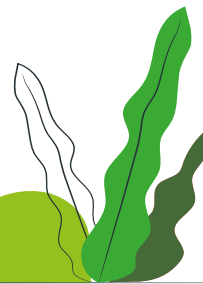
- Formular, desarrollar y ejecutar proyectos que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las Relaciones y convenios con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que impulsen el cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las Relaciones Interinstitucionales con la Creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades que impulsen acciones de servicio a la comunidad.
- Diseñar y desarrollar acciones, estrategias y proyectos que impulsen el crecimiento sostenido de la membresía de la Región.

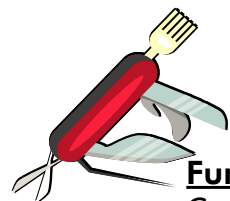
Función 4:

Llevar el control de los datos de la membresía con respecto a inscripción, progresión de activos infantiles y juveniles, formación de adultos y registro de proyectos entre otros.

Tareas que implica la función:

- Lleva el control de los datos de la membresía de la Región con respecto a: membresía con respecto a inscripción, progresión de activos infantiles y juveniles, formación de adultos y registro de proyectos entre otros.
- Genera datos estadísticos para que ayuden a la toma de decisiones de la Región.
- Crea y analiza bases de datos para la toma de decisiones.



**Función 5:**

Coordinar y desarrollar la estrategia nacional de crecimiento en la Región.

Tareas que implica la función:

- Desarrolla la estrategia nacional de crecimiento en la Región
- Hace seguimiento y da soporte a los grupos Scout en el desarrollo de la estrategia de crecimiento.
- Acompaña y asesora los grupos Scout nuevos de la Región en su estructuración y desarrollo.

**Conductas observables de las competencias esenciales:****Adaptabilidad al Cambio**

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

Grado de dominio 4**Criterio**

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

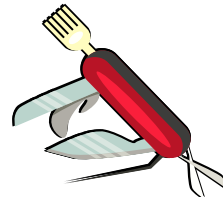
Grado de dominio 3**Criterio**

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar





nuevos retos de desarrollo personal.

- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedica un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

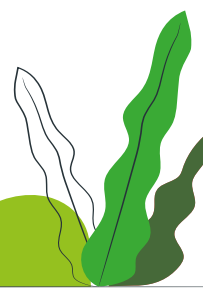
Grado de dominio 4

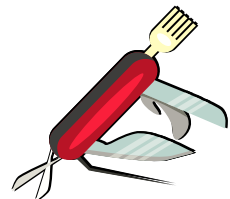
Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen





las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.

- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.



Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.





- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

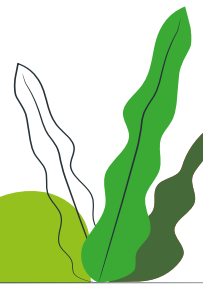
- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva en las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 16: Gestión de proyectos

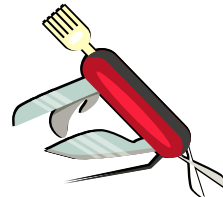
Criterio

- Es la habilidad técnica para diseñar, presentar, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de interés para la ASC.

Conductas

- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia para diseñar y presenta proyectos ante organizaciones públicas y privadas que beneficien a la ASC. Así como la ejecución de los mismos.
- Orienta y/o delega a su equipo ejerciendo la supervisión necesaria para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Gestiona el cumplimiento oportuno de los proyectos asignados.





COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

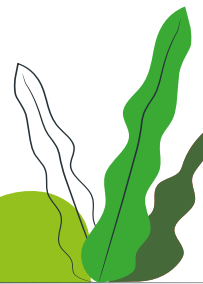
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

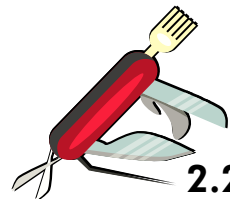
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.2.29 Comisionado Regional de Gestión del Riesgo



Tiene a su cargo la responsabilidad de implementar el lineamiento nacional y las indicaciones provenientes de la comisión nacional de gestión del riesgo en la Región, así como de asesorar los grupos Scout en la mitigación del riesgo y la promoción de actividades seguras.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la Comisión Nacional de gestión del riesgo.

Responde de su Gestión a:

Comisionado Regional de desarrollo institucional
Comisionado nacional de gestión del riesgo

Le responden de su gestión:

Comisionados de programa
Jefes de rama
Coordinador regional de safe from harm (A salvo del peligro)

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica, preferiblemente estudios superiores con conocimiento en gestión del riesgo.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional.

Tareas que implica la función:

- Acompañar la formulación, ejecución y seguimiento del plan operativo regional garantizando que se cumplan los lineamientos de gestión del riesgo.
- Participar en la planeación de las actividades regionales asegurando que sean seguras, se prevenga el abuso y se proteja el patrimonio de la Región.
- Proponer acciones en el marco del plan operativo orientadas a las actividades seguras, prevención del abuso y protección patrimonial.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

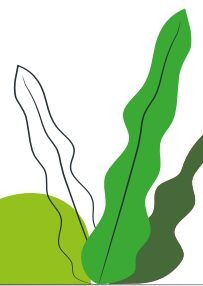
- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

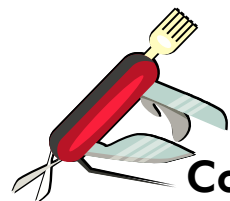
Función 3:

Conocer, difundir y asegurar la implementación de los lineamientos derivados de la comisión nacional de gestión del riesgo.

Tareas que implica la función:

- Implementar el lineamiento nacional de gestión del riesgo en la Región.
- Promover la realización de actividades y eventos seguros.
- Asesorar y prestar la asistencia requerida por los grupos Scout en lo relacionado con las actividades seguras, prevención del abuso y protección patrimonial.
- Hacer seguimiento permanente a la implementación de conductas seguras, protocolos o instrucciones que promuevan los entornos protectores.
- Coordinar las acciones regionales con la comisión nacional de gestión del riesgo, con el fin de mantener una estandarización para toda la ASC.
- Trabajar de manera articulada para la adopción de conductas seguras en el desarrollo del programa scout, tanto regional como de grupo.
- Acompañar las reuniones de articulación institucional con entidades públicas y privadas para la realización de eventos masivos y la activación de protocolos de seguridad.
- Articular acciones de difusión de información, acompañamiento a los grupos Scout y trámite de casos con el coordinador regional de safe from harm (A salvo del peligro).





Conductas observables de las competencias esenciales:



Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

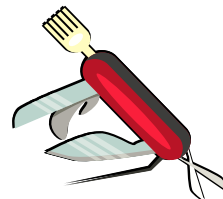
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

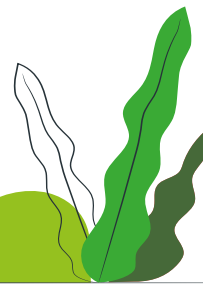
Grado de dominio 4

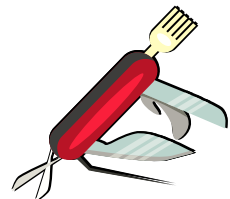
Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico



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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

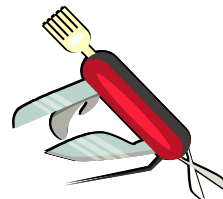
Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

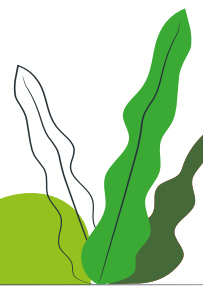
- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

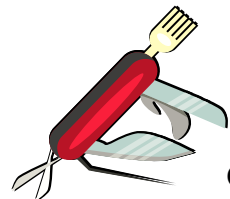
Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐



Competencias específicas:





COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.



COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 22: Gestión del Riesgo.

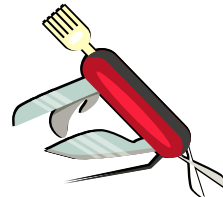
Criterio

- Habilidad y capacidad profesional, humana y técnica para formular, evaluar, diseñar, elaborar, liderar y establecer directrices claras sobre la implementación de acciones de gestión del riesgo.

Conductas

- Formula, ejecuta y evalúa acciones en pro de la protección de la organización en lo relacionado con actividades seguras, prevención del abuso y protección patrimonial.
- Vela por el correcto uso y manejo de la marca institucional.
- Acompaña y asesora a los diferentes equipos nacionales en las diferentes fases de planeamiento, ejecución y conclusión de los eventos de la ASC.
- Cumple sus objetivos a través del lineamiento de proteger la institucionalidad sobre cualquier amenaza que se identifique.





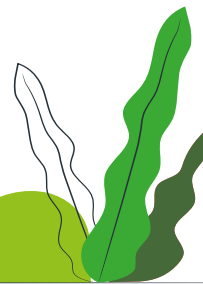
COMPETENCIA 23: Gestión de la Crisis y Resolución de Problemas

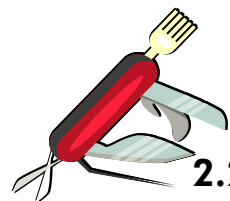
Criterio

- Habilidad para desarrollar e implementar modelos para la resolución de problemas y el manejo de crisis en situaciones relacionadas con la materialización de los riesgos.

Conductas

- Organiza e integra equipos multidisciplinarios para la atención e intervención en situaciones de crisis.
- Refleja asertividad y coherencia para la toma de decisiones y difusión de la información en situaciones de crisis.
- Identifica y aplica soluciones a situaciones de crisis que protegen los intereses de la Asociación





2.2.30 Coordinador Regional del Safe From Harm (A salvo del peligro)



Tiene a su cargo la responsabilidad de articular acciones en la Región para la implementación de la Política mundial a salvo del peligro y los lineamientos proporcionados por la nación en relación a entornos protectores.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la Comisión Nacional de gestión del riesgo.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Regional
Comisionado Regional de gestión del riesgo
Comisionado nacional de gestión del riesgo

Le responden de su gestión:

Comisionados de programa
Jefes de rama

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica preferiblemente con estudios superiores y experiencia en articulación institucional, trabajo y conocimiento en la normatividad de infancia y adolescencia y riesgo psicosocial.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

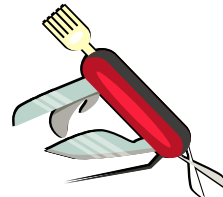
Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional.

Tareas que implica la función:

- Acompañar la formulación, ejecución y seguimiento del plan operativo regional garantizando que se cumplan los lineamientos de gestión del riesgo y la política mundial de a salvo del peligro.
- Participar en la planeación de las actividades regionales asegurando que sean seguras para los niños y jóvenes.
- Proponer acciones en el marco del plan operativo orientadas a la difusión de información sobre las actividades seguras y prevención del abuso.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

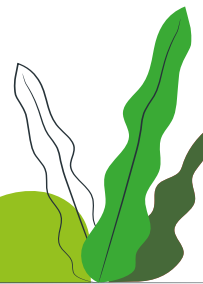
- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

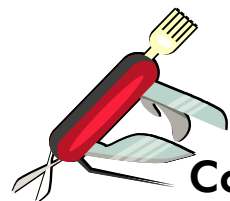
Función 3:

Conocer, difundir y ser el referente regional de la implementación de la política mundial a salvo del peligro.

Tareas que implica la función:

- Aplicar los lineamientos de la comisión nacional de gestión del riesgo relacionados con la generación de entornos protectores y la política mundial a salvo del peligro.
- Realizar actividades para el conocimiento y la socialización de las estrategias e instrucciones para la interacción entre miembros del Movimiento Scout tanto dentro como fuera de las actividades.
- Conocer y recomendar las rutas de actuación, ante casos presuntos o confirmados de cualquier forma de abuso o maltrato en los Grupos de su Región.
- Coordinar las acciones de protección y garantía de derechos en los casos presuntos o confirmados de cualquier forma de abuso o maltrato.
- Activar el comité de crisis regional para los casos que por su gravedad requieran el manejo del nivel regional al nacional.
- Mantener informado a la jefatura de los grupos y la Región scout sobre los lineamientos e indicaciones de la comisión nacional de gestión del riesgo en lo relacionado con a salvo del peligro.
- Promover en los adultos la realización de los cursos, seminarios y talleres de a salvo del peligro.
- Realizar actividades para el conocimiento y la socialización de la política mundial a salvo del peligro.





Conductas observables de las competencias esenciales:



Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

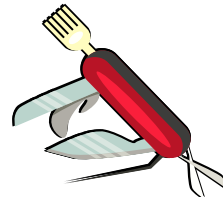
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Comprende el impacto de su trabajo y aplica todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Conductas

- Comprende como su cargo o función impacta en el logro de la Misión del Movimiento Scout.
- Dedicar tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
- Demuestra iniciativa y está dispuesto a desarrollarla.
- Cumple y exige el cumplimiento de los procesos y normatividad en general.
- Dedicar su tiempo a otras tareas, aun cuando no se le requiera que lo haga.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

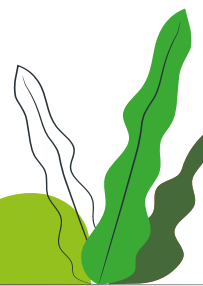
Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

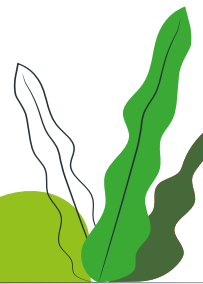
COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☒	☐	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

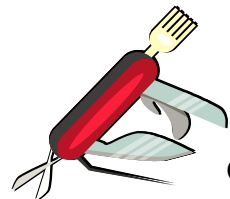
Competencias específicas:

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.





Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.



COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 22: Gestión del Riesgo.

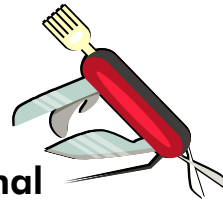
Criterio

- Habilidad y capacidad profesional, humana y técnica para formular, evaluar, diseñar, elaborar, liderar y establecer directrices claras sobre la implementación de acciones de gestión del riesgo.

Conductas

- Formula, ejecuta y evalúa acciones en pro de la protección de la organización en lo relacionado con actividades seguras, prevención del abuso y protección patrimonial.
- Vela por el correcto uso y manejo de la marca institucional.
- Acompaña y asesora a los diferentes equipos nacionales en las diferentes fases de planeamiento, ejecución y conclusión de los eventos de la ASC.
- Cumple sus objetivos a través del lineamiento de proteger la institucionalidad sobre cualquier amenaza que se identifique.





2.2.31 Miembro de Comisiones Regionales de Desarrollo Institucional

Tiene a su cargo el apoyo a la promoción e impulso de la aplicación de la política nacional de Desarrollo Institucional y su modelo de ejecución, además de las acciones propias de la comisión que integra.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Regional, previo aval de la dirección Nacional de Desarrollo Institucional.

Responde de su Gestión a

Jefe Regional

Comisionado Regional de Desarrollo Institucional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores relacionados con las actividades propias de la comisión que integra.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

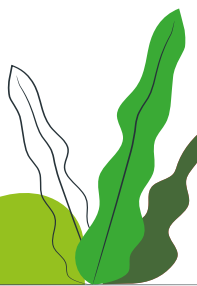
Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo regional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Regional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Región en lo correspondiente a Desarrollo institucional.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo regional en lo que corresponde a Desarrollo Institucional.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procurar el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional y el Consejo Scout Regional.

Función 3:

Promover e impulsar la Política Nacional de Desarrollo Institucional y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la política nacional de Desarrollo Institucional en los grupos Scout Adscritos a la Región.
- Propender por una correcta aplicación de la Política Nacional de Desarrollo Institucional a través de un acompañamiento activo a los diferentes grupos Scout de la Región (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Desarrollo Institucional en los grupos de la Región.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación de la Política Nacional de Desarrollo Institucional.
- Propender por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.

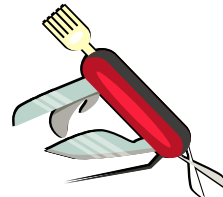
Función 4:

Apoyar la ejecución de las actividades de la comisión relacionadas con el cumplimiento de la misión de la Asociación.

Tareas que implica la función:

- Cumplir de manera oportuna con los requerimientos que le sean realizados por el líder de la comisión y en distribución por el equipo.
- Trabajar de manera articulada con el equipo de la comisión a la que pertenece para dar cumplimiento a los compromisos que le fueran asignados.
- Informar de manera oportuna los avances de las actividades asignadas y las dificultades en su ejecución.
- Permanecer informado y actualizado de las acciones del equipo regional.
- Dar respuesta, asesoría u orientación a los grupos scout que lo requieran o remitir a los encargados en la Región .
- Mantener actualizado de las acciones realizadas por las Direcciones Nacionales, especialmente de la que pertenece su comisión.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

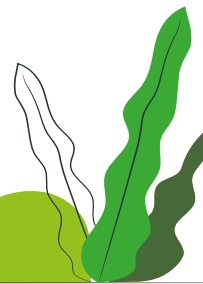
Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

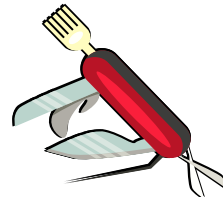
Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

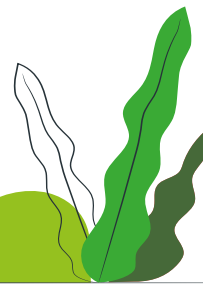
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo. Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.

Conductas

- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

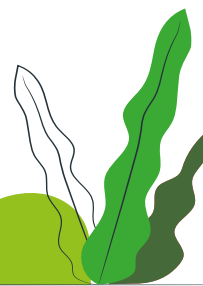
COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

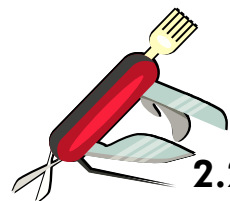
Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.





2.2.32 Asesor espiritual Regional.



Es el responsable de orientar, promover y apoyar la vivencia espiritual y religiosa de todos los miembros de la Región scout, así como de fomentar las diferentes manifestaciones que impliquen las prácticas religiosas y espirituales realizadas por la Región Scout.

Responsable de su nombramiento

Consejo Regional
Jefe Regional

Responde de su Gestión a:

Consejo Regional
Jefe Regional

Le responden de su gestión:

Asesores espirituales de grupo

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Conocer a fondo la constitución política en lo referente a la libertad religiosa y de cultos y el libre desarrollo de la personalidad.
- Tener en su credo o confesión religiosa la profundidad de conocimientos y la vivencia y el compromiso suficiente para el adecuado cumplimiento de los propósitos de la Asesoría espiritual y religiosa.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

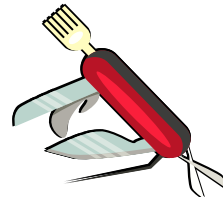
Función 1:

Orientar y asesorar la vivencia espiritual, religiosa y todas sus prácticas y manifestaciones con los miembros juveniles y adultos de la asociación scout de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Brindar asesoría y orientación de manera individual o grupal sobre las interrogantes relacionadas con la exploración y elección de la vivencia espiritual y religiosa.
- Mantenerse actualizado, documentado en los temas relacionados con la





pedagogía de la vivencia espiritual dentro y fuera del Movimiento Scout.

- Proporcionar información plural sobre las prácticas y creencias religiosas y espirituales a los miembros de la Asociación que favorezcan el conocimiento fundamentado.
- Orientar a los adultos sobre los intereses de la dimensión espiritual establecidos en la Política Nacional de Programa de Jóvenes para asesorar en la realización de programa.
- Orientar la realización de prácticas y manifestaciones espirituales y religiosas en el marco de eventos de niños, jóvenes y adultos.

Función 2:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como asesor espiritual y promover la participación de actividades y eventos relacionados con la dimensión espiritual.

Tareas que implica la función:

- Participa en las reuniones y actividades ante las instancias que le corresponden en el marco de la ejecución del cargo y las que es convocado
- Promueve la participación en las actividades orientadas a la exploración y vivencia espiritual y religiosa que se programen desde cualquier instancia de la Asociación.
- Realiza actividades de fortalecimiento comunitario donde la vivencia espiritual y religiosa sea el objetivo principal.
- Mantiene informado y en comunicación fluida con los demás estamentos de la Asociación para articular acciones que favorezcan la elección y exploración de la dimensión espiritual.

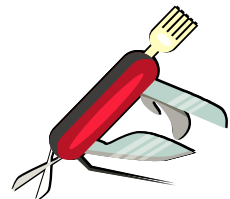
Función 3:

Promover el respeto por los derechos y por la libertad de creencia y culto de los miembros de la Asociación.

Tareas que implica la función:

- Supervisa que se cumpla la legislación colombiana, en especial lo concerniente a la promoción de los valores de “felicidad, amor y comprensión” que se han de brindar a los jóvenes, del derecho de reuniones religiosas de infantes y adolescentes, de su libertad de creencias y de cultos.
- Realiza actividades donde proporciona información sobre los derechos y la libertad de creencias y cultos donde involucre padres de familia y demás miembros de la Asociación.
- Vela porque el equipo de adultos, los jóvenes y las familias mantengan una buena comunicación respetando la libertad espiritual y religiosa de cada familia y cada persona.
- Realiza las acciones necesarias para ser garante de los derechos religiosos.





Competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

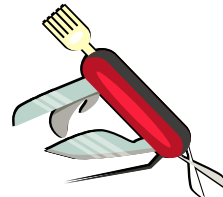
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

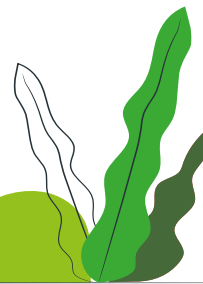
Grado de dominio 3

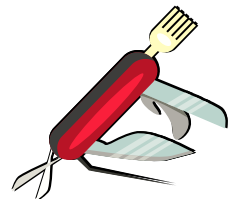
Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 2

Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.

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.

Grado de dominio 2

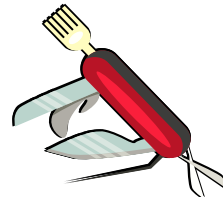
Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

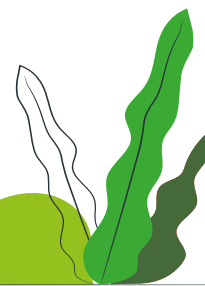
- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 27: Desarrollo espiritual y religioso

Criterio

- Es la capacidad de generar espacios de vivencia espiritual y religiosa y el fomento de la participación en actividades relacionadas.

Conductas

- Promueve la vivencia espiritual y religiosa de todos los miembros de la Asociación conforme a la misión del Movimiento Scout, generando espacios de participación e inclusión, acogiendo los programas regionales, nacionales y mundiales de la organización.
- Genera y promueve el desarrollo de actividades y proyectos de impacto religioso y espiritual en los cuales los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Mantiene una comunicación fluida y abierta con los miembros de la organización, para la preparación y participación de manifestaciones espirituales y religiosas.
- Aporta sus conocimientos para el fortalecimiento de la dimensión espiritual en las actividades propias del programa scout.

COMPETENCIA 28: Asesoría Espiritual y de Servicio

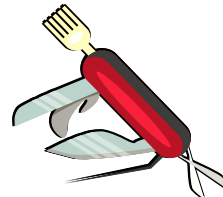
Criterio

- Es la capacidad de orientar la exploración y acompañar la resolución de interrogantes en la elección espiritual y religiosa. Así como de involucrar el servicio a la comunidad desde la vivencia espiritual y religiosa.

Conductas

- Genera de manera permanente espacios individuales o colectivos de acompañamiento y asesoría que favorezcan la exploración y elección espiritual y religiosa.
- Es imparcial y respetuoso en la toma de decisiones de los miembros de la Asociación en relación a los temas espirituales y religiosos.
- Involucra a los niños y jóvenes del en el marco del desarrollo de la dimensión espiritual en acciones cuya misión serán los servicios sociales, donde se fortalezca la paz, el amor y el servicio a la comunidad.
- Se actualiza y realiza las consultas necesarias para asesorar los miembros de la asociación sobre los temas religiosos y espirituales.





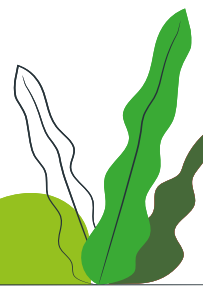
COMPETENCIA 29: Garante de derechos religiosos.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegada a la norma de libertad de culto ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección de libertad de culto y de la moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados, activando las rutas respectivas según el caso.
- Vela porque el equipo de adultos, los jóvenes y las familias mantengan una buena comunicación respetando la libertad espiritual y religiosa de cada familia y cada persona.



2.3 Nivel Nación





2.3.1 Consejero Scout Nacional.

Es el responsable de velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero de la ASC, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento de la misma.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout Nacional

Presidente del Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Consejeros Scout Regionales

Jefe Scout Nacional

Tesorero Nacional

Director Administrativo Nacional

Director Jurídico Nacional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Certificación de desempeño en alguno de los siguientes cargos:
- Certificar experiencia mínima de cinco (5) años en cargos de administración.
- Certificar experiencia mínima de dos (2) años en juntas directivas de organizaciones
- Certificar experiencia mínima de tres (3) años como representante legal, presidente o gerente de cualquier entidad oficialmente constituida.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

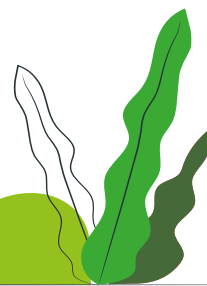
Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo Nacional.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo Nacional.





- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General Nacional en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la ASC.
- Administrar los bienes y recursos financieros de la ASC.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ASC.
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento de la ASC.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.

Función 2:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro de la ASC.
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros de la ASC.
- Garantiza los espacios de comunicación con los miembros de la ASC.
- Aplica el conducto regular de comunicación entre el Consejo Scout Nacional y el Jefe Scout Nacional.

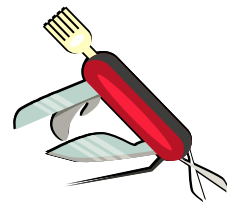
Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Propende por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Interpretar el Estatuto y los Reglamentos en los casos en que se presenten dudas y tomar provisionalmente las medidas que estime necesarias para solventar la situación.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

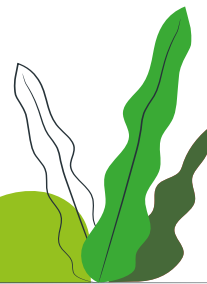
Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

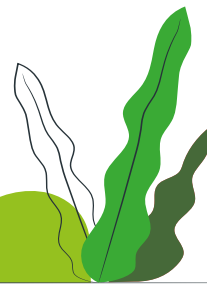
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

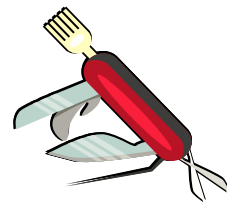
Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

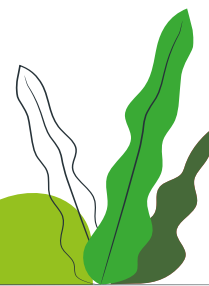
COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.





COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento de la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.2 Presidente del Consejo Scout Nacional.

Es la máxima autoridad del Movimiento Scout en el país, por lo tanto, ejerce la personería jurídica de la asociación; es el encargado de velar por el cumplimiento de los mandatos dispuestos en la asamblea scout y el Consejo Scout Nacional. Adicional velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero de la ASC, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento de la misma.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Nacional
Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Consejo Scout Nacional
Jefe Scout Nacional
Tesorero Nacional
Director Administrativo Nacional
Director Jurídico Nacional

Requisitos objetivos:

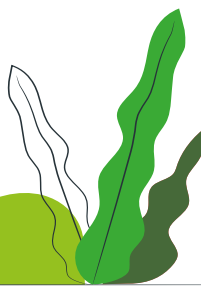
- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
 - » Certificación de desempeño en alguno de los siguientes cargos:
 - » Certificar experiencia mínima de cinco (5) años en cargos de administración.
 - » Certificar experiencia mínima de dos (2) años en juntas directivas de organizaciones
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años como representante legal, presidente o gerente de cualquier entidad oficialmente constituida.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:





- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo Nacional.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo Nacional.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General Nacional en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la ASC.
- Administrar los bienes y recursos financieros de la ASC.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ASC.
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento de la ASC.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.

Función 2:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro de la ASC.
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros de la ASC.
- Garantiza los espacios de comunicación con los miembros de la ASC.
- Aplica el conducto regular de comunicación entre el Consejo Scout Nacional y el Jefe Scout Nacional.

Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Propende por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Interpretar el Estatuto y los Reglamentos en los casos en que se presenten dudas y tomar provisionalmente las medidas que estime necesarias para solventar la situación.

Función 4:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como presidente.

Tareas que implica la función:

- Coordina la administración de la Nación Scout.
- Suscribir, legalizar y ejecutar a nombre de la ASC todas las transacciones comerciales, jurídicas y de cualquier otra índole.
- Autorizar los gastos necesarios para el normal funcionamiento de la ASC de





- acuerdo a las cuantías autorizadas por el consejo
- Realizar revisión y seguimiento al presupuesto Nacional, velando por un correcto nivel de endeudamiento y liquidez.
 - Definir las necesidades de personal administrativo que conlleven a un normal funcionamiento de la ASC y ponerlo a consideración ante el consejo Scout Nacional para su viabilidad y contratación.

Función 5:

Llevar la representación legal de la ASC durante su periodo.

Tareas que implica la función:

- Tener actualizada toda la información legal de la ASC
- Dar respuesta a las necesidades legales que se presenten en su periodo.
- Ejercer la representación legal con las acciones que ello implique.
- Representar a la ASC ante entidades de todo tipo.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

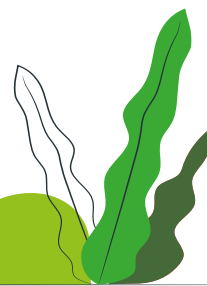
Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

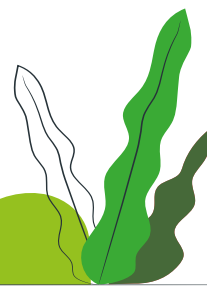
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.





- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.

- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

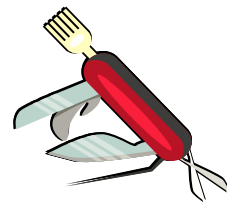
Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

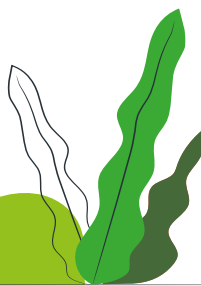
Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.





Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva en las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

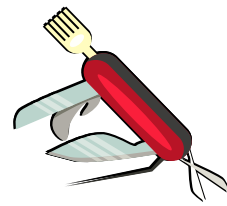
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.3 Vicepresidente del Consejo Scout Nacional.

Es el responsable de velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero de la ASC, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento de la misma. Además de reemplazar al Presidente en sus faltas temporales y absolutas.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Nacional
Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Consejo Scout Nacional
Jefe Scout Nacional
Tesorero Nacional
Director Administrativo Nacional
Director Jurídico Nacional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Certificación de desempeño en alguno de los siguientes cargos:
 - » Certificar experiencia mínima de cinco (5) años en cargos de administración.
 - » Certificar experiencia mínima de dos (2) años en juntas directivas de organizaciones
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años como representante legal, presidente o gerente de cualquier entidad oficialmente constituida.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

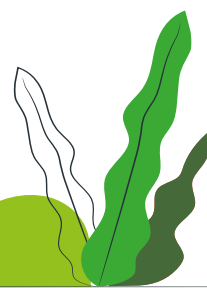
Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo Nacional.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo Nacional.





- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General Nacional en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la ASC.
- Administrar los bienes y recursos financieros de la ASC.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ASC.
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento de la ASC.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.

Función 2:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro de la ASC.
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros de la ASC.
- Garantiza los espacios de comunicación con los miembros de la ASC.
- Aplica el conducto regular de comunicación entre el Consejo Scout Nacional y el Jefe Scout Nacional.

Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Propende por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Interpretar el Estatuto y los Reglamentos en los casos en que se presenten dudas y tomar provisionalmente las medidas que estime necesarias para solventar la situación.

Función 4:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como vicepresidente.

Tareas que implica la función:

- Reemplazar al presidente del Consejo Scout Nacional en sus ausencias temporales o absolutas.
- Estudiar los proyectos que considere convenientes para la ASC y someterlos a la consideración del Consejo nacional, con las recomendaciones pertinentes.





- Mantener permanente comunicación y apoyo al presidente del Consejo.
- Representar a la ASC ante entidades de todo tipo.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

Conductas

- Evalúa y proyecta el cambio.
- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

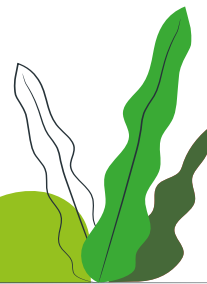
Grado de dominio 2

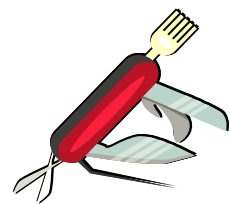
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad





Compromiso



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

Grado de dominio 3 Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el propósito y la misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del propósito, los principios, los valores y la misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del propósito, los principios, los valores y la misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4 Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

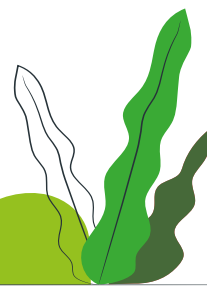
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planplaneación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva en las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

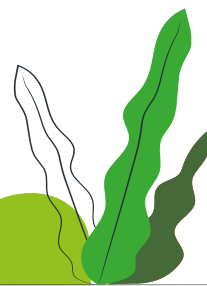
COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un planplan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.





COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

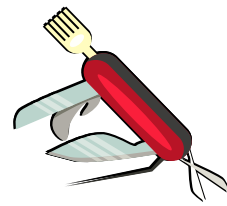
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.4 Secretario del Consejo Scout Nacional.

Es el responsable de velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero de la ASC, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento de la misma. Además, es el encargado de realizar y salvaguardar, actas, resoluciones y demás documentos expedidos por el presidente y el consejo Scout Nacional.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Nacional
Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

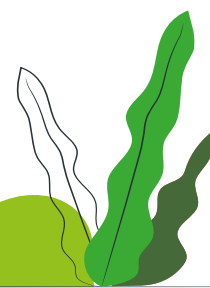
Asamblea Scout Nacional
Presidente del Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Consejeros Scout Regionales
Jefe Scout Nacional
Tesorero Nacional
Director Administrativo Nacional
Director Jurídico Nacional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Certificación de desempeño en alguno de los siguientes cargos:
 - » Certificar experiencia mínima de cinco (5) años en cargos de administración.
 - » Certificar experiencia mínima de dos (2) años en juntas directivas de organizaciones
 - » Certificar experiencia mínima de tres (3) años como representante legal, presidente o gerente de cualquier entidad oficialmente constituida.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.





Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo Nacional.
- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo Nacional.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General Nacional en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la ASC.
- Administrar los bienes y recursos financieros de la ASC.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ASC.
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento de la ASC.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.

Función 2:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro de la ASC.
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros de la ASC.
- Garantiza los espacios de comunicación con los miembros de la ASC.
- Aplica el conducto regular de comunicación entre el Consejo Scout Nacional y el Jefe Scout Nacional.

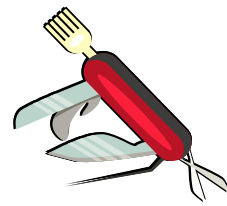
Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Propende por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Interpretar el Estatuto y los Reglamentos en los casos en que se presenten dudas y tomar provisionalmente las medidas que estime necesarias para solventar la situación.





Función 4:

Salvaguardar y administrar la gestión documental del Consejo Scout Nacional.

Tareas que implica la función:

- Conservar y llevar debidamente foliados y mantener al día los documentos que se derivan de las actividades del consejo y los libros que se generen.
- Suscribir, conjuntamente con el presidente, las actas de las reuniones, acuerdos, decisiones y resoluciones del Consejo Scout Nacional.
- Revisar permanentemente los Acuerdos, las decisiones y las resoluciones del Consejo Scout Nacional e informar sobre su eventual incumplimiento.
- Enviar dentro de los ocho (8) días siguientes de cada reunión, a los miembros del Consejo Scout Nacional el texto del acta para su estudio.
- Tramitar y custodiar la correspondencia y archivo de la ASC en coordinación con el Asistente administrativo al que se le asignen estas funciones.
- Firmar todas las certificaciones oficiales de la ASC.
- Colaborar con el presidente del Consejo en la elaboración de los informes para el Consejo Scout Nacional y la Asamblea Scout Nacional.
- Las demás facultades explícitas o implícitas en los Estatutos, Reglamentos, Políticas y demás normas de la Asociación y las que le fije el Consejo Scout Nacional.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

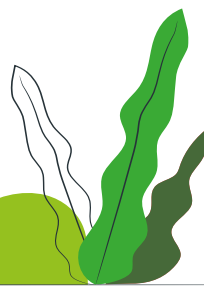
Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve que otros integren en sus vidas los Principios y Valores, y cumplir con el Propósito y la Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

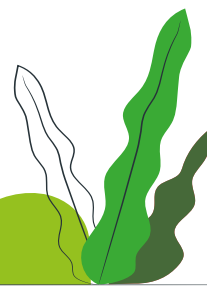
Grado de dominio 4

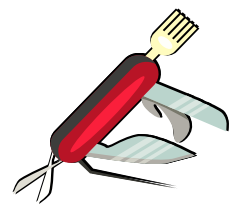
Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.





- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.



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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

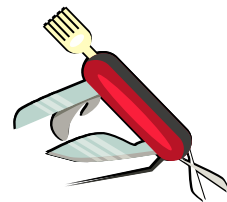
Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

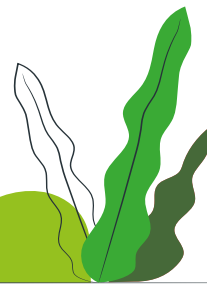
COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

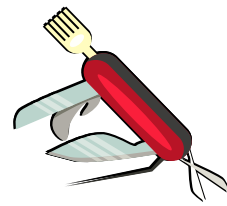
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.5 Director Nacional Administrativo

Tiene a su cargo la organización y control de los recursos materiales, humanos y la supervisión de las gestiones administrativas de la Asociación Scout de Colombia, además de la coordinación de los equipos de trabajo.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional

Jefe Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Comisionados regionales administrativos

Tesorero nacional

Contador nacional

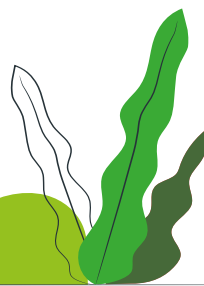
Asistente de la oficina nacional

Asistente de almacén

Asistente administrativo y de inscripciones

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica relacionada con administración de empresas, negocios, ingeniería industrial o carreras afines con experiencia en coordinación de personas, gerencia, de proyectos, procesos y conocimiento en sistemas de calidad.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de cinco (5) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.





Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan estratégico y los planes operativos de la Asociación Scout de Colombia

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos, procesos y actividades que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la nación en lo correspondiente a la gestión de los procesos administrativos.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el plan nacional en lo correspondiente a la dirección administrativa
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Presentar y ejecutar el presupuesto aprobado para el cumplimiento del plan operativo.
- Dirigir, apoyar y orientar la captación de los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento y proyección de la Asociación en coordinación con todas las Direcciones y en especial con la Dirección de Desarrollo Institucional.

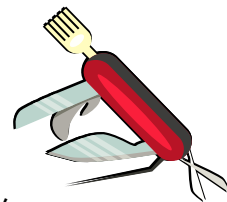
Función 3:

Coordinar, supervisar y asesorar las actividades y procesos administrativos requeridos para el correcto funcionamiento de la Asociación.

Tareas que implica la función:

- Asesorar al Consejo Scout Nacional en la formulación de políticas, objetivos y estrategias relacionadas con la administración de la Asociación.
- Apoyar y coordinar las gestiones administrativas requeridas con el Jefe Scout Nacional y las direcciones de la Asociación.
- Dirigir, coordinar, controlar y evaluar las actividades relacionadas con la





adquisición, almacenamiento, custodia, distribución e inventarios de los elementos, equipos y demás bienes necesarios para el funcionamiento de la Asociación.

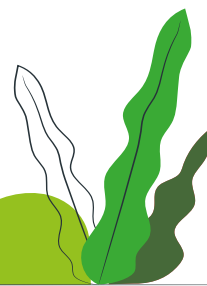
- Dirigir, apoyar y orientar el Almacén Nacional gestionando los recursos e inventarios necesarios para su óptimo funcionamiento y proyección a nivel de ventas de acuerdo con la Política de almacenes aprobada.
- Elaborar anteproyectos de presupuesto de la entidad, de conformidad con las disposiciones vigentes sobre la materia en coordinación con el área contable y las demás direcciones de la Asociación.
- Hacer seguimiento a la ejecución, contabilización y rendición de informes y cuentas fiscales, presupuestales y contables de los recursos de la Asociación.
- Realizar la gestión de cobro periódico de las cuentas adeudadas a la Asociación y coordinar su gestión de cobro jurídico con la Dirección Jurídica Nacional.
- Realizar la gestión de pago periódico de las cuentas adeudadas por la Asociación y coordinar la gestión de los cobros jurídicos que le lleguen a la Asociación con el Representante Legal y la Dirección Jurídica Nacional.
- Coordinar el sistema de atención a los miembros de la Asociación y dar respuesta a las peticiones, quejas, sugerencias y reclamos de la Entidad.

Función 4:

Velar por la adecuada atracción, vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su dirección, así como de asesorar y acompañar el cumplimiento de sus funciones y tareas correspondientes al cargo.

Tareas que implica la función:

- Nombrar a los funcionarios requeridos para ejecutar las actividades administrativas y financieras a su cargo, con la aprobación del presidente del Consejo Scout Nacional y previa aprobación de la planta de personal por parte del Consejo Scout Nacional.
- Implementar el Reglamento Interno de trabajo con los funcionarios y supervisar su cumplimiento.
- Coordinar, dirigir y supervisar a los funcionarios encargados de la ejecución de las actividades administrativas y financieras a su cargo.
- Coordinar con la dirección de adultos la evaluación y el desarrollo de competencias de los miembros de su equipo.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

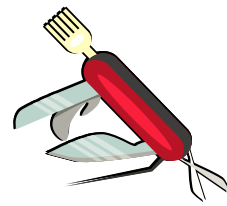
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

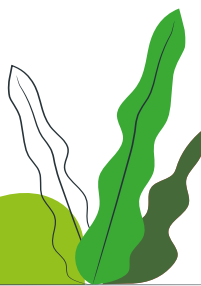
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





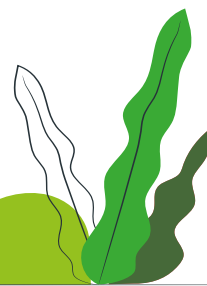
COMPETENCIA 14: Vigilancia y control financiero.

Criterio

- Es la capacidad de vigilar, reportar y controlar los movimientos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda velando por su correcta destinación y aplicación.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten realizar seguimiento a la ubicación, cantidad y disposición de los recursos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda.
- Mantiene actualizados y a disposición los libros contables y demás documentos que le sean asignados para su función.
- Mantiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.





2.3.6. Asistente de la oficina nacional

Es el responsable de brindar el apoyo administrativo al equipo de los estamentos nacionales para el adecuado funcionamiento de la nación scout.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional

Director administrativo nacional

Jefe Scout Nacional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnico, tecnólogo o profesional afín a temas administrativos.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

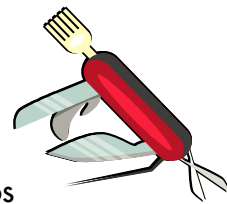
Función 1:

Brindar apoyo administrativo permanente y en las actividades y eventos que se realicen en la nación lideradas por la jefatura y el consejo scout nacional y demás estamentos nacionales.

Tareas que implica la función:

- Custodiar los documentos que le sean proporcionados para el desarrollo de su cargo.
- Elaborar documentos como citaciones, comunicados, oficios, solicitudes, actas, correos electrónicos y demás que sean requeridos para los trámites que realice el estamento nacional.
- Apoyar en la realización de informes o presentaciones que deban realizarse de la gestión para las asambleas.
- Apoyar con la solicitud de citas con patrocinadores o entidades públicas y privadas que sean requeridas para fortalecimiento de la Asociación.
- Mantener comunicación fluida con los jefes regionales y jefatura nacional para mantener actualizada la información relacionada con su cargo.





- Apoyar con la difusión de la información que se genere desde los estamentos nacionales
- Proporcionar la información que sea requerida por el equipo nacional y por las regiones scout relacionados con su cargo
- Apoyar en la recepción y envío de correspondencia que se derive de las funciones administrativas.
- Realizar los trámites administrativos de manera oportuna que sean requeridas por las regiones scout.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Reconoce y comprende el cambio como oportunidad de mejora.

Conductas

- Comprende otros puntos de vista y formas de hacer las cosas.
- Realiza nuevas tareas y funciones en respuesta a los cambios.
- Piensa y actúa con rapidez de reacción para amoldarse a los cambios.
- Apoya y promueve activamente los procesos de cambio.
- Reconoce y responde rápidamente a cambios de oportunidades y riesgos.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

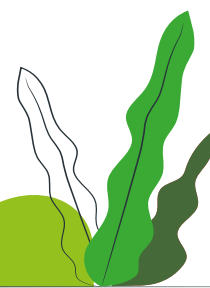
Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Comprende el impacto de su trabajo y aplica todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Conductas

- Comprende como su cargo o función impacta en el logro de la Misión del Movimiento Scout.
- Dedica tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
- Demuestra iniciativa y está dispuesto a desarrollarla.
- Cumple y exige el cumplimiento de los procesos y normatividad en general.
- Dedica su tiempo a otras tareas, aun cuando no se le requiera que lo haga.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 2

Criterio

- Es responsable por sus acciones y entiende cómo afectan su cargo o función.

Conductas

- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la Organización.
- Aplica los principios de gobernanza a su nivel.
- Actúa de acuerdo con los estándares y cumple con lo establecido para su cargo o función.
- Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

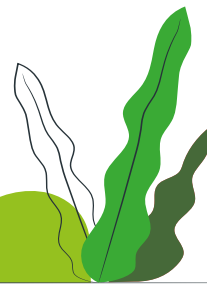
Grado de dominio 1

Criterio

- Promueve y es ejemplo de cortesía, respeto y confianza.

Conductas

- Trata a los demás con respeto, acepta las diferencias de pensamiento y expresión de las emociones.
- Escucha empáticamente a los demás.
- Interactúa socialmente con otros siguiendo las normas básicas de cortesía.
- Se refiere en términos positivos de los demás y el trabajo que hacen.
- Se expresa de una manera respetuosa y cordial hacia los demás.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☒	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☒	☐	☐
Conciencia Organizacional		☐	☒	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

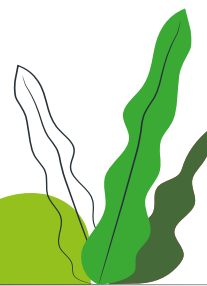
COMPETENCIA 24: Administración de bienes

Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.3.7 Asistente de Almacén

Es el responsable de brindar atención, apoyo administrativo y logístico a la tienda o almacén scout de la nación

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, tecnológica administrativa o comercial.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo laboral.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Proporcionar atención permanente por los mecanismos que establezca la nación de manera virtual o física para el almacén o tienda scout.

Tareas que implica la función:

- Brindar atención a los niños, jóvenes, adultos y padres de familia que requieran de la compra de elementos de la tienda o almacén scout.
- Proporcionar la entrega oportuna de los elementos derivados de las ventas que se realicen en el almacén o tienda scout.
- Asistir a las actividades masivas programadas con el ánimo de proporcionar el servicio en campo.
- Conocer las insignias, reconocimientos y demás elementos existentes y aprobados según las ramas y estamentos de la Asociación para garantizar la venta efectiva según la necesidad de los usuarios.





Función 2:

Realizar apoyo logístico y administrativo a la tienda o almacén scout.

Tareas que implica la función:

- Mantener el inventario actualizado de los elementos con los que cuente el almacén o tienda scout.
- Realizar el pedido respectivo a la tienda nacional cuando se considere necesario.
- Proporcionar los informes de las ventas realizadas cuando le sea requerido.
- Realizar cuadre de caja y disposición del dinero según lo acordado de manera previa con el tesorero.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Reconoce y comprende el cambio como oportunidad de mejora.

Conductas

- Comprende otros puntos de vista y formas de hacer las cosas.
- Realiza nuevas tareas y funciones en respuesta a los cambios.
- Piensa y actúa con rapidez de reacción para amoldarse a los cambios.
- Apoya y promueve activamente los procesos de cambio.
- Reconoce y responde rápidamente a cambios de oportunidades y riesgos.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

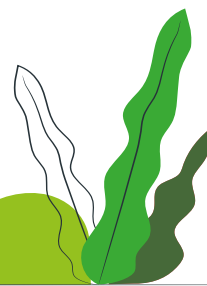
Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.





- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Comprende el impacto de su trabajo y aplica todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Conductas

- Comprende como su cargo o función impacta en el logro de la Misión del Movimiento Scout.
- Dedicar tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
- Demuestra iniciativa y está dispuesto a desarrollarla.
- Cumple y exige el cumplimiento de los procesos y normatividad en general.
- Dedicar su tiempo a otras tareas, aun cuando no se le requiera que lo haga.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 2

Criterio

- Es responsable por sus acciones y entiende cómo afectan su cargo o función.

Conductas

- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la Organización.
- Aplica los principios de gobernanza a su nivel.
- Actúa de acuerdo con los estándares y cumple con lo establecido para su cargo o función.
- Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

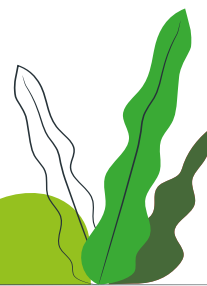
Grado de dominio 1

Criterio

- Promueve y es ejemplo de cortesía, respeto y confianza.

Conductas

- Trata a los demás con respeto, acepta las diferencias de pensamiento y expresión de las emociones.
- Escucha empáticamente a los demás.
- Interactúa socialmente con otros siguiendo las normas básicas de cortesía.
- Se refiere en términos positivos de los demás y el trabajo que hacen.
- Se expresa de una manera respetuosa y cordial hacia los demás.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

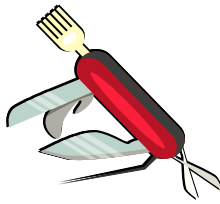
Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☒	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☒	☐	☐
Conciencia Organizacional		☐	☒	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☒	☐	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

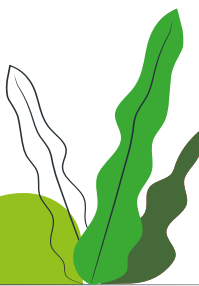
COMPETENCIA 24: Administración de bienes

Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.3.8. Asistente administrativo y de inscripciones

Es el responsable de brindar el apoyo administrativo a los estamentos de la Asociación para el trámite de inscripciones.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional
Director administrativo nacional
Jefe Scout Nacional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnico, tecnólogo o profesional afín a temas administrativos.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

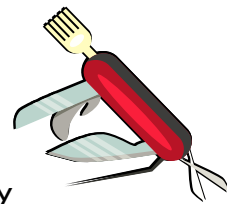
Función 1:

Brindar apoyo administrativo permanente a los grupos, regiones y jefatura nacional para la correcta realización de las inscripciones a la Asociación.

Tareas que implica la función:

- Custodiar los documentos que le sean proporcionados para el desarrollo de su cargo.
- Proporcionar información y la asesoría requerida a los miembros de la asociación para el diligenciamiento de los documentos, plataformas y formatos para las inscripciones
- Gestionar la entrega de las cintillas y los carnets para los miembros inscritos.
- Mantener los registros actualizados de los grupos inscritos y la membresía
- Apoyar la realización de los comunicados, oficios y correos electrónicos con información de las inscripciones anuales.
- Proporcionar informes al Comisionado nacional de crecimiento y al jefe nacional de manera periódica y apoyar los análisis respectivos.





- Realizar los trámites para la inscripción y registros ante la oficina scout mundial y Región interamericana.
- Apoyar en la realización de informes o presentaciones que deban realizarse para las asambleas.
- Mantener comunicación fluida con los jefes regionales y jefatura nacional para mantener actualizada la información relacionada con su cargo.
- Apoyar en la recepción y envío de correspondencia que se derive de las inscripciones
- Apoyar el proceso de registro e inscripción a los eventos nacionales e internacionales que tengan lugar.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Reconoce y comprende el cambio como oportunidad de mejora.

Conductas

- Comprende otros puntos de vista y formas de hacer las cosas.
- Realiza nuevas tareas y funciones en respuesta a los cambios.
- Piensa y actúa con rapidez de reacción para amoldarse a los cambios.
- Apoya y promueve activamente los procesos de cambio.
- Reconoce y responde rápidamente a cambios de oportunidades y riesgos.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

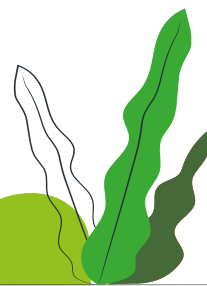
Grado de dominio 2

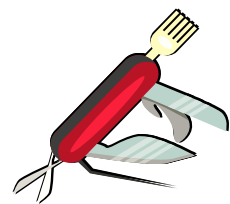
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.





- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedica cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.



Compromiso

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Comprende el impacto de su trabajo y aplica todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Conductas

- Comprende como su cargo o función impacta en el logro de la Misión del Movimiento Scout.
- Dedica tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
- Demuestra iniciativa y está dispuesto a desarrollarla.
- Cumple y exige el cumplimiento de los procesos y normatividad en general.
- Dedica su tiempo a otras tareas, aun cuando no se le requiera que lo haga.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 2

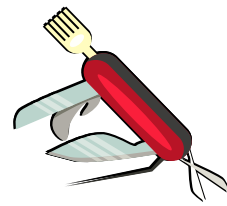
Criterio

- Es responsable por sus acciones y entiende cómo afectan su cargo o función.

Conductas

- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la Organización.
- Aplica los principios de gobernanza a su nivel.
- Actúa de acuerdo con los estándares y cumple con lo establecido para su cargo o función.
- Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

Grado de dominio 1

Criterio

- Promueve y es ejemplo de cortesía, respeto y confianza.

Conductas

- Trata a los demás con respeto, acepta las diferencias de pensamiento y expresión de las emociones.
- Escucha empáticamente a los demás.
- Interactúa socialmente con otros siguiendo las normas básicas de cortesía.
- Se refiere en términos positivos de los demás y el trabajo que hacen.
- Se expresa de una manera respetuosa y cordial hacia los demás.

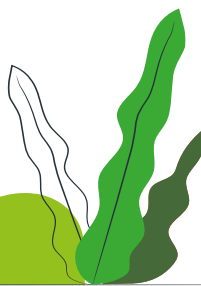
Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.





Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☒	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☒	☐	☐
Conciencia Organizacional		☐	☒	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☒	☐	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

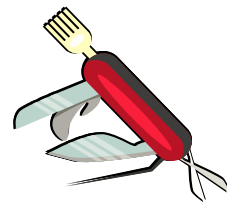
Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





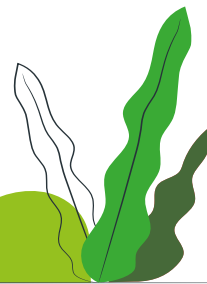
COMPETENCIA 24: Administración de bienes

Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.3.9 Ejecutivo Nacional de Proyectos

Tiene a su cargo coordinar y apoyar las acciones de la nación en materia de gestión, elaboración y ejecución de proyectos asociados al objeto social, la misión y visión de la organización.

Responsable de su nombramiento

Dirección nacional de Desarrollo Institucional, previo aval del Jefe Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional
Dirección nacional de Desarrollo Institucional

Le responden de su gestión:

Ejecutivos regionales de proyectos
Equipo conformado para el proyecto específico

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o técnica relacionada con la elaboración o gestión de proyectos de preferencia con impacto social o educativo.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.





- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo nacional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout nacional os proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la nación en lo correspondiente a Desarrollo institucional.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el plan nacional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo nacional en lo que corresponde a Desarrollo Institucional.

Función 3:

Generar y captar recursos que ayuden a un óptimo desarrollo y crecimiento de la nación, a través de la generación de proyectos, acuerdos y alianzas con organizaciones públicas y privadas tanto nacionales como internacionales.

Tareas que implica la función:

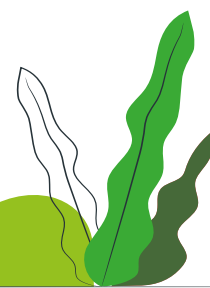
- Formular, desarrollar y ejecutar proyectos que contribuyen al desarrollo financiero de la nación.
- Establecer acuerdos y convenios con organizaciones públicas y privadas que puedan destinar fondos para el cumplimiento de la misión y visión de la organización.

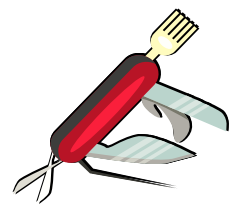
Función 4:

Desarrollar y promover proyectos, convenios y actividades que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.

Tareas que implica la función:

- Formular, desarrollar y ejecutar proyectos que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las relaciones y convenios con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que impulsen el cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las relaciones Interinstitucionales con la creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades que impulsen acciones de servicio a la comunidad.
- Diseña y desarrollar acciones, estrategias y proyectos que impulsen el crecimiento sostenido de la membresía de la nación.





- Elaborar informes y reportar los avances de los proyectos y alianzas adelantados de manera periódica.



Función 5:

Desarrollar y promover metodologías, cursos, talleres y jornadas de capacitación para todos los miembros de la nación sobre la formulación, elaboración y seguimiento a proyectos.

Tareas que implica la función:

- Coordinar con las diferentes direcciones nacionales, comisiones regionales y jefes regionales, así como el consejo nacional y regional, jornadas de capacitación y asesorías para los diferentes públicos y necesidades de la nación.
- Crear un equipo de trabajo y herramientas para dar soporte a las necesidades de las regiones con respecto a la formulación, desarrollo y ejecución de proyectos.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

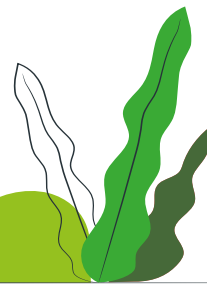
Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.



Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.



Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

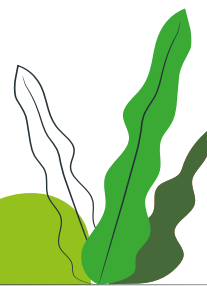
Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.





Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 16: Gestión de proyectos

Criterio

- Es la habilidad técnica para diseñar, presentar, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de interés para la ASC.

Conductas

- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia para diseñar y presenta proyectos ante organizaciones públicas y privadas que benefician a la ASC. Así como la ejecución de los mismos.
- Orienta y/o delega a su equipo ejerciendo la supervisión necesaria para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Gestiona el cumplimiento oportuno de los proyectos asignados.

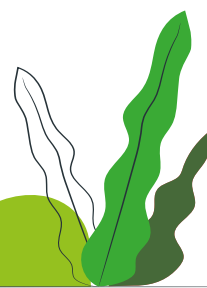
COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.





- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.10 Director Nacional Jurídico

Tiene a su cargo coordinar el equipo que presta el servicio de asesoría jurídica en todos los asuntos que por el giro ordinario de sus funciones y misión sea requerida La Asociación, aconsejando oportunamente sobre las situaciones que puedan afectar el funcionamiento de la Asociación.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Comisionado Nacional de defensa jurídica
Comisionado Nacional de asesoría jurídica
Comisionado Nacional de desarrollo jurídico

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional en derecho con especialización preferiblemente
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de cinco (5) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- Poseer experiencia de cinco (5) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

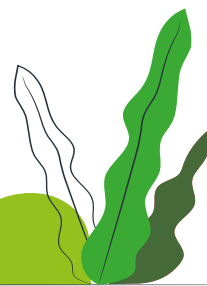
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función





a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.

- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.
- Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos y decisiones de la Asamblea Nacional, al igual que las del Consejo Scout Nacional y la Jefatura Scout Nacional relacionadas con las gestiones a cargo.

Función 2:

Coordinar y dirigir las acciones conducentes a la emisión de opinión y absolución de consultas de índole legal, sobre temas específicos y documentos relacionados con las actividades de la ASC.

Tareas que implica la función:

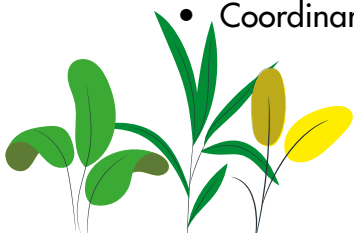
- Emitir los conceptos jurídicos requeridos oportunamente
- Apoyar y aconsejar a la Asociación en los litigios que se vea abocada y representarla en los litigios en los cuales le sea delegada su representación Judicial.
- Rendir los informes que le sean requeridos sobre los litigios en los cuales se encuentre involucrada la Asociación, actuando como representante judicial con poder otorgado o solicitando los informes pertinentes a los abogados contratados por la Asociación.
- Brindar asesoramiento legal en la formulación de proyectos de dispositivos legales, reglamentos, normatividad interna, contratos y/o convenios y otros documentos que sean solicitados por el Consejo Nacional, y demás unidades orgánicas de la ASC
- Elaborar informes permanentes al Consejo Scout Nacional y al representante legal y los que se le requieran relacionados con sus actividades y funciones.
- Difundir las disposiciones legales que sean relevantes a las actividades de la ASC, proporcionando la información que soliciten las distintas áreas.
- Planificar, organizar, dirigir y evaluar la ejecución de las funciones asignadas a la dirección.
- Apoyar las gestiones jurídicas de la Corte de Honor Nacional cuando esta lo solicite.

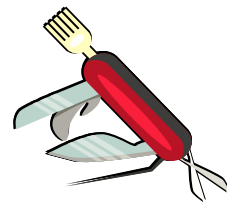
Función 3:

Velar por la adecuada atracción vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su dirección, así como de asesorar y acompañar el cumplimiento de sus funciones y tareas correspondientes al cargo.

Tareas que implica la función:

- Nombrar a los funcionarios requeridos para ejecutar las actividades jurídicas a su cargo, con la aprobación previa del Consejo Scout Nacional
- Coordinar con la dirección de adultos la evaluación y el desarrollo de competencias





de los miembros de su equipo.

- Verificar el cumplimiento de las tareas y funciones de los comisionados a su cargo.
- Impartir lineamientos de carácter jurídico y legal y pautas metodológicas para el desarrollo de las acciones de asesoramiento de la Dirección a su cargo.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

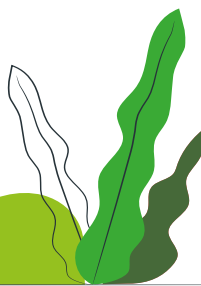
Grado de dominio 3

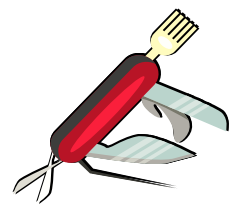
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.





- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.



Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.





- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

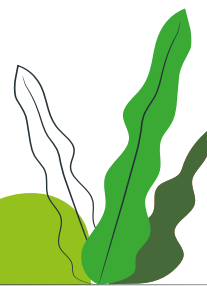
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.





- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

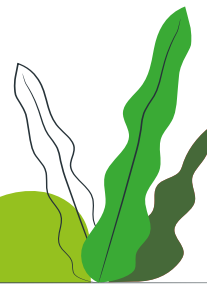
COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.





COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

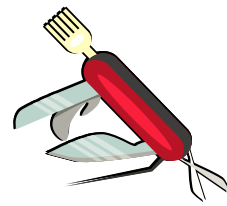
Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.3.11 Comisionado Nacional de defensa jurídica

Tiene a su cargo coordinar el equipo que presta el servicio de defensa jurídica en todos los asuntos que por el giro ordinario de sus funciones y misión sea requerida La Asociación, aconsejando oportunamente sobre las situaciones que puedan afectar el funcionamiento de la Asociación.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Director Nacional Jurídico

Le responden de su gestión:

Miembros del equipo de la comisión de defensa jurídica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional en derecho con especialización preferiblemente
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de cinco (5) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- Poseer experiencia de tres (3) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

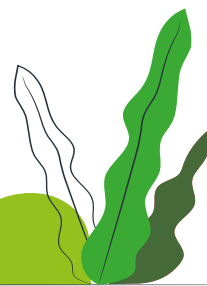
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.





- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.
- Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos y decisiones de la Asamblea Nacional, al igual que las del Consejo Scout Nacional y la Jefatura Scout Nacional relacionadas con las gestiones a cargo.

Función 2:

Coordinar y dirigir y realizar las acciones conducentes a la emisión de opinión y absolución de consultas de índole legal, sobre temas específicos y documentos relacionados con las actividades de la ASC.

Tareas que implica la función:

- Dirigir, coordinar y apoyar las acciones de la ASC en materia Jurídica
- Conformar y dirigir el equipo de la Comisión de Defensa Jurídica.
- Representar judicialmente a la ASC en todos los ámbitos en donde por su naturaleza se requiera el acompañamiento judicial.
- Revisar y mantener un récord constante y actualizado de los procesos que cursan en los distintos despachos, sean estos del orden judicial, conciliar o administrativo.
- Dar respuesta a los derechos de petición, acciones de tutela y demás requerimientos realizados por particulares o miembros de la ASC.
- Promover el óptimo desarrollo del plan de trabajo anual de la Comisión de Defensa Jurídica.
- Apoyar las gestiones jurídicas de la Corte de Honor Nacional cuando esta lo solicite.
- Elaborar informes permanentes al Director Jurídico Nacional y los que se le requieran relacionados con sus actividades y funciones.

Función 3:

Velar por la adecuada atracción vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su comisión, así como de asesorar y acompañar el cumplimiento de sus funciones y tareas correspondientes al cargo.

Tareas que implica la función:

- Nombrar a los miembros requeridos para ejecutar las actividades jurídicas a su cargo, con la aprobación previa del Consejo Scout Nacional
- Coordinar con la dirección de adultos la evaluación y el desarrollo de competencias de los miembros de su equipo.
- Verificar el cumplimiento de las tareas y funciones de los miembros a su cargo.
- Impartir lineamientos de carácter jurídico y legal y pautas metodológicas para el desarrollo de las acciones de asesoramiento de la comisión a su cargo.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

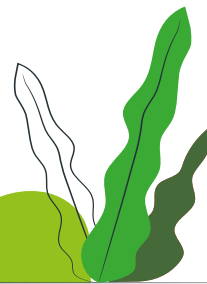
Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

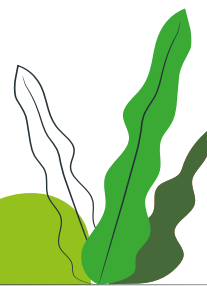
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.



Trabajo en Equipo

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



Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

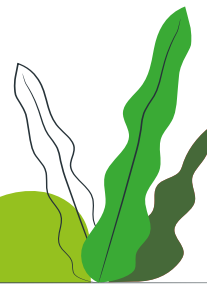
COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.





COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

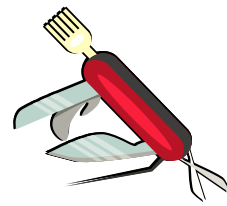
Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.3.12 Comisionado Nacional de asesoría jurídica

Tiene a su cargo coordinar el equipo que presta el servicio de asesoría jurídica en todos los asuntos que por el giro ordinario de sus funciones y misión sea requerida La Asociación, aconsejando oportunamente sobre las situaciones que puedan afectar el funcionamiento de la Asociación.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Director Nacional Jurídico

Le responden de su gestión:

Miembros del equipo de la comisión de asesoría jurídica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional en derecho con especialización preferiblemente
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de cinco (5) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- Poseer experiencia de tres (3) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

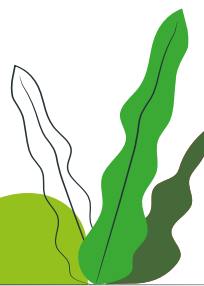
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.





- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.
- Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos y decisiones de la Asamblea Nacional, al igual que las del Consejo Scout Nacional y la Jefatura Scout Nacional relacionadas con las gestiones a cargo.

Función 2:

Coordinar y dirigir y realizar las acciones conducentes a la emisión de asesorías en consultas de índole legal, sobre temas específicos y documentos relacionados con las actividades de la ASC.

Tareas que implica la función:

- Dirigir, coordinar y apoyar las acciones de la ASC en materia Jurídica
- Conformar y dirigir el equipo de la Comisión de Asesoría Jurídica.
- Emitir conceptos y recomendaciones, petición de los órganos de la ASC incluidos los estudios y proyectos requeridos por las demás comisiones de la Dirección.
- Asesorar a los distintos órganos de la ASC en todo el proceso de contratación de empleados, en firma de convenios y acuerdos.
- Brindar asesoría legal sobre la aplicación de las normas que los organismos que regulan las actividades de la ASC emitan.
- Absolver dudas o cuestionamiento que el Consejo Nacional o las Direcciones Nacionales requieran.
- Promover el óptimo desarrollo del plan de trabajo anual de la Comisión de Asesoría Jurídica.
- Apoyar las gestiones jurídicas de la Corte de Honor Nacional cuando esta lo solicite.
- Elaborar informes permanentes al Director Jurídico Nacional y los que se le requieran relacionados con sus actividades y funciones.

Función 3:

Velar por la adecuada atracción vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su comisión, así como de asesorar y acompañar el cumplimiento de sus funciones y tareas correspondientes al cargo.

Tareas que implica la función:

- Nombrar a los miembros requeridos para ejecutar las actividades jurídicas a su cargo, con la aprobación previa del Consejo Scout Nacional
- Coordinar con la dirección de adultos la evaluación y el desarrollo de competencias de los miembros de su equipo.
- Verificar el cumplimiento de las tareas y funciones de los miembros a su cargo.
- Impartir lineamientos de carácter jurídico y legal y pautas metodológicas para el desarrollo de las acciones de asesoramiento de la comisión a su cargo.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

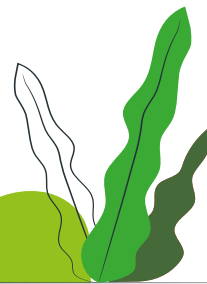
Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

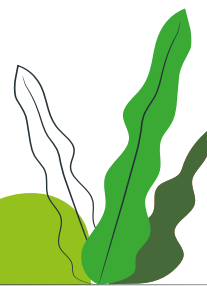
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

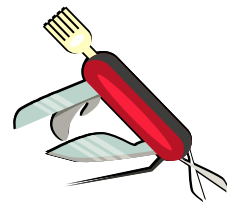
Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

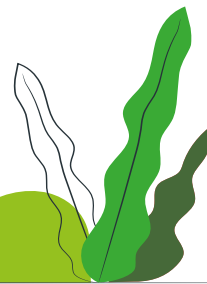
COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando

Conductas

- La presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.
- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.





COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

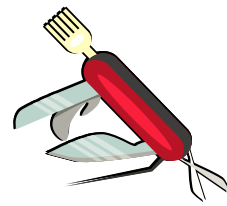
Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.3.13 Comisionado Nacional de desarrollo jurídico

Tiene a su cargo coordinar el equipo que presta el servicio de desarrollo y asesoría jurídica en todos los asuntos que por el giro ordinario de sus funciones y misión sea requerida La Asociación, aconsejando oportunamente sobre las situaciones que puedan afectar el funcionamiento de la Asociación.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Director Nacional Jurídico

Le responden de su gestión:

Miembros del equipo de la comisión de desarrollo jurídico

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional en derecho con especialización preferiblemente
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de cinco (5) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- Poseer experiencia de tres (3) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

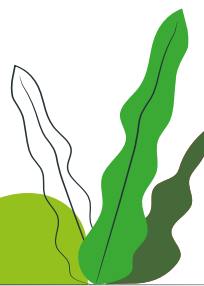
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.





- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.
- Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos y decisiones de la Asamblea Nacional, al igual que las del Consejo Scout Nacional y la Jefatura Scout Nacional relacionadas con las gestiones a cargo.

Función 2:

Coordinar y dirigir y realizar las acciones conducentes a la producción documental en materia jurídica sobre temas específicos y documentos relacionados con las actividades de la ASC.

Tareas que implica la función:

- Dirigir, coordinar y apoyar las acciones de la ASC en materia Jurídica
- Conformar y dirigir el equipo de la Comisión de desarrollo Jurídico.
- Apoyar la formulación de proyectos de dispositivos legales, reglamentos, normatividad interna, contratos y/o convenios y otros documentos que sean solicitados por el Consejo Nacional, y demás unidades orgánicas de la ASC.
- Generar espacios de difusión de los contenidos elaborados con los adultos de la Asociación.
- Creación de documentos con contenido científico socio jurídico relevante para la ASC.
- Promover el óptimo desarrollo del plan de trabajo anual de la comisión de desarrollo jurídico.
- Apoyar las gestiones jurídicas de la Corte de Honor Nacional cuando esta lo solicite.
- Elaborar informes permanentes al Director Jurídico Nacional y los que se le requieran relacionados con sus actividades y funciones.

Función 3:

Velar por la adecuada atracción vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su comisión, así como de asesorar y acompañar el cumplimiento de sus funciones y tareas correspondientes al cargo.

Tareas que implica la función:

- Nombrar a los miembros requeridos para ejecutar las actividades jurídicas a su cargo, con la aprobación previa del Consejo Scout Nacional
- Coordinar con la dirección de adultos la evaluación y el desarrollo de competencias de los miembros de su equipo.
- Verificar el cumplimiento de las tareas y funciones de los miembros a su cargo.
- Impartir lineamientos de carácter jurídico y legal y pautas metodológicas para el desarrollo de las acciones de asesoramiento de la comisión a su cargo.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

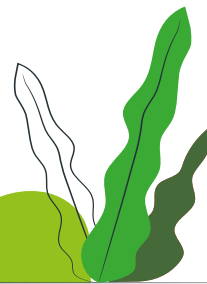
Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

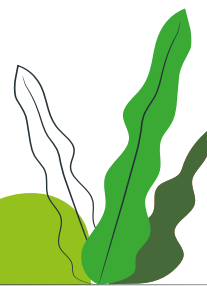
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

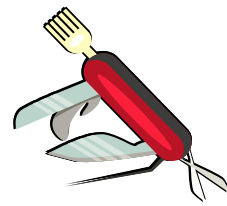
Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando

Conductas

- la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.
- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

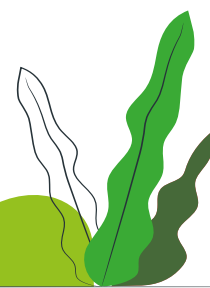
COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.





COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

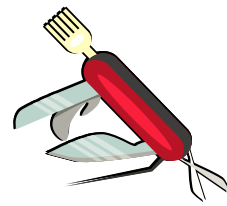
Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.





2.3.14 Tesorero Nacional.

Es el encargado de manejar en coordinación con el presidente del consejo Nacional (representante legal) y el Director Administrativo los recursos económicos y financieros de la Asociación, además asesora y asiste a la Asociación en asuntos de carácter Financiero, aconsejando oportunamente sobre las situaciones económicas y financieras que puedan afectar el funcionamiento de la Asociación,

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional.

Contador Nacional

Le responden de su gestión:

Jefe Scout Nacional.

Directores Nacionales

Comisionados Nacionales

Asistente Administrativo

Ejecutivos Nacionales

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica en administración financiera, contaduría o carrera afines con experiencia en tesorería.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del consejo Scout Nacional.
- No haber sido sancionado con expulsión o suspensión de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento o sentencia condenatoria dictada por la justicia colombiana.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

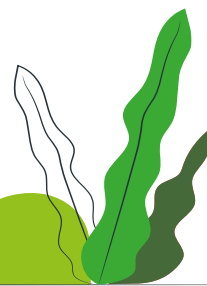
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.





- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Custodiar y Vigilar las finanzas de la ASC y ejercer control financiero.

Tareas que implica la función:

- Rendir cuentas al Consejo Scout Nacional del manejo de fondos, Saldos, movimientos de caja y la comparación respecto de la ejecución del presupuesto anual.
- Lleva registros para el control de propiedades y bienes de la Región.
- Velar por el correcto manejo y administración de los recursos de la ASC
- Administrar los gastos e inversiones de acuerdo al presupuesto Nacional.
- Velar por el correcto manejo y administración de los elementos de valor de la ASC
- Realiza los pagos y transacciones conjuntamente con el representante legal, las sumas acordadas en coordinación con la Dirección Administrativa.
- Apoyar la elaboración del presupuesto anual de Grupo para ser presentado a la Asamblea General de la Región.

Función 3:

Asesorar a la ASC en temas económicos, financieros y legales.

Tareas que implica la función:

- Suministrar asistencia oportuna en los asuntos de carácter económico y financiero del Nivel Nacional.
- Asesorar para establecer las directrices en los asuntos de carácter económico y financiero relacionados con el desarrollo de las actividades de la ASC.
- Trabajar en forma coordinada con el equipo administrativo y contable de la ASC.
- Asesorar a la ASC sobre las soluciones económicas y financieras que se presenten.
- Asesorar a la ASC en la construcción y creación de los diferentes tipos de textos administrativos y contables.
- Emitir opiniones y dictámenes que le sean requeridos en materia económica y financiera.
- Efectuar los análisis y cálculos para establecer la capacidad de endeudamiento del Movimiento.
- Adelantar los estudios relacionados con las necesidades de endeudamiento de la ASC y sobre los mercados internos y externos de capitales para establecer las condiciones más favorables para la consecución y contratación del crédito.
- Invertir los excedentes de liquidez de la Tesorería de acuerdo con los criterios y parámetros técnicos y efectuar el control y seguimiento de dichas operaciones.
- Elaborar las notificaciones y requerimientos a los deudores morosos, activar





los cobros por la vía persuasiva y promover los correspondientes juicios por jurisdicción coactiva.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Identifica los elementos cambiantes y los acepta como parte del proceso.

Conductas

- Acepta otras formas de hacer las cosas.
- Mantiene una actitud positiva cuando tiene que cambiar ideas, conceptos, tareas o funciones.
- Investiga sobre los cambios y obtiene información que le permita comprenderlos.
- Es abierto y flexible a incorporar sugerencias o aportes de otros.
- Busca orientación para su adaptación a situaciones nuevas o diferentes.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

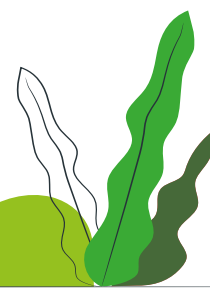
Grado de dominio 1

Criterio

- Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.

Conductas

- Lee la información que se le proporciona.
- Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.
- Observa y aprende de los demás.
- Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.
- Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.





Compromiso

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Comprende el impacto de su trabajo y aplica todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Conductas

- Comprende cómo su cargo o función impacta en el logro de la Misión del Movimiento Scout.
- Dedicar tiempo en la preparación y sustentación de propuestas en los equipos de trabajo en los que participa.
- Demuestra iniciativa y está dispuesto a desarrollarla.
- Cumple y exige el cumplimiento de los procesos y normatividad en general.
- Dedicar su tiempo a otras tareas, aun cuando no se le requiera que lo haga.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

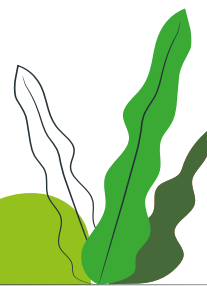
Grado de dominio 2

Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Valora la importancia del trabajo en equipo y coopera con los demás miembros del equipo.

Conductas

- Asume su rol y/o tareas asignadas con responsabilidad y cumplimiento.
- Ayuda con otras labores cuando los demás están ocupados
- Se expresa en términos positivos del equipo.
- Expresa expectativas positivas del equipo.
- Comparte información relevante con los demás integrantes del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☒	☐	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☒	☐	☐	☐
Compromiso		☐	☒	☐	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☒	☐	☐	☐





COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 16: Gestión de proyectos

Criterio

- Es la habilidad técnica para diseñar, presentar, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de interés para la ASC.

Conductas

- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia para diseñar y presentar proyectos ante organizaciones públicas y privadas que beneficien a la ASC. Así como la ejecución de los mismos.
- Orienta y/o delega a su equipo ejerciendo la supervisión necesaria para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Gestiona el cumplimiento oportuno de los proyectos asignados.

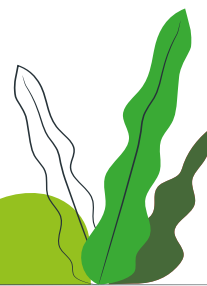
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





COMPETENCIA 23: Gestión de la Crisis y Resolución de Problemas

Criterio

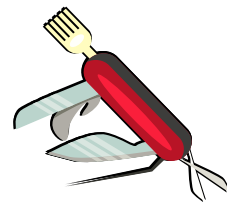
- Habilidad para desarrollar e implementar modelos para la resolución de problemas y el manejo de crisis en situaciones relacionadas con la materialización de los riesgos.

Conductas

- Organiza e integra equipos multidisciplinarios para la atención e intervención en situaciones de crisis.
- Refleja asertividad y coherencia para la toma de decisiones y difusión de la información en situaciones de crisis.
- Identifica y aplica soluciones a situaciones de crisis que protegen los intereses de la Asociación.

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

COMPETENCIA 14: Vigilancia y control financiero.

Criterio

- Es la capacidad de vigilar, reportar y controlar los movimientos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda velando por su correcta destinación y aplicación.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten realizar seguimiento a la ubicación, cantidad y disposición de los recursos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda.
- Mantiene actualizados y a disposición los libros contables y demás documentos que le sean asignados para su función.
- Mantiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.

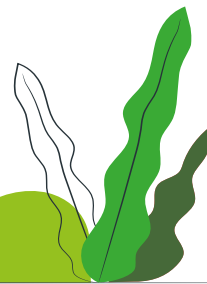
COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.





2.3.15 Contador Nacional

Es el responsable del estado financiero y de mantener actualizados los libros contables de la nación, realizando la trazabilidad de los ingresos y egresos de los dineros, trabajando de manera articulada con el tesorero nacional.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Jefatura nacional

Tesorero nacional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional con tarjeta profesional como contador.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Realizar auditoria, seguimiento y control a los asuntos contables, fiscales y financieros de la nación.

Tareas que implica la función:

- Revisar los libros contables y verificar que se encuentren actualizados
- Analizar las ganancias, los gastos y los registros contables.
- Elaborar el balance de los libros financieros.
- Verificar que los movimientos de dinero cuenten con los respectivos soportes como complemento a sus informes.
- Realizar informes financieros de manera periódica y por solicitud del consejo nacional.
- Apoyar en la formulación de los presupuestos anuales de la nación scout
- Verificar que los libros contables se encuentren ajustados a la legislación vigente.
- Generar las alertas de manera oportuna de las situaciones irregulares que pudieran presentarse.
- Dar cumplimiento a la normatividad vigente según los ingresos de la nación y las obligaciones que puedan existir.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Identifica los elementos cambiantes y los acepta como parte del proceso.

Conductas

- Acepta otras formas de hacer las cosas.
- Mantiene una actitud positiva cuando tiene que cambiar ideas, conceptos, tareas o funciones.
- Investiga sobre los cambios y obtiene información que le permita comprenderlos.
- Es abierto y flexible a incorporar sugerencias o aportes de otros.
- Busca orientación para su adaptación a situaciones nuevas o diferentes.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

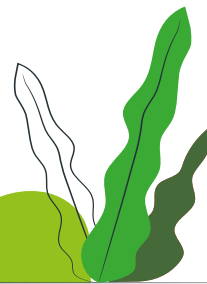
Grado de dominio 1

Criterio

- Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.

Conductas

- Lee la información que se le proporciona.
- Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.
- Observa y aprende de los demás.
- Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.
- Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.





Compromiso

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Conoce y encuentra la relación entre sus funciones y el Propósito, Principios, Valores y Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Cumple con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperadas.
- Demuestra constancia, cumplimiento y responsabilidad en el desempeño de su cargo o función.
- Vincula el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout a sus actividades cotidianas.
- Asume como propios el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Conoce las metas relacionadas a su cargo y función y los resultados que se esperan de su trabajo.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 1

Criterio

- Conoce cómo opera la Organización, su estructura, funcionamiento y objetivos esperados.

Conductas

- Conoce la historia y desarrollos más relevantes de la OSN.
- Conoce e identifica la estructura de la Organización en todos sus niveles.
- Conoce las diversas políticas, normas y procedimientos de la Organización y sabe actuar en consecuencia.
- Conoce la responsabilidad que la organización tiene con su cargo o función y los derechos derivados del mismo.
- Conoce las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionadas con su cargo o función.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.

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.

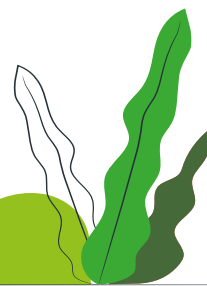
Grado de dominio 1

Criterio

- Promueve y es ejemplo de cortesía, respeto y confianza.

Conductas

- Trata a los demás con respeto, acepta las diferencias de pensamiento y expresión de las emociones.
- Escucha empáticamente a los demás.
- Interactúa socialmente con otros siguiendo las normas básicas de cortesía.
- Se refiere en términos positivos de los demás y el trabajo que hacen.
- Se expresa de una manera respetuosa y cordial hacia los demás.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 1

Criterio

ora la importancia del trabajo en equipo y coopera con los demás miembros del equipo. Asume su rol y/o tareas asignadas con responsabilidad y cumplimiento.

Conductas

Val Ayuda con otras labores cuando los demás están ocupados

Se expresa en términos positivos del equipo.

Expresa expectativas positivas del equipo.

Comparte información relevante con los demás integrantes del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☒	☐	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☒	☐	☐	☐
Compromiso		☒	☐	☐	☐
Conciencia Organizacional		☒	☐	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☒	☐	☐	☐
Trabajo en equipo		☒	☐	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

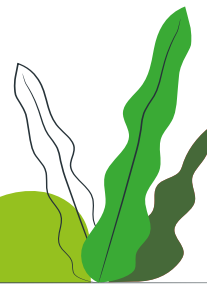
COMPETENCIA 14: Vigilancia y control financiero.

Criterio

- Es la capacidad de vigilar, reportar y controlar los movimientos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda velando por su correcta destinación y aplicación.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten realizar seguimiento a la ubicación, cantidad y disposición de los recursos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda.
- Mantiene actualizados y a disposición los libros contables y demás documentos que le sean asignados para su función.
- Mantiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.





2.3.16 Jefe Scout Nacional.

Es la máxima autoridad técnica de la Asociación Scout de Colombia y responsable de la dirección, aplicación y ejecución del Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento y el Desarrollo Institucional.

Responsable de su nombramiento

Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Directores Nacionales
Comisionados Nacionales
Jefes Regionales

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica con experiencia en administración de recursos, gerencia de proyectos, planeación estratégica, coordinación de equipos de trabajo. .
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de cinco (5) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o Consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido sancionado con expulsión o suspensión de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento o sentencia condenatoria dictada por la justicia colombiana.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Coordinar, dirigir y supervisar la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional para dar cumplimiento al plan estratégico aprobado por la asamblea nacional.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Consejo Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación.





- Supervisar la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Regional.
- Hacer seguimiento al desarrollo del plan operativo Nacional.

Función 2:

Velar tanto por el buen manejo como por el mantenimiento de los bienes y recursos de la ASC.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Consejo Nacional el proyecto de presupuesto de gastos de las diferentes direcciones y el desarrollo del programa anual de la Nación en coordinación con el Director Administrativo Nacional.
- Autorizar los gastos necesarios para la realización de proyectos, programas y eventos Scouts de acuerdo con el presupuesto de gastos aprobados por el Consejo Scout Nacional y coordinar con el Director Administrativo o la Tesorería Nacional los giros correspondientes.
- Dirigir y administrar la ejecución del presupuesto asignado.
- Propender por el buen manejo de los recursos de la ASC.

Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

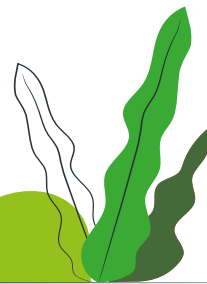
- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 4:

Designar los Directores Nacionales, Comisionados Nacionales, Equipos Nacionales previo visto bueno del Consejo Scout Nacional.

Tareas que implica la función:

- Crear los equipos de trabajo que considere necesarios, para desarrollar las funciones que le encomiende el Consejo Scout Nacional
- Solicitar el aval para el nombramiento de los Directores Nacionales y Comisionados Nacionales.
- Expedir los Certificados de Nombramiento del equipo de Jefatura Nacional.
- Nombrar a los Jefes Regionales de acuerdo al procedimiento establecido.
- Propende por el desarrollo de las competencias de los adultos a su cargo.





Función 5:

Mantener una permanente y estrecha comunicación con su equipo de trabajo, el Consejo Scout Nacional, Jefes Regionales y Consejos Scout Regionales.

Tareas que implica la función:

- Hacer cumplir las decisiones del Consejo Scout Nacional.
- Participar de manera cumplida y permanente de las reuniones del Consejo Scout Nacional
- Preparar el informe anual del equipo de jefatura y presentarlo a consideración del Consejo Scout Nacional y la Asamblea Scout Nacional.
- Propender por una comunicación asertiva con los diferentes niveles de la organización.
- Atender a las solicitudes realizadas por los diferentes niveles de la organización que estén dentro sus funciones.

Función 6:

Desarrollar y promover proyectos, convenios y actividades que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.

Tareas que implica la función:

- Formular, desarrollar y ejecutar proyectos que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las relaciones y convenios con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que impulsen el cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las relaciones interinstitucionales con la creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades que impulsen acciones de servicio a la comunidad.
- Diseñar y desarrollar acciones, estrategias y proyectos que impulsen el crecimiento sostenido de la membresía de la ASC.

Función 7:

Supervisar la planeación y ejecución de los diferentes programas y acciones de cada una de las áreas estratégicas de la ASC.

Tareas que implica la función:

- Supervisar cada uno de los programas y acciones llevados a cabo por cada una de las áreas estratégicas de la organización.
- Coordinar con las Direcciones Nacionales, todas las acciones necesarias para implementar las Políticas, Estrategias y procesos relacionados con Programa de Jóvenes, Adultos en el Movimiento y Desarrollo Institucional.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

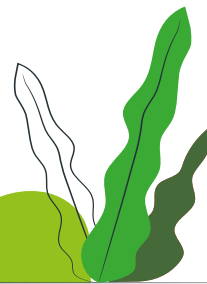
Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.



Compromiso

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



Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

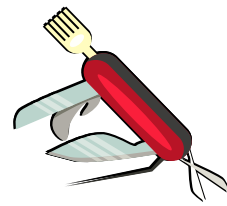
Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

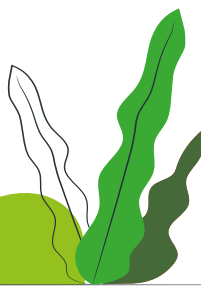
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.



Trabajo en Equipo

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



Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

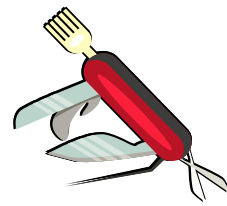
Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

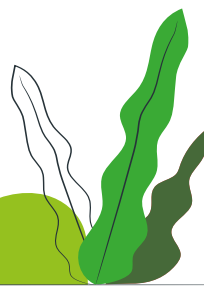
COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

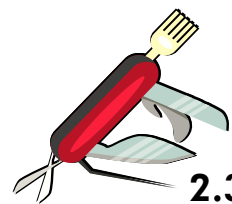
Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.





2.3.17 Director Nacional de Programa de Jóvenes.



Tiene a su cargo el desarrollo, promoción y aplicación del Programa de Jóvenes de la ASC en todos los niveles, además de las acciones para el crecimiento de la misma.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Nacional, previo aval del Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional
Jefe Scout Nacional
Director Nacional de Métodos Educativos

Le responden de su gestión:

Comisionados Nacionales de Rama
Comisionados Nacionales de programas específicos
Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica preferiblemente profesional con experiencia en liderar equipos de trabajo.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de cinco (5) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:





- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo Relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente al Programa de Jóvenes.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el plan nacional en lo correspondiente al Programa de Jóvenes.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Presentar y ejecutar el presupuesto aprobado para el cumplimiento del plan operativo nacional en pro del desarrollo del programa de jóvenes en el país.

Función 3:

Alinear y actualizar el Programa de Jóvenes de la Asociación Scout de Colombia con las Políticas de la Región Interamericana y la Organización Mundial del Movimiento Scout atendiendo a las necesidades propias de la juventud colombiana.

Tareas que implica la función:

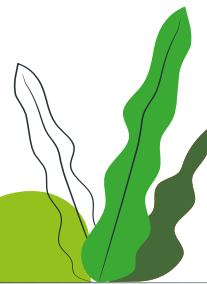
- Conocer y estudiar las Políticas de la Región Interamericana y la Organización Mundial del Movimiento Scout.
- Compilar y estudiar documentos, profesionales y/o fuentes reseñadas actualizadas sobre las necesidades de la juventud colombiana en las diferentes regiones del país.
- Redactar anexos, modificaciones y adiciones que considere con sus respectivos soportes bibliográficos para la Política Nacional de Programa de Jóvenes.
- Desarrollar, orientar y evaluar la Política de Participación Juvenil de la Asociación Scout de Colombia.

Función 4:

Desarrollar, promover e impulsar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

- Redactar anexos, modificaciones y adiciones que considere con sus respectivos





soportes bibliográficos para la Política Nacional de Programa de Jóvenes y los diferentes programas que brinda la ASC.

- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Programa del país (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada una de las regiones por medio de los Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes.
- Desarrolla, promueve e impulsa las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en el país.
- Elaborar, estudiar y desarrollar proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los programas del maro Mundo Mejor
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.

Función 5:

Orientar y acompañar la atracción, vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su Dirección.

Tareas que implica la función:

- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo.
- Detectar necesidades de la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes para incorporar adultos con los perfiles requeridos para el equipo.
- Crear los equipos de trabajo que considere necesarios, para desarrollar las funciones que le encomiende el Consejo Scout Nacional y el jefe Scout Nacional.
- Mantener una permanente y estrecha comunicación con los Comisionados a su cargo, el Jefe Scout Nacional y los Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes.

Función 6:

Participar activamente con la Dirección de Adultos en el Movimiento en la elaboración de documentos y procesos de formación de adultos, que contribuyan a la correcta aplicación de la política de programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Elaborar documentos que permiten la correcta aplicación de la política de programa de jóvenes
- Elaborar y dirigir procesos de formación que ayuden a una mejor aplicación del programa de jóvenes.
- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.





- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.

Función 7:

Desarrolla, promueve e impulsa en coordinación con la Dirección de Desarrollo institucional las políticas, estrategias, eventos y actividades.

Tareas que implica la función:

- Articular acciones para el crecimiento de la membresía.
- Recibir la información necesaria para la realización de actividades seguras
- Gestionar y desarrollar proyectos dirigidos a los niños, niñas y jóvenes de la organización
- Realizar de manera conjunta la promoción, participación o desarrollo de actividades internacionales
- Proporcionar información para las comunicaciones que se requieran a través de medios de difusión.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

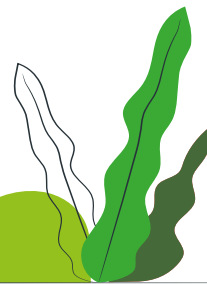
Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

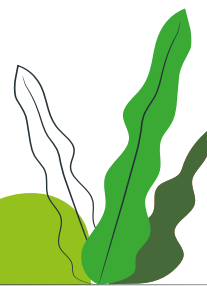
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al





que pertenece.

- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

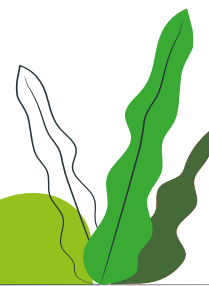
- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas





- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 17: Gerencia del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de proponer, evaluar, actualizar y difundir el proyecto educativo de la ASC con respecto a los cambios de los jóvenes en Colombia, coordinando a su equipo de trabajo para tal fin.

Conductas

- Conoce las políticas mundiales y regionales de la organización y las correlaciona con la política nacional ajustándose a la realidad de la niñez y juventud colombiana.
- Investiga, se documenta y se actualiza con su equipo sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Promueve y difunde las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión y los demás programas vigentes del marco mundial o interamericano.
- Desarrolla y ejecuta estrategias para garantizar la correcta aplicación del proyecto educativo desde el nivel que le corresponda.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la

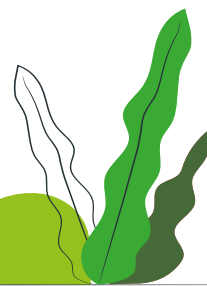


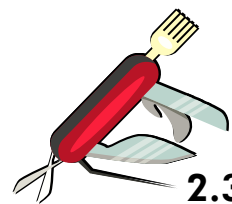


toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.18 Comisionado Nacional de Lobatos



Tiene a su cargo la coordinación, supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes en la Rama Lobatos, además de las acciones para el crecimiento y seguridad de la misma.

Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Programa de Jóvenes, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional
Director Nacional de Programa de Jóvenes

Le responden de su gestión:

Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes
Comisionados Regionales de Lobatos

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente profesional.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la ASC.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.





- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Aplicar las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Implementar la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo Relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Presentar y ejecutar el presupuesto aprobado para el cumplimiento del plan operativo nacional en pro del desarrollo del programa de jóvenes en el país.

Función 3:

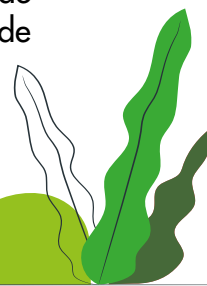
Desarrollar, promover e impulsar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Programa del país (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada una de las regiones por medio de los Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes.
- Desarrolla, promueve e impulsa las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en el país.
- Elaborar, estudiar y desarrollar proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los programas del marco Mundo Mejor
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.

Función 4:

Participa activamente con la Dirección de Adultos en el Movimiento en la elaboración de documentos y procesos de formación de adultos, que contribuyan a la correcta aplicación de la política de programa de jóvenes.





Tareas que implica la función:

- Elaborar documentos que permiten la correcta aplicación de la política de programa de jóvenes
- Elaborar y dirigir procesos de formación que ayuden a una mejor aplicación del programa de jóvenes.
- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.

Función 5:

Desarrolla, promueve e impulsa en coordinación con la Dirección de Desarrollo institucional las políticas, estrategias, eventos y actividades.

Tareas que implica la función:

- Articular acciones para el crecimiento de la membresía.
- Recibir la información necesaria para la realización de actividades seguras
- Gestionar y desarrollar proyectos dirigidos a los niños, niñas y jóvenes de la organización
- Realizar de manera conjunta la promoción, participación o desarrollo de actividades internacionales
- Proporcionar información para las comunicaciones que se requieran a través de medios de difusión.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

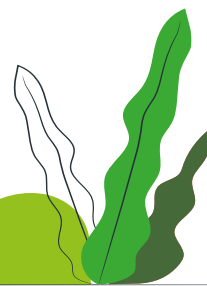
Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.





- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

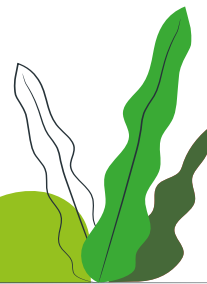
Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.





- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (s) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.

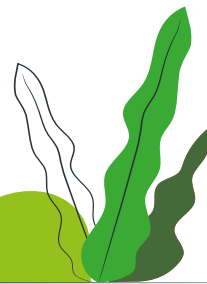
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

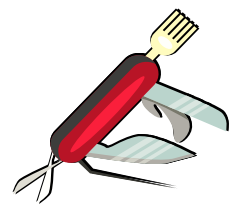
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

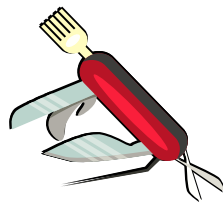
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.





- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.19 Comisionado Nacional Scout.

Tiene a su cargo la coordinación, supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes en la Rama Scout, además de las acciones para el crecimiento y seguridad de la misma.

Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Programa de Jóvenes, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional

Director Nacional de Programa de Jóvenes

Le responden de su gestión:

Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes

Comisionados Regionales Scout

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

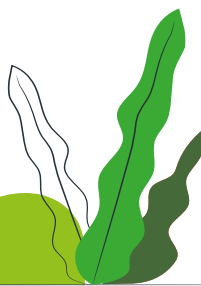
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Aplicar las disposiciones impartidas de la Jefatura Scout Nacional.





- Implementar la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo Relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Presentar y ejecutar el presupuesto aprobado para el cumplimiento del plan operativo nacional en pro del desarrollo del programa de jóvenes en el país.

Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

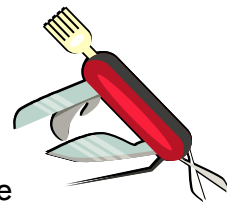
- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Programa del país (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada una de las regiones por medio de los Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes.
- Desarrolla, promueve e impulsa las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en el país.
- Elaborar, estudiar y desarrollar proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los programas del marco Mundo Mejor
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.

Función 4:

Participa activamente con la Dirección de Adultos en el Movimiento en la elaboración de documentos y procesos de formación de adultos, que contribuyan a la correcta aplicación de la política de programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:





- Elaborar documentos que permiten la correcta aplicación de la política de programa de jóvenes
- Elaborar y dirigir procesos de formación que ayuden a una mejor aplicación del programa de jóvenes.
- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.

Función 5:

Desarrolla, promueve e impulsa en coordinación con la Dirección de Desarrollo institucional las políticas, estrategias, eventos y actividades.

Tareas que implica la función:

- Articular acciones para el crecimiento de la membresía.
- Recibir la información necesaria para la realización de actividades seguras
- Gestionar y desarrollar proyectos dirigidos a los niños, niñas y jóvenes de la organización
- Realizar de manera conjunta la promoción, participación o desarrollo de actividades internacionales
- Proporcionar información para las comunicaciones que se requieran a través de medios de difusión.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

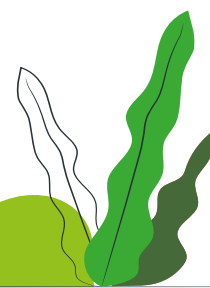
Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

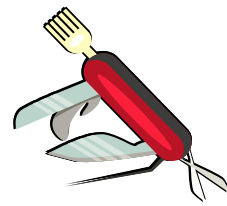
Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

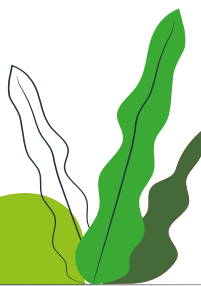
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos de su nivel.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

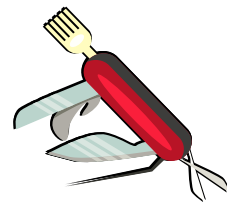
Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

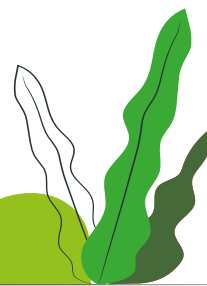
COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.





COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (s) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.





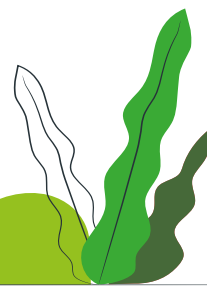
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

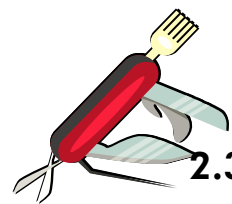
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.20 Comisionado Nacional de Caminantes

Tiene a su cargo la coordinación, supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes en la Rama Caminantes, además de las acciones para el crecimiento y seguridad de la misma.



Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Programa de Jóvenes, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional

Director Nacional de Programa de Jóvenes

Le responden de su gestión:

Comisionados Reg. de Programa de Jóvenes

Comisionados Regionales de Caminantes

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.





- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo Relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Presentar y ejecutar el presupuesto aprobado para el cumplimiento del plan operativo nacional en pro del desarrollo del programa de jóvenes en el país.

Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

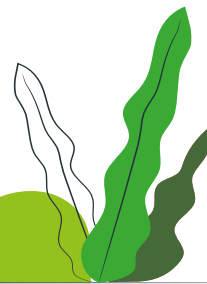
- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Programa del país (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada una de las regiones por medio de los Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes.
- Desarrolla, promueve e impulsa las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en el país.
- Elaborar, estudiar y desarrollar proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los programas del marco Mundo Mejor
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.

Función 4:

Participa activamente con la Dirección de Adultos en el Movimiento en la elaboración de documentos y procesos de formación de adultos, que contribuyan a la correcta aplicación de la política de programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Elaborar documentos que permiten la correcta aplicación de la política de





- programa de jóvenes
- Elaborar y dirigir procesos de formación que ayudan a una mejor aplicación del programa de jóvenes.
- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.

Función 5:

Desarrolla, promueve e impulsa en coordinación con la Dirección de Desarrollo institucional las políticas, estrategias, eventos y actividades.

Tareas que implica la función:

- Articular acciones para el crecimiento de la membresía.
- Recibir la información necesaria para la realización de actividades seguras
- Gestionar y desarrollar proyectos dirigidos a los niños, niñas y jóvenes de la organización
- Realizar de manera conjunta la promoción, participación o desarrollo de actividades internacionales
- Proporcionar información para las comunicaciones que se requieran a través de medios de difusión.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

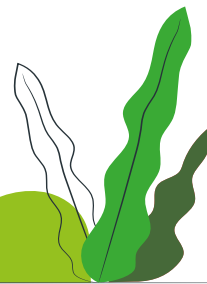
Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.



Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la ASC, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.



Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la ASC.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas en las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

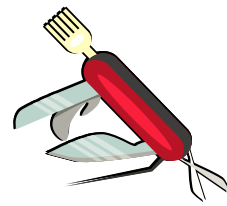
Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos de su nivel. Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

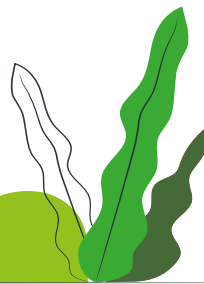
Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la





- protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (s) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.

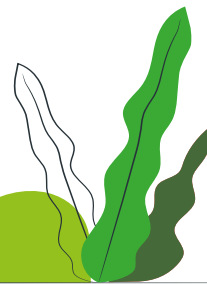
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.21 Comisionado Nacional Rover.

Tiene a su cargo la coordinación, supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes en la Rama Rover, además de las acciones para el crecimiento y seguridad de la misma.

Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Programa de Jóvenes, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional
Director Nacional de Programa de Jóvenes

Le responden de su gestión:

Comisionados Regional de Programa de Jóvenes
Comisionados Regionales Rover

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.





Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo Relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Presentar y ejecutar el presupuesto aprobado para el cumplimiento del plan operativo nacional en pro del desarrollo del programa de jóvenes en el país.

Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

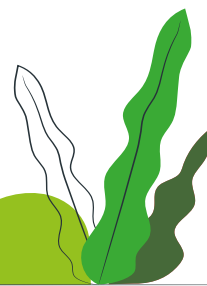
- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Programa del país (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada una de las regiones por medio de los Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes.
- Desarrolla, promueve e impulsa las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en el país.
- Elaborar, estudiar y desarrollar proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los programas del marco Mundo Mejor
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.

Función 4:

Participa activamente con la Dirección de Adultos en el Movimiento en la elaboración de documentos y procesos de formación de adultos, que contribuyan a la correcta aplicación de la política de programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Elaborar documentos que permiten la correcta aplicación de la Política de Programa de Jóvenes
- Elaborar y dirigir procesos de formación que ayudan a una mejor aplicación del





programa de jóvenes.

- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.

Función 5:

Desarrolla, promueve e impulsa en coordinación con la Dirección de Desarrollo institucional las políticas, estrategias, eventos y actividades.

Tareas que implica la función:

- Articular acciones para el crecimiento de la membresía.
- Recibir la información necesaria para la realización de actividades seguras
- Gestionar y desarrollar proyectos dirigidos a los niños, niñas y jóvenes de la organización
- Realizar de manera conjunta la promoción, participación o desarrollo de actividades internacionales
- Proporcionar información para las comunicaciones que se requieran a través de medios de difusión.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

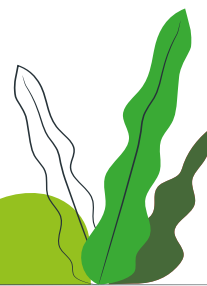
Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.



Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la ASC, interpretando y previendo la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.



Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la ASC.
- Promueve que los diferentes niveles de la ASC participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la ASC en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Se involucra en seguimiento a los planes estratégicos y/o operativos, verifica su alineación a los ejes estratégicos de la ASC, enfocando su esfuerzo de manera pertinente.

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos de su nivel.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

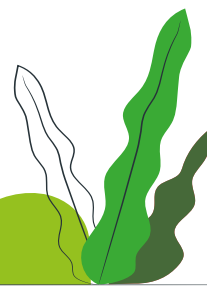
Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la





- protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizándolo la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (s) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.

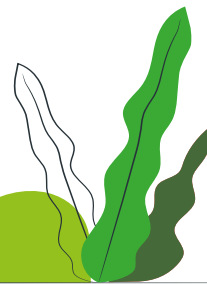
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.





- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.22 Director Nacional de Adultos en el Movimiento

Tiene a su cargo el desarrollo, promoción y aplicación de la política nacional de Adultos en el movimiento, su modelo de ejecución y su sistema de gestión, además de las acciones para el crecimiento con respecto a los adultos voluntarios.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Nacional, previo aval del Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional

Jefe Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Miembros del equipo Nacional de Adultos en el Movimiento

Comisionados Regionales de Adultos en el Movimiento

Jefes Regionales

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

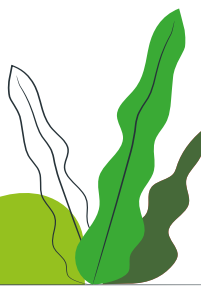
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.





- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo Relacionado a Adultos en el Movimiento.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente a Adultos en el Movimiento
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente a Adultos en el Movimiento
- Propender por el cumplimiento de las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Presentar y ejecutar el presupuesto aprobado para el cumplimiento del plan operativo nacional en pro del desarrollo de los Adultos en el País.

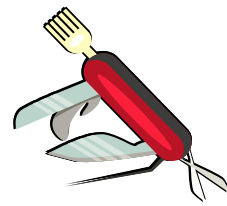
Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar la Política Nacional de Adultos en el Movimiento y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

- Redactar anexos, modificaciones y adiciones que considere con sus respectivos soportes bibliográficos para la Política Nacional de Adultos en el Movimiento y los diferentes programas que brinda la ASC.
- Realizar acciones de difusión de la política nacional de Adultos en el Movimiento en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Adultos del país (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento en cada una de las regiones por medio de los Comisionados Regionales de Adultos en el Movimiento.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación de la política nacional de Adultos en el Movimiento.
- Elaborar, estudiar y desarrollar proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de Adultos en el Movimiento, la política de participación juvenil y demás programas vigentes
- Propender por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Propender por la promoción y aplicación de todos los programas vigentes e iniciativas del nivel mundial o la Región interamericana.





2.3.23 Comisionado Nacional de Mundo Mejor.

Tiene a su cargo la coordinación, supervisión, ejecutar y motivar la participación de niños, jóvenes y adultos en los programas del marco mundo mejor con los integrantes de la nación scout.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Nacional, previo aval del Director Nacional de Programa de jóvenes.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional

Director Nacional de Programarama de jóvenes

Le responden de su gestión:

Comisionados regionales de mundo mejor

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

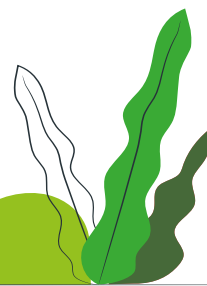
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.





- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Presentar y ejecutar el presupuesto aprobado para el cumplimiento del plan operativo nacional en pro del desarrollo del programa de jóvenes en el país.

Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Programa del país (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada una de las regiones por medio de los Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes.
- Desarrolla, promueve e impulsa las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en el país.
- Elaborar, estudiar y desarrollar proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los programas del marco Mundo Mejor
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.

Función 4:

Promover en las regiones la implementación y participación en los programas del marco mundo mejor e impartir las orientaciones que se consideren pertinentes.

Tareas que implica la función:

- Difundir los programas del marco mundo mejor en la regiones como complemento al programa scout, asegurando que se cuente con la información respectiva.





- Proporcionar asesoría que le sea requerida por los comisionados nacionales o regionales de rama y programa en relación a los programas del marco mundo mejor.
- Mantenerse actualizado y en comunicación constante con los lineamientos mundiales o interamericanos para garantizar la fidelidad de la información que proporciona en la Región.
- Difundir de manera oportuna los eventos relacionados con los programas nacionales o internacionales del marco mundo mejor.
- Propiciar actividades nacionales que permitan desarrollar los programas que conforman el marco mundo mejor y generen un impacto en la sociedad.
- Vincular a las actividades nacionales acciones y programas donde se promueva el conocimiento e interés en el marco mundo mejor.

Función 5:

Participa activamente con la Dirección de Adultos en el Movimiento en la elaboración de documentos y procesos de formación de adultos, que contribuyan a la correcta aplicación de los programas del marco mundo mejor.

Tareas que implica la función:

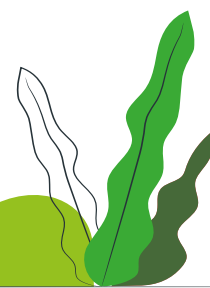
- Elaborar documentos que permiten la correcta aplicación de los programas del marco mundo mejor.
- Elaborar y dirigir procesos de formación que ayudan a una mejor aplicación de los programas del marco mundo mejor como complemento al programa scout.
- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales relacionados con los programas del marco mundo mejor.
- acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.

Función 6:

Desarrolla, promueve e impulsa en coordinación con la Dirección de Desarrollo institucional los programas, estrategias, eventos y actividades del marco mundo mejor.

Tareas que implica la función:

- Recibir la información necesaria para la realización de actividades seguras
- Gestionar y desarrollar proyectos dirigidos a los niños, niñas y jóvenes de la organización
- Realizar de manera conjunta la promoción, participación o desarrollo de actividades internacionales relacionadas con el marco mundo mejor.
- Proporcionar información para las comunicaciones que se requieran a través de medios de difusión de las actividades, eventos y programas del marco mundo mejor.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

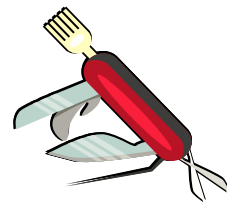
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

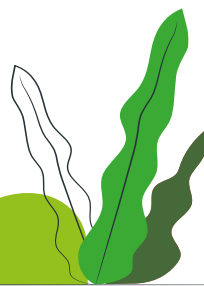
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

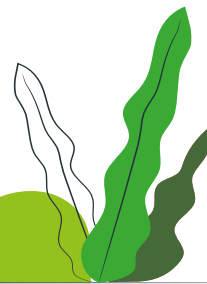
- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.





COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (s) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.

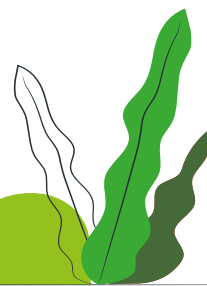
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

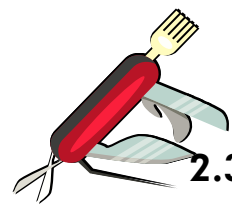
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.24 Comisionado Nacional de Cultura Scout.

Tiene a su cargo coordinar, ejecutar y motivar la participación de niños, jóvenes y adultos en los programas y actividades propuestas en cultura scout a nivel nacional



Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Nacional, previo aval del Director Nacional de Programa de jóvenes.

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional
Jefe Scout Nacional
Director Nacional de Programa de jóvenes.

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

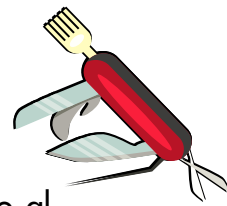
Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.





Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Presentar y ejecutar el presupuesto aprobado para el cumplimiento del plan operativo nacional en pro del desarrollo del programa de jóvenes en el país.

Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

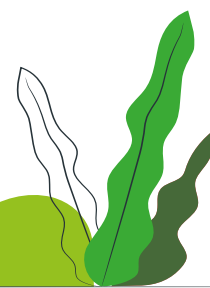
- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Programa de Jóvenes a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Programa del país (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en cada una de las regiones por medio de los Comisionados Regionales de Programa de Jóvenes.
- Desarrolla, promueve e impulsa las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en el país.
- Elaborar, estudiar y desarrollar proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los programas del marco Mundo Mejor
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.

Función 4:

Promover en las regiones la implementación y participación en los programas y actividades de cultura scout e impartir las orientaciones que se consideren pertinentes.

Tareas que implica la función:

- Difundir las actividades, proyectos eventos de cultura scout en las regiones como complemento al programa scout, asegurando que se cuente con la información respectiva.
- Proporcionar asesoría que le sea requerida por los comisionados nacionales o regionales de rama y programa en relación a los pilares de la comisión de cultura scout.





- Difundir de manera oportuna los eventos relacionados con las actividades y proyectos culturales.
- Promover los proyectos y actividades culturales con proyección de rama, grupal, regional y nacional.
- Promover actividades que posibiliten la recuperación de la memoria histórica scout el diseño y promoción de códigos culturales.
- Vincular a las actividades nacionales acciones y programas donde se promueva el conocimiento e interés por las iniciativas de cultura scout.

Función 5:

Participa activamente con la Dirección de Adultos en el Movimiento en la elaboración de documentos y procesos de formación de adultos, que contribuyan al cumplimiento de los propósitos de la comisión.

Tareas que implica la función:

- Elaborar documentos que permiten la correcta aplicación de los pilares y los propósitos de la comisión y la difusión de los mismos mediante articulación con la dirección de adultos.
- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.

Función 6:

Desarrolla, promueve e impulsa en coordinación con la Dirección de Desarrollo institucional los programas, estrategias, eventos y actividades y proyectos culturales de la comisión.

Tareas que implica la función:

- Recibir la información necesaria para la realización de actividades seguras
- Gestionar y desarrollar proyectos dirigidos a los niños, niñas y jóvenes de la organización con enfoque cultural.
- Proporcionar información para las comunicaciones que se requieran a través de medios de difusión de las actividades, eventos, actividades programas y proyectos de la comisión.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.





- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

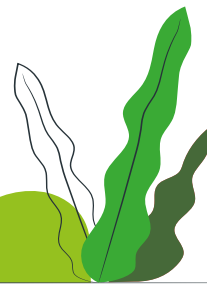
Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.





- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.





- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

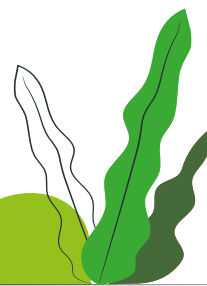
Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la





- protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) Región (s) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.

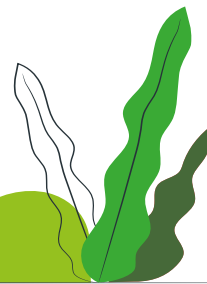
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

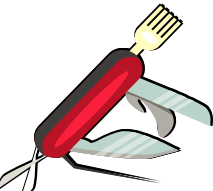
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

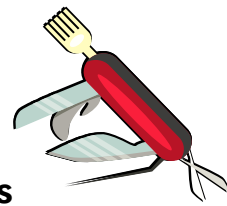
Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.



- 
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en membresía de la organización.
 - Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.25 Miembro de Comisiones Nacionales de Programa de jóvenes

Tiene a su cargo el apoyo a la coordinación, supervisión y ejecución del Programa de Jóvenes con las comisiones de ramas o programas específicos según le corresponda.

Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Programa, previo aval del Jefe Nacional

Responde de su Gestión a:

Director Nacional de Programa de Jóvenes

Comisionado Nacional de rama o programa específico

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

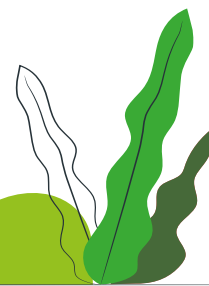
Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo nacional en lo relacionado al programa de jóvenes.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Comisionado los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente al programa de jóvenes
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente al programa de jóvenes.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Dar respuesta de manera oportuna a las actividades que se le soliciten según el plan operativo.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procurar el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar la Política Nacional de Programa de Jóvenes y su modelo de aplicación

Tareas que implica la función:

- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Programa de Jóvenes en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación de la Política Nacional de programa jóvenes a través de un acompañamiento activo a los equipos regionales de programa.
- Desarrolla, promueve e impulsa las herramientas necesarias para la aplicación del Programa de Jóvenes en el país.
- Elaborar, estudiar y desarrollar proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la Política de Programa de Jóvenes, la política de participación juvenil y los programas del marco Mundo Mejor
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Propende por la promoción y aplicación de los programas del marco Mundo Mejor y cultura Scout a nivel nacional aplicado a las diferentes ramas.

Función 4:

Apoyar la ejecución de las actividades de la comisión relacionadas con el cumplimiento de la misión de la Asociación.

Tareas que implica la función:

- Cumplir de manera oportuna con los requerimientos que le sean realizados por el líder de la comisión y en distribución por el equipo.
- Trabajar de manera articulada con el equipo de la comisión a la que pertenece para dar cumplimiento a los compromisos que le fueran asignados.
- Informar de manera oportuna los avances de las actividades asignadas y las dificultades en su ejecución.
- Permanecer informado y actualizado de las acciones del equipo nacional.
- Dar respuesta, asesoría u orientación a las regiones que lo requieran o remitir a los encargados en la Nación.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

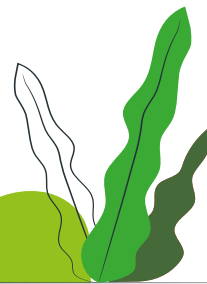
Grado de dominio 3

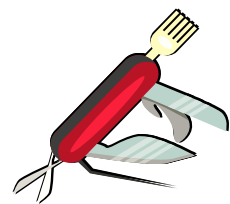
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso



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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

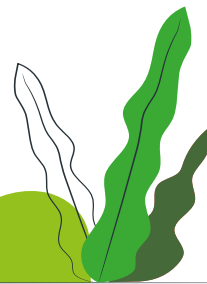
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo. Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.

Conductas

- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo. Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.

Conductas

- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

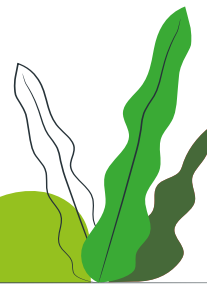
COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

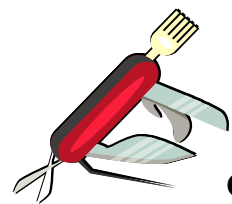
Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.



**COMPETENCIA 19: Dirección del proyecto educativo.****Criterio**

- Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) región (s) del país.

Conductas

- Promueve y difunde las políticas de programa de jóvenes, participación juvenil, diversidad e inclusión y los programas mundiales o regionales vigentes.
- Investiga, se documenta y se actualiza sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Desarrolla y aplica proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de programa de jóvenes, la política de participación juvenil y los demás programas vigentes.





Función 4:

Desarrollar, promover e impulsar el marco conceptual, pedagógico, estructural y administrativo del sistema de gestión de adultos.

Tareas que implica la función:

- Propender por el correcto desarrollo, actualización e implementación de cada una de las etapas del sistema de gestión de adultos, en colaboración con el equipo de la dirección nacional de Adultos en el movimiento.
- Acompañar activamente a las comisiones regionales de adultos en el movimiento, así como a los grupos Scout en la implementación del modelo de adultos.
- Desarrollar y promover herramientas, estrategias y actividades para la correcta aplicación del modelo de gestión de adultos.

Función 5:

Orientar y acompañar la atracción, vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su Dirección.

Tareas que implica la función:

- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo.
- Detectar necesidades de la Dirección Nacional de Adultos en el Movimiento para incorporar adultos con los perfiles requeridos para el equipo.
- Crear los equipos de trabajo que considere necesarios, para desarrollar las funciones que le encomiende el Consejo Scout Nacional y el jefe Scout Nacional.
- Mantener una permanente y estrecha comunicación con los Comisionados a su cargo, el Jefe Scout Nacional y los Comisionados Regionales de Adultos en el Movimiento.

Función 6:

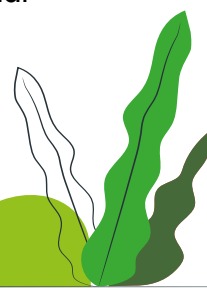
Desarrolla, promueve e impulsa, documentos, manuales y procesos de formación y perfeccionamiento continuo que contribuyan al desarrollo de competencias en los adultos de la organización, con apoyo del equipo nacional de adultos en el movimiento, la dirección nacional de Programa de Jóvenes y la Dirección nacional de Desarrollo institucional.

Tareas que implica la función:

- Elaborar documentos, herramientas y procesos de formación que permitan la correcta aplicación de la política nacional de Adultos en el movimiento.
- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.
- Elaborar documentos, herramientas y procesos de formación que accedan la correcta aplicación del modelo de gestión de adultos.

Función 7:

Desarrolla, promueve e impulsa en coordinación con la Dirección de Desarrollo Institucional las políticas, estrategias, eventos y actividades.





Tareas que implica la función:

- Articular acciones para el crecimiento de la membresía de adultos.
- Recibir la información necesaria de la Dirección Nacional de Desarrollo Institucional para generar espacios formativos y de la difusión que se requiera para el apoyo a la implementación de la Política Nacional de Desarrollo Institucional.
- Realizar de manera conjunta la promoción, participación o desarrollo de actividades internacionales
- Proporcionar información para las comunicaciones que se requieran a través de medios de difusión.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

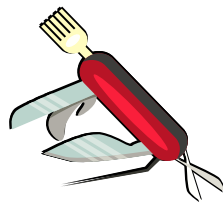
Capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.

Grado de dominio 3

Criterio

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





Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedica un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

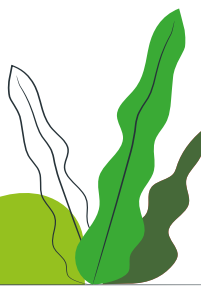
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las





ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.

- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 4

Criterio

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





Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.

Trabajo en Equipo

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

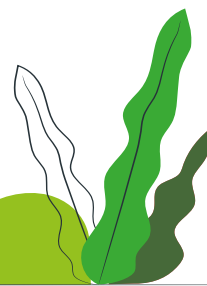
Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la





- protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.

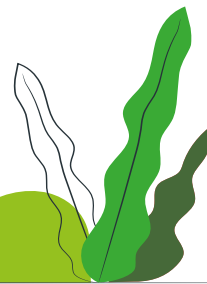
COMPETENCIA 25: Gestión estratégica del talento humano

Criterio

- Es la capacidad de diseñar y desarrollar acciones relacionadas con la atracción, vinculación, desempeño y evaluación según el modelo de competencias

Conductas

- Fomenta y acompaña la implementación de las políticas y lineamientos relacionadas con la gestión de adultos.
- Diseña estrategias y herramientas para la gestión de los adultos según el ciclo de vida en la organización.
- Genera espacios, metodologías, y espacios para la formación básica y el perfeccionamiento continuo de los adultos de la organización.
- Acompaña y orienta las estrategias para el desarrollo de las competencias esenciales y específicas.





2.3.26 Miembro del Equipo Nacional de Adultos En el Movimiento

Tienen a su cargo desarrollar, promover e impulsar el marco conceptual, pedagógico, estructural y administrativo de la política de adultos en el movimiento y su sistema de gestión, bajo la orientación del Director Nacional de Adultos en el Movimiento.

Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Adultos en el Movimiento, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional

Director Nacional de Adultos en el Movimiento

Le responden de su gestión:

Comisionados Regionales de Adultos en el Movimiento

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

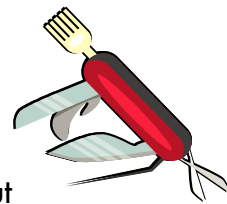
Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.





- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Apoya la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo relacionado a Adultos en el Movimiento.

Tareas que implica la función:

- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente a Adultos en el Movimiento.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Trabajar de manera articulada según las indicaciones del Director Nacional de Adultos en el Movimiento con las demás direcciones y estamentos para dar cumplimiento al plan operativo.

Función 3:

Apoyar el desarrollo, aplicación y evaluación de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

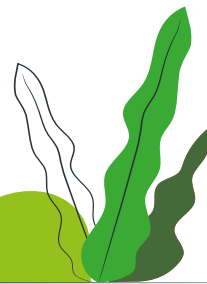
- Redactar anexos, modificaciones o actualizaciones de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento según las indicaciones del Director Nacional de Adultos en el movimiento.
- Realizar acciones de difusión de la política nacional de Adultos en el Movimiento en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Adultos del país (animación territorial).
- Apoyar la evaluación de la aplicación de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento en cada una de las regiones.

Función 4:

Desarrolla, promueve e impulsa, documentos, manuales y procesos de formación y perfeccionamiento continuo que contribuyan al desarrollo de competencias en los adultos de la organización.

Tareas que implica la función:

- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- Acompaña los procesos de desarrollo de competencias de los adultos de la Asociación que sean requeridos.
- Apoya a las regiones con los procesos contemplados en el ciclo de vida del adulto y el uso de herramientas complementarias de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

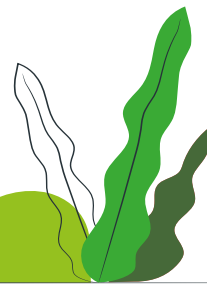
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

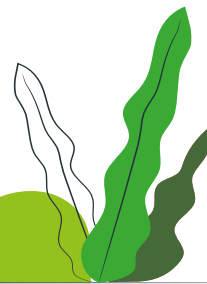
- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.





COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.

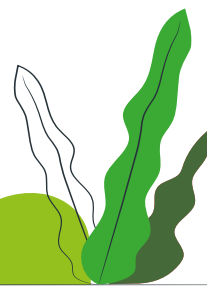
COMPETENCIA 25: Gestión estratégica del talento humano

Criterio

- Es la capacidad de diseñar y desarrollar acciones relacionadas con la atracción, vinculación, desempeño y evaluación según el modelo de competencias

Conductas

- Fomenta y acompaña la implementación de las políticas y lineamientos relacionadas con la gestión de adultos.
- Diseña estrategias y herramientas para la gestión de los adultos según el ciclo de vida en la organización.
- Genera espacios, metodologías, y espacios para la formación básica y el perfeccionamiento continuo de los adultos de la organización.
- Acompaña y orienta las estrategias para el desarrollo de las competencias esenciales y específicas.





2.3.27 Secretario de la Dirección Nacional de Adultos En el Movimiento.

Tiene a su cargo el manejo administrativo y de registro del sistema de gestión de adultos bajo la orientación del Director Nacional de Adultos en el Movimiento.

Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Adultos en el Movimiento, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional
Director Nacional de Adultos en el Movimiento

Le responden de su gestión:

Miembros del equipo Nacional de Adultos en el Movimiento

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas..

Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la ASC.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout





Nacional.

Función 2:

Apoya la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo relacionado a Adultos en el Movimiento.

Tareas que implica la función:

- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente a Adultos en el Movimiento.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Trabajar de manera articulada según las indicaciones del Director Nacional de Adultos en el Movimiento con las demás direcciones y estamentos para dar cumplimiento al plan operativo.

Función 3:

Apoyar el desarrollo, aplicación y evaluación de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

- Redactar anexos, modificaciones o actualizaciones de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento según las indicaciones del Director Nacional de Adultos en el movimiento.
- Realizar acciones de difusión de la política nacional de Adultos en el Movimiento en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Adultos del país (animación territorial).
- Apoyar la evaluación de la aplicación de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento en cada una de las regiones.

Función 4:

Desarrolla, promueve e impulsa, documentos, manuales y procesos de formación y perfeccionamiento continuo que contribuyan al desarrollo de competencias en los adultos de la organización.

Tareas que implica la función:

- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- Acompaña los procesos de desarrollo de competencias de los adultos de la Asociación que sean requeridos.
- Apoya a las regiones con los procesos contemplados en el ciclo de vida del adulto y el uso de herramientas complementarias de la Política Nacional de Adultos en el Movimiento.

Función 5:

Desarrolla, promueve e impulsa, documentos, manuales y procesos de formación y perfeccionamiento continuo que contribuyan al desarrollo de competencias en los adultos de la organización, con apoyo del equipo nacional de adultos en el movimiento, la dirección





nacional de Programa de Jóvenes y la Dirección nacional de Desarrollo institucional.

Tareas que implica la función:

- Elaborar documentos, herramientas y procesos de formación que permitan la correcta aplicación de la política nacional de Adultos en el movimiento.
- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.
- Elaborar documentos, herramientas y procesos de formación que permitan la correcta aplicación del modelo de gestión de adultos.

Función 6:

Desarrolla, promueve e impulsa en coordinación con la Dirección de Desarrollo institucional las políticas, estrategias y actividades necesarias para:

Tareas que implica la función:

- El crecimiento de la membresía.
- La realización de actividades seguras
- El desarrollo de eventos nacionales
- La gestión y desarrollo de proyectos dirigidos a los niños, niñas y jóvenes de la organización
- La promoción y participación de actividades internacionales
- Comunicaciones a través de medios de difusión.

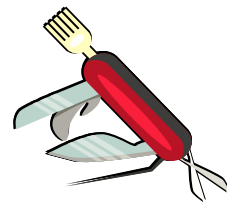
Función 7:

Gestionar y salvaguardar los documentos emitidos por la dirección Nacional de Adultos en el Movimiento.

Tareas que implica la función:

- Conservar y llevar debidamente foliados y mantener al día los documentos que se derivan de las actividades de la dirección nacional y los libros que se generen.
- Suscribir, conjuntamente con el director nacional de adultos, las actas de las reuniones, acuerdos, decisiones y resoluciones de la dirección.
- Tramitar y custodiar la correspondencia de la dirección en coordinación con el director de adultos en el movimiento.
- Firmar todas las certificaciones oficiales de la Asociación.
- Actualizar y custodiar los archivos de la dirección nacional de adultos.
- Colaborar con el director de adultos en la elaboración de los informes para el Jefe Scout nacional, el Consejo Scout Nacional y la Asamblea Scout Nacional.
- Elaborar los certificados de formación autorizados por la Dirección y/o el Equipo Nacional.
- Colaborar con los Comisionados Regionales de Adultos en el Movimiento suministrando información y tramitando debidamente sus solicitudes e inquietudes.
- Las demás facultades explícitas o implícitas en los Estatutos, Reglamentos, Políticas y demás normas de la Asociación y las que le fije el Consejo Scout Nacional





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

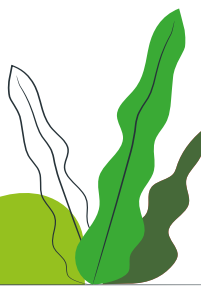
- Analiza los resultados de su aprendizaje y comparte sus conocimientos y experiencia con los demás.

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.



Compromiso





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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

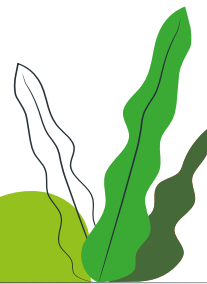
- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.



Trabajo en Equipo





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

Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

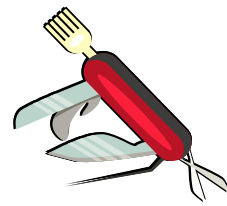
Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐



Competencias específicas:





COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

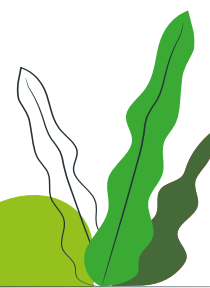
Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.





Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.

COMPETENCIA 25: Gestión estratégica del talento humano

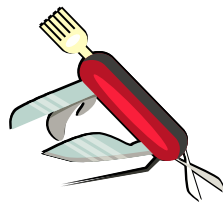
Criterio

- Es la capacidad de diseñar y desarrollar acciones relacionadas con la atracción, vinculación, desempeño y evaluación según el modelo de competencias

Conductas

- Fomenta y acompaña la implementación de las políticas y lineamientos relacionadas con la gestión de adultos.
- Diseña estrategias y herramientas para la gestión de los adultos según el ciclo de vida en la organización.
- Genera espacios, metodologías, y espacios para la formación básica y el perfeccionamiento continuo de los adultos de la organización.
- Acompaña y orienta las estrategias para el desarrollo de las competencias esenciales y específicas.





2.3.28 Director Nacional de Desarrollo Institucional.

Tiene a su cargo el desarrollo, promoción y aplicación de la Política de Desarrollo Institucional de la ASC en todos los niveles, además de las acciones para el crecimiento de la misma.

Responsable de su nombramiento

Jefe Scout Nacional, previo aval del Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Scout Nacional
Jefe Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Comisionados Nacionales adscritos a su dirección
Comisionados Regionales de Desarrollo Institucional
Jefes Regionales

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

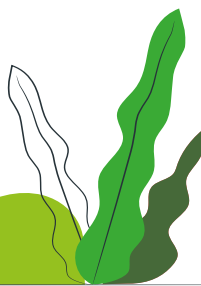
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.





- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo Nacional en lo Relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente a Desarrollo Institucional
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Presentar y ejecutar el presupuesto aprobado para el cumplimiento del plan operativo nacional en pro del desarrollo Institucional en el país.

Función 3:

Desarrollar, promover e impulsar la Política Nacional de Desarrollo Institucional y su modelo de aplicación.

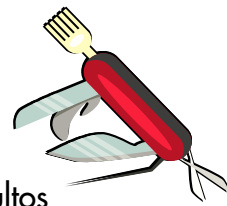
Tareas que implica la función:

- Redactar anexos, modificaciones y adiciones que considere con sus respectivos soportes bibliográficos para la Política Nacional de Desarrollo Institucional y los diferentes programas que brinda la ASC.
- Realizar acciones de difusión de la política nacional de Desarrollo Institucional en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación a de la Política Nacional de Desarrollo Institucional a través de un acompañamiento activo a los diferentes comisionados de Desarrollo Institucional, jefes regionales y consejos regionales del país (animación territorial).
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Desarrollo Institucional en cada una de las regiones por medio de los Directores Regionales de Desarrollo Institucional.
- Desarrolla, promueve e impulsa las herramientas necesarias para la aplicación del Desarrollo Institucional en el país.
- Elaborar, estudiar y desarrollar proyectos que contribuyan al desarrollo del proyecto educativo, la política de Desarrollo institucional, la política de participación juvenil y los programas actuales.
- Propende por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.
- Propender por la promoción y aplicación de todos los programas vigentes e iniciativas del nivel mundial o la Región interamericana.



Función 4:





Orientar y acompañar la atracción, vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su Dirección.

Tareas que implica la función:

- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo.
- Detectar necesidades de la Dirección Nacional de Desarrollo Institucional para incorporar adultos con los perfiles requeridos para el equipo.
- Crear los equipos de trabajo que considere necesarios, para desarrollar las funciones que le encomiende el Consejo Scout Nacional y el jefe Scout Nacional.
- Mantener una permanente y estrecha comunicación con los Comisionados a su cargo, el Jefe Scout Nacional y los Comisionados Regionales de Desarrollo Institucional.

Función 5:

Participa activamente con la Dirección de Adultos en el Movimiento en la elaboración de documentos y procesos de formación de adultos, que contribuyan a la correcta aplicación de la política de Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Elaborar documentos que permiten la correcta aplicación de la política de Desarrollo Institucional
- Elaborar y dirigir procesos de formación que ayudan a una mejor aplicación del Desarrollo Institucional
- Promueve e impulsa la participación de los dirigentes en los procesos de formación de adultos Regionales, Nacionales e Internacionales.
- acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo para el desempeño de su cargo o función.

Función 6:

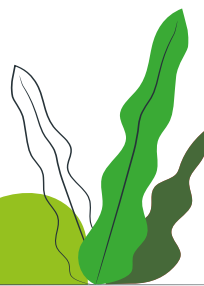
Desarrolla, promueve y genera alianzas estratégicas, proyectos o acuerdos con diferentes organizaciones, para el cumplimiento de la misión y la visión el pro del crecimiento de la organización.

Tareas que implica la función:

- Formular, desarrollar y ejecutar proyectos que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las Relaciones y convenios con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que impulsen el cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las Relaciones Interinstitucionales con la Creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades que impulsen acciones de servicio a la comunidad, en coordinación con los diferentes Áreas de la Organización.
- Realiza seguimiento y evaluación a los diferentes convenios que realice a la Asociación



Función 7:





Desarrollar y promover acciones para gestionar los riesgos de la organización.

Tareas que implica la función:

- Orienta la implementación del lineamiento de gestión del riesgo a nivel nacional.
- Identificar, gestionar y monitorear los riesgos a los cuales está expuesta la organización.
- Propender por el correcto cumplimiento y aplicación de las políticas en pro de la protección del peligro de los niños y jóvenes

Función 8:

Promover acciones que ayuden a mantener una correcta comunicación interna y externa, así como el correcto uso de las marcas institucionales.

Tareas que implica la función:

- Desarrolla, genera y divulga contenidos de carácter institucional para comunicar a todos los miembros de la organización el acontecer institucional.
- Desarrolla, genera y divulga contenidos institucionales de interés general para organizaciones externas que ayuden a visualizar y promocionar la organización, así como divulgación de información específica.
- Propender por el uso correcto de las marcas institucionales

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

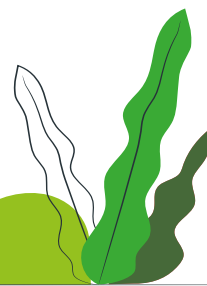
- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.



Conciencia Organizacional





Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la ASC participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo





a los acontecimientos actuales.



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.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.

Trabajo en Equipo

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

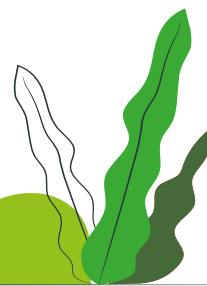
Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y alineada a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y alineada la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.





- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que impliquen la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 16: Gestión de proyectos

Criterio

- Es la habilidad técnica para diseñar, presentar, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de interés para la ASC.

Conductas

- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia para diseñar y presentar proyectos ante organizaciones públicas y privadas que beneficien a la ASC. Así como la ejecución de los mismos.
- Orienta y/o delega a su equipo ejerciendo la supervisión necesaria para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Gestiona el cumplimiento oportuno de los proyectos asignados.

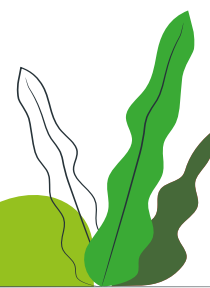
COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.





COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.

COMPETENCIA 23: Gestión de la Crisis y Resolución de Problemas

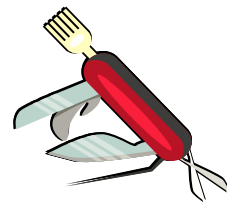
Criterio

- Habilidad para desarrollar e implementar modelos para la resolución de problemas y el manejo de crisis en situaciones relacionadas con la materialización de los riesgos.

Conductas

- Organiza e integra equipos multidisciplinarios para la atención e intervención en situaciones de crisis.
- Refleja asertividad y coherencia para la toma de decisiones y difusión de la información en situaciones de crisis.
- Identifica y aplica soluciones a situaciones de crisis que protegen los intereses de la Asociación





2.3.29 Comisionado Nacional de Relaciones Interinstitucionales y Comunicaciones.

Tiene a su cargo Coordinar acciones de difusión y divulgación para generar procesos de comunicación con los públicos internos y externos, desarrollando interlocución y desarrollo de alianzas estratégicas con diferentes organizaciones.

Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Desarrollo Institucional, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional
Director Nacional de Desarrollo Institucional

Le responden de su gestión:

Comisionados Regionales de Relaciones interinstitucionales y comunicaciones.

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio de cargos afines en su campo profesional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

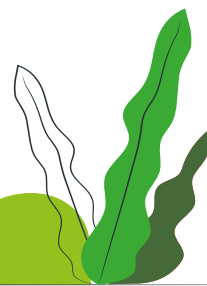
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la ASC.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.





- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Apoyar la elaboración y ejecución del plan operativo nacional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Acompañar el seguimiento del plan operativo en lo referente a desarrollo institucional.
- Propende por el cumplimiento del plan operativo nacional con todo lo relacionado a la estrategia de comunicaciones.

Función 3:

Desarrollar y promover acciones que ayuden a mantener una correcta comunicación interna y externa.

Tareas que implica la función:

- Desarrolla, genera y divulga contenidos de carácter institucional para comunicar a todos los miembros de la organización el acontecer institucional en todos los niveles de la misma, a través de los diferentes canales de comunicación establecidos por la ASC .
- Desarrolla, genera y divulga contenidos institucionales de interés general para organizaciones externas que ayuden a visualizar y promocionar la organización, así como divulgación de información específica.
- Realiza estudios de segmentación de audiencia para que los canales y tipos de comunicaciones puedan llegar al público objetivo.
- Planifica, diseña y gestiona contenidos para los diferentes públicos objetivos de la organización.

Función 4:

Trabajar de manera articulada con las demás líneas estratégicas y estamentos de la Asociación para posibilitar la comunicación fluida y la adaptación de lineamientos en temas de relaciones interinstitucionales y de comunicaciones

Tareas que implica la función:

- Establecer estrategias con su equipo de trabajo que permita que la información, eventos, actividades, comunicados y circulares sean difundidos ampliamente y de manera oportuna.
- Recibir información de las direcciones para publicaciones, comunicados o difusión de información de manera periódica.
- Participar y dirigir procesos de formación y difusión de información de que ayudan a mejorar los procesos de comunicación y a mantener informados a sus miembros.





- Asesorar a las regiones mediante el comisionado regional en el manejo de las relaciones interinstitucionales y comunicaciones

Función 5

Promueve y coordina la creación de equipos de trabajo interdisciplinario en el campo de la comunicación, para el desarrollo de contenidos audiovisuales, impresos y escritos.

Tareas que implica la función:

- Coordina equipos de trabajo para el desarrollo, de contenidos de carácter institucional para comunicar a todos los miembros de la organización el acontecer institucional en todos los niveles de la misma.
- Coordina equipos de trabajo para el desarrollo de contenidos institucionales de interés general para organizaciones externas que ayuden a visualizar y promocionar la organización, así como divulgación de información específica.
- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo.
- Mantener una permanente y estrecha comunicación con las direcciones nacionales, comisionados regionales de relaciones interinstitucionales y comunicaciones y el Jefe Scout Nacional.

Función 6:

Velar por el correcto uso de la imagen y marcas institucionales.

Tareas que implica la función:

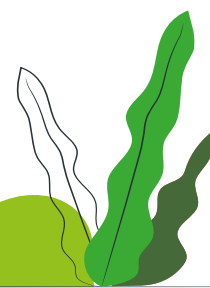
- Propende por el correcto uso de las marcas y la imagen institucional
- Difundir información a los miembros que orienten el uso adecuado de la marca y la imagen institucional.
- Informar de manera oportuna a quien corresponda sobre usos inadecuados o indebidos de la marca y la imagen institucional

Función 7:

Desarrolla, promueve y genera alianzas estratégicas, proyectos o acuerdos con diferentes organizaciones, para el cumplimiento de la misión y la visión el pro del crecimiento de la organización.

Tareas que implica la función:

- Formular, desarrollar y ejecutar proyectos que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las Relaciones y convenios con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que impulsen el cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las Relaciones Interinstitucionales con la Creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades que impulsen acciones de servicio a la comunidad, en coordinación con los diferentes Áreas de la Organización.
- Realiza seguimiento y evaluación a los diferentes convenios que realice a la Asociación





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

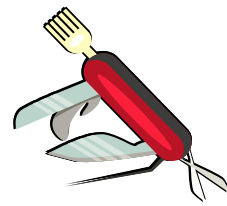
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedica un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

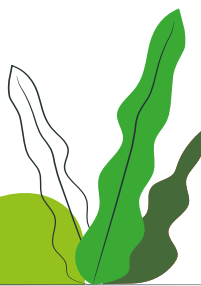
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

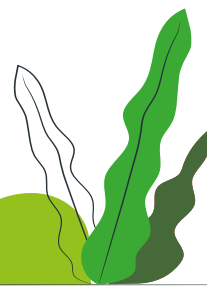
- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva en las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 16: Gestión de proyectos

Criterio

- Es la habilidad técnica para diseñar, presentar, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de interés para la ASC.

Conductas

- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia para diseñar y presentar proyectos ante organizaciones públicas y privadas que beneficien a la ASC. Así como la ejecución de los mismos.
- Orienta y/o delega a su equipo ejerciendo la supervisión necesaria para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Gestiona el cumplimiento oportuno de los proyectos asignados.





COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizándolo la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.

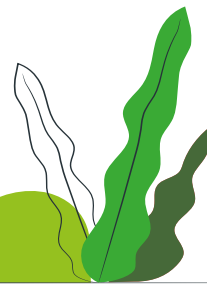
COMPETENCIA 26: Gestión Estratégica de la Comunicación

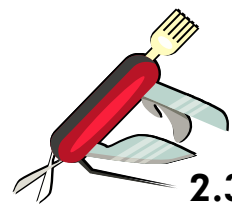
Criterio

- Es la capacidad para diseñar e implementar una estrategia de comunicación interna y externa que contribuya al cumplimiento de la misión y visión de la organización

Conductas

- Utiliza los medios y canales de comunicación de manera eficiente para divulgar contenidos institucionales que apunte al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ASC
- Diseña y orienta las buenas prácticas de comunicación organizacional para posicionamiento de marca. Diseña y orienta las buenas prácticas





2.3.32 Comisionado Internacional



Tienen a su cargo dirigir y coordinar las acciones de la ASC en materia internacional.

Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Desarrollo Institucional, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional

Director Nacional de Desarrollo Institucional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional o tecnológica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación o en su vida profesional.
- Contar con nivel de inglés C1.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- organizacional para posicionamiento de marca.
- Coordina acciones de articulación entre los estamentos que permitan la fluidez de la información en todos los niveles.

Funciones y tareas:

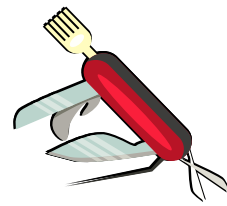
Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.





Función 2:

Desarrollar y promover proyectos, convenios y actividades que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización, así como el fortalecimiento y la consolidación de las relaciones internacionales de la misma con las demás OSN, la OMMS y demás organizaciones públicas y privadas de orden internacional.

Tareas que implica la función:

- Desarrollar y promover las Relaciones y convenios con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que impulsen el cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar, promover y mantener las relaciones con la OMMS y las OSN adscritas a ella, generando acuerdos de cooperación y buenas prácticas que promuevan el desarrollo de las mismas.
- Buscar oportunidades de fortalecimiento institucional a través de organizaciones de talla internacional.

Función 3:

Promover e impulsar la participación de los miembros de la ASC en las actividades, seminarios y convocatorias realizadas por la OMMS y las demás OSN, así como organizaciones de nivel internacional.

Tareas que implica la función:

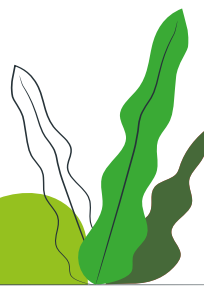
- Promueve a través de diferentes medios las actividades propuestas por la OMMS, las demás OSN y diferentes entidades de talla internacional.
- Gestiona becas de participación para los diferentes miembros de la ASC
- Dirige los procesos de otorgamiento de becas de acuerdo a los perfiles y competencias de los aspirantes.
- Acompaña a los diferentes jefes de la delegación Colombia en las diferentes actividades de nivel internacional
- Mantiene informado a todos los miembros del desarrollo de las convocatorias y actividades de nivel internacional.
- Sabe expresarse de manera correcta y adecuada sobre temas internacionales
- Manejar con destreza las nuevas tecnologías de la información y comunicación aplicándolas a las relaciones internacionales.

Función 4:

Traducir en coordinación con el Jefe Scout Nacional y las direcciones nacionales documentos y demás contenidos necesarios para la ASC que estén en idiomas diferentes al español.

Tareas que implica la función:

- Participa en la traducción de documentos y contenidos necesarios para la organización que se encuentren en idiomas diferentes al español.
- Coordina la creación y supervisa la tarea de equipos de traducción de documentos y contenidos necesarios para la organización que se encuentren en idiomas diferentes al español





2.3.30 Comisionado Nacional de Crecimiento.

Tiene a su cargo coordinar y apoyar las estrategias de crecimiento de la organización. Además del control y análisis de los datos de membresía (inscripción, progresión de activos infantiles y juveniles, formación de adultos y registro de proyectos, generando datos estadísticos para la toma de decisiones en la Nación.

Responsable de su nombramiento

Director nacional de desarrollo institucional previo aval del Jefe Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional

Director nacional de desarrollo institucional

Le responden de su gestión:

Comisionados Regionales de crecimiento

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente profesional en áreas administrativas con conocimiento en gestión de proyectos y, relaciones interinstitucionales.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.





- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Apoyar la elaboración y ejecución del plan operativo nacional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Acompañar el seguimiento del plan operativo en lo referente a desarrollo institucional.
- Propende por el cumplimiento del plan operativo nacional con todo lo relacionado con crecimiento.

Función 3:

Desarrollar y promover proyectos, convenios y actividades que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.

Tareas que implica la función:

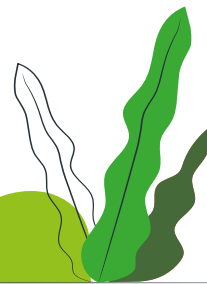
- Formular, desarrollar y ejecutar proyectos que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover relaciones y convenios con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que impulsen el cumplimiento de la misión, visión y el crecimiento de la organización.
- Desarrollar y promover las Relaciones Interinstitucionales con la Creación, desarrollo y seguimiento de acuerdos interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades que impulsen acciones de servicio a la comunidad.
- Diseña y desarrollar acciones, estrategias y proyectos que impulsen el crecimiento sostenido de la membresía de la nación.

Función 4:

Llevar el control de los datos de la membresía con respecto a inscripción, formación de adultos y registro de proyectos entre otros.

Tareas que implica la función:

- Lleva el control de los datos de la membresía de la nación con respecto a: membresía con respecto a inscripción, progresión de activos infantiles y juveniles, formación de adultos y registro de proyectos entre otros.
- Genera datos estadísticos para que ayuden a la toma de decisiones de la nación.
- Crea y analiza bases de datos y estadísticas para la toma de decisiones.





Función 5:

Coordinar y desarrollar la estrategia nacional de crecimiento

Tareas que implica la función:

- Desarrolla la estrategia nacional de crecimiento
- Hace seguimiento y da soporte a los grupos Scout y regiones en el desarrollo de la estrategia de crecimiento que lo requieran
- Acompaña y asesora a las regiones scout en todos los temas referentes a la implementación de la estrategia nacional de crecimiento.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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





Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

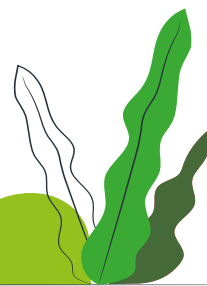
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la





Organización.

- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una





amplia gama de situaciones.

- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

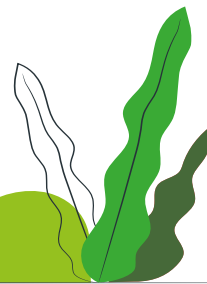
- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones Interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 16: Gestión de proyectos

Criterio

- Es la habilidad técnica para diseñar, presentar, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de interés para la ASC.

Conductas

- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia para diseñar y presenta proyectos ante organizaciones públicas y privadas que beneficien a la ASC. Así como la ejecución de los mismos.
- Orienta y/o delega a su equipo ejerciendo la supervisión necesaria para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Gestiona el cumplimiento oportuno de los proyectos asignados.





COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

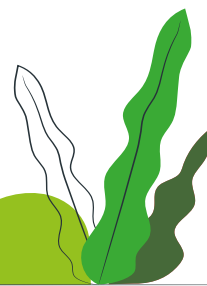
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.31 Comisionado Nacional de Calidad

Tiene a su cargo coordinar y apoyar la realización de estrategias y acciones de la Asociación Scouts de Colombia para implementar estándares de calidad, así como mantener políticas y procedimientos que determinen las mejores prácticas de gestión.

Responsable de su nombramiento

Director nacional de desarrollo institucional previo aval del Jefe Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Jefe Scout Nacional

Director nacional de desarrollo institucional

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación tecnológica, preferiblemente profesional con experiencia y conocimiento en implementación de sistemas de gestión de calidad en organizaciones.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.





- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Apoyar la elaboración y ejecución del plan operativo nacional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Acompañar el seguimiento del plan operativo en lo referente a desarrollo institucional.
- Propende por el cumplimiento del plan operativo nacional con todo lo relacionado con gestión de la calidad.

Función 3:

Coordinar las acciones relacionadas con todos los miembros de la Asociación involucrados con la aplicación de la "Herramienta de Evaluación de Apoyo Global hacia un Movimiento Scout de Calidad " (estándar GSAT)

Tareas que implica la función:

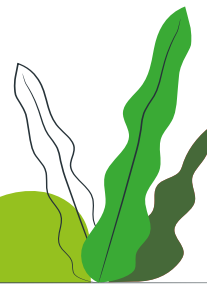
- Realizar actividades de difusión y transferencia metodológica y conceptual con el equipo nacional sobre los componentes del estándar GSAT
- Acompañar la formulación y seguimiento de planes de trabajo relacionados con el estándar de calidad GSAT
- Realizar la evaluación objetiva del estado actual de la Asociación en relación al estándar GSAT y formular de manera articulada las acciones de mejora correspondientes.
- Verificar que la Asociación se encuentre al día con los requisitos y obligaciones con la OMMS según el GSAT
- Informar de manera oportuna y a quién corresponda el incumplimiento de las acciones que contempla el GSAT según las 10 dimensiones de las mejores prácticas.
- Articular con los involucrados según las dimensiones que contempla GSAT la recopilación de las evidencias requeridas para el proceso de auditoria.
- Acompañar las evaluaciones y auditorias que se desprendan del estándar de calidad GSAT.

Función 4:

Elabora, actualiza, administra y propone los documentos, y acciones para garantizar la claridad en los procesos de la Asociación y la implementación de la política de calidad.

Tareas que implica la función:

- Elabora y propone manuales de procesos que se adelantan en la Asociación.





- Propone y realiza actividades nacionales y regionales para promover las buenas prácticas de la Asociación.
- Acompaña la implementación de políticas y lineamientos para gestionar la calidad en los procesos de la Asociación.
- Realiza actividades de auditorías internas que permitan evaluar que se estén implementando los procesos, procedimientos y acciones de mejora identificados de manera previa.
- Asesora y realiza las recomendaciones necesarias para el mejoramiento de los procesos que se desarrollan en la Asociación.
- Propone herramientas que midan la satisfacción del cliente interno y externo de la Asociación
- Conformar equipos de trabajo interdisciplinarios para gestionar la calidad en la Asociación.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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





Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

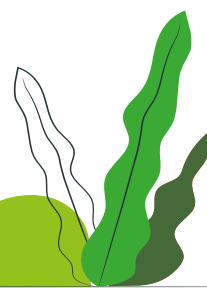
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las





ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.

- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.





- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

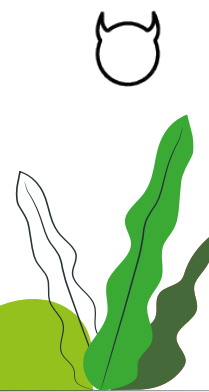
- Desarrolla un equipo efectivo.

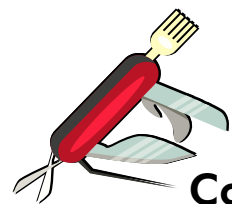
Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:



COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.





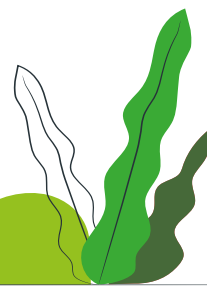
COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

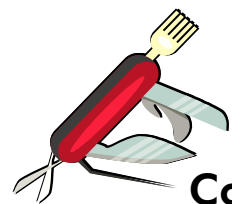
Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





Conductas observables de las competencias esenciales:



Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedica un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

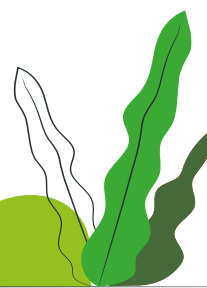
Grado de dominio 4

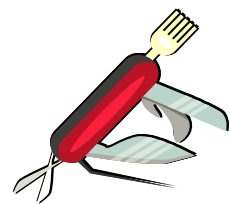
Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico



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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 3

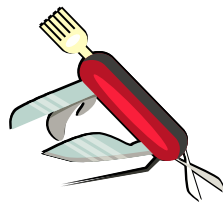
Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

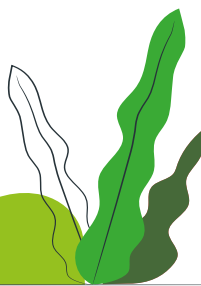
- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

Conductas

- Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.
- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.

COMPETENCIA 16: Gestión de proyectos

Criterio

- Es la habilidad técnica para diseñar, presentar, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de interés para la ASC.

Conductas

- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia para diseñar y presentar proyectos ante organizaciones públicas y privadas que beneficien a la ASC. Así como la ejecución de los mismos.
- Orienta y/o delega a su equipo ejerciendo la supervisión necesaria para el cumplimiento de los objetivos del proyecto.
- Gestiona el cumplimiento oportuno de los proyectos asignados.





COMPETENCIA 20: Relaciones internacionales.

Criterio

- Es la capacidad de asesorar, dirigir y coordinar las acciones de la ASC en materia internacional.

Conductas

- Promueve la participación de los miembros de la ASC en las actividades propuestas por la OMMS, las OSN y demás entidades de talla internacional.
- Acompaña y asesora al jefe de delegación Colombia en las diferentes actividades de nivel internacional.
- Sabe expresarse de manera correcta y adecuada sobre temas internacionales.
- Utiliza el idioma inglés como herramienta de comunicación entre la ASC y las organizaciones internacionales.
- Maneja con destreza las nuevas tecnologías de la información y comunicación aplicándolas a las relaciones internacionales.

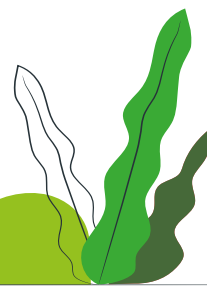
COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

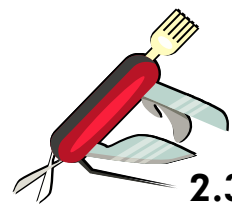
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente la organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en la membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





2.3.33 Comisionado Nacional de Gestión del Riesgo.



Es el encargado y responsable de la elaboración, ejecución y propuesta de todos los programas relacionados con la gestión del riesgo, la administración y orientación institucional del programa, establecer las acciones para la ejecución de las actividades seguras, la prevención del abuso y la protección patrimonial. Así mismo, asesora al consejo scout nacional y al jefe scout nacional en lo relacionado con la gestión del riesgo de desastres.

Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Desarrollo Institucional, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Director Desarrollo Institucional
Jefe Scout nacional

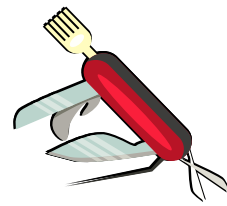
Le responden de su gestión:

Sub Comisionado nacional de Gestión del Riesgo
Comisionados Regionales de Gestión del Riesgo
Coordinador Regional de Safe From Harm (A Salvo del Peligro)

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional en áreas relacionadas con gestión del riesgo, gestión de la integridad, seguridad y salud en el trabajo, seguridad operacional, planificación estratégica, ciencias de la salud.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocer la normatividad nacional e internacional relacionada con la gestión del riesgo corporativo, seguridad operacional y salud en el trabajo.
- Conocer los documentos y normas nacionales e internacionales relacionados con la reducción del riesgo de desastres, leyes y documentos rectores sobre los voluntariados y su accionar en situaciones de calamidad pública o emergencia nacional.
- Tener formación en el manejo de crisis y experiencia para organizar la respuesta institucional tanto organizacionalmente como en la ejecución de acciones de control y manejo.
- Conocer e implementar estrategias y metodologías de planificación para integrar la gestión del riesgo a los demás procesos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional ni al momento de hacerse la convocatoria ni durante el proceso de elección.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.





Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Apoyar la elaboración y ejecución del plan operativo nacional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

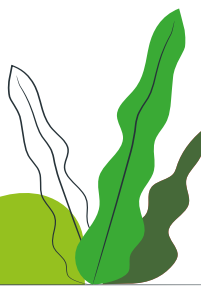
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Acompañar el seguimiento del plan operativo en lo referente a desarrollo institucional.
- Propende por el cumplimiento del plan operativo nacional con todo lo relacionado con gestión del riesgo.

Función 3:

Proponer, desarrollar e implementar los programas de Gestión del Riesgo para la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Elabora e implementa el marco de gestión de la Integridad de la ASC.
- Orienta la implementación del lineamiento de gestión del riesgo a nivel nacional, verificando que se mantenga actualizado con las diferentes normatividades nacionales e internacionales.
- Elabora el mapa de riesgos de la ASC en los diferentes ámbitos de gestión.
- Establece un procedimiento para la elaboración de lecciones aprendidas sobre casos de gestión del riesgo.
- Genera los documentos que avalen e integren las leyes y normatividad nacional en lo relacionado con la gestión de la integridad.
- Desarrolla las actividades y módulos de formación de adultos que sean requeridas para la implementación del lineamiento de Gestión del Riesgo.





- Conoce e implementa estrategias y metodologías de planificación para integrar la gestión del riesgo a los demás procesos de la Asociación Scouts de Colombia.

Función 4:

Acompañar la implementación de acciones de Gestión del Riesgo en las regiones que conforman la ASC.

Tareas que implica la función:

- Generar espacios de coordinación, comunicación e interacción con los Comisionados Regionales de Gestión del Riesgo para la implementación de las diferentes herramientas.
- Acompaña y orienta la ejecución de acciones de prevención del abuso, prevención de accidentes y protección de la integridad en las actividades de las regiones.
- Acompaña a los comisionados regionales en la implementación de las herramientas de Gestión del Riesgo.

Función 5:

Elabora, actualiza, administra y propone los documentos, y acciones para la implementación de programas y acciones relacionadas con gestión del riesgo y trabaja de manera articulada con las demás direcciones y estamentos para llevarlas a cabo.

Tareas que implica la función:

- Implementa las acciones establecidas en el marco de la gestión de la Integridad en lo relacionado con las actividades seguras.
- Elabora y ejecuta el programa “Siempre Listo y Seguro – Safe Scouting”.
- Liderar el Comité de actividades seguras de la ASC.
- Elabora y propone el manual de actividades seguras de la ASC.
- Propone y realiza actividades nacionales para promover el desarrollo de actividades seguras.
- Elabora y promueve el documento de implementación de la Política Mundial “SAFE FROM HARM – A SALVO DEL PELIGRO”.
- Lidera el comité interdisciplinario para el desarrollo de las herramienta y propuestas institucionales en torno a la prevención del abuso.
- Investiga, organiza y elabora el normograma nacional e institucional en lo concerniente a las leyes y normativas de protección de la infancia y adolescencia, garantías de la inclusión social y otras relacionadas con el riesgo psicosocial.
- Asesora y realiza las recomendaciones necesarias para la protección del patrimonio tangible e intangible de la ASC.
- Verifica y recomienda las condiciones para la adquisición de seguros para las actividades scout.
- Realiza el seguimiento y las recomendaciones para las buenas prácticas en el manejo de la imagen institucional, marca Scout y lo relacionado con la reducción del riesgo reputacional.
- investiga, analiza y elabora el código de ética para la ASC Con base a los lineamientos de la OMMS-OSI, establecidos en el código de ética publicado desde el nivel mundial.
- Colabora e integra un equipo de revisión de casos con la Corte de Honor Nacional.





- Asesorar a la ASC en lo relacionado con la gestión del riesgo de Desastres y su interacción con las organizaciones gubernamentales y/o voluntarias que están relacionadas con el tema.
- Integrar, Liderar y coordinar el comité de manejo de crisis, realizando las actividades que sean requeridas para su operación en eventos o situaciones particulares.
- Coordinar, organizar, establecer y liderar el esquema de PQRSI

Función 6:

Elabora, actualiza, administra y propone los documentos, acciones y recomendaciones para la prevención del abuso y la implementación de la Política Mundial SAFE FROM HARM.

Tareas que implica la función:

- Elabora y promueve el documento de implementación de la Política Mundial "SAFE FROM HARM – A SALVO DEL PELIGRO".
- Lidera el comité interdisciplinario para el desarrollo de las herramienta y propuestas institucionales en torno a la prevención del abuso.
- Investiga, organiza y elabora el normograma nacional e institucional en lo concerniente a las leyes y normativas de protección de la infancia y adolescencia, garantías de la inclusión social y otras relacionadas con el riesgo psicosocial.
- Establece los lineamientos de la Política SAFE FROM HARM para la implementación y articulación con todas las direcciones de la ASC.

Función 7:

Elabora, actualiza, administra y propone los documentos, acciones y recomendaciones para la protección patrimonial y financiera, la gestión de seguros y las medidas de control de riesgos administrativos.

Tareas que implica la función:

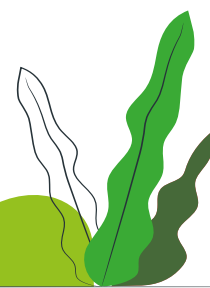
- Coordina, verifica y efectúa el seguimiento de la implementación de acciones para las buenas prácticas en la gestión administrativa.
- Asesora y realiza las recomendaciones necesarias para la protección del patrimonio tangible e intangible de la ASC.
- Verifica y recomienda las condiciones para la adquisición de seguros para las actividades scout.
- Realiza el seguimiento y las recomendaciones para las buenas prácticas en el manejo de la imagen institucional, marca Scout y lo relacionado con la reducción del riesgo reputacional.

Función 8:

Elabora, actualiza y asesora la implementación del código de ética de la ASC.

Tareas que implica la función:

- investiga, analiza y elabora el código de ética para la ASC Con base a los lineamientos de la OMMS-OSI, establecidos en el código de ética publicado desde el nivel mundial.
- Colabora e integra un equipo de revisión de casos con la Corte de Honor Nacional.



**Función 9:**

Asesorar a la ASC en lo relacionado con la gestión del riesgo de Desastres y su interacción con las organizaciones gubernamentales y/o voluntarias que están relacionadas con el tema.

Tareas que implica la función

- Establecer los criterios que la ASC debe tener para participar en los escenarios de gestión del riesgo de desastres
- Liderar las acciones tendientes a generar conocimiento del riesgo en la ASC.
- Proponer y desarrollar actividades relacionadas con la gestión del riesgo de desastres y el marco mundial de reducción del riesgo de desastres.
- Liderar la red Scout de monitoreo de emergencias y establecer las condiciones de su utilización rutinaria en caso de emergencia nacional.

Función 10:

Integrar, Liderar y Coordinar el comité de manejo de crisis.

Tareas que implica la función

- Elaborar el documento referencia para el manejo de crisis de la ASC.
- Programar y desarrollar ejercicios, simulaciones y simulacros para el nivel nacional y regional.
- Establecer los puestos de mando y sala de situación para los eventos nacionales.

Función 11:

Coordinar, organizar, establecer y liderar el esquema de PQRSI

Tareas que implica la función

- Elaborar el lineamiento para el adecuado procesamiento de las PQRSI.
- Desarrollar los criterios de captación de información a implementar en la plataforma virtual de la ASC.
- Procesar y analizar la información que arroja la plataforma con el fin de determinar nuevas fuentes de riesgo y actualizar el mapa de riesgo.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4**Criterio**

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.





- 
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
 - Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
 - Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
 - Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

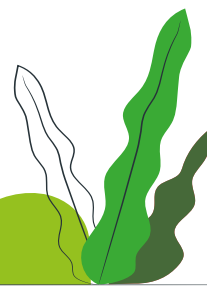
Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.





- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.





- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la gestión del desempeño.
- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.

Trabajo en Equipo

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

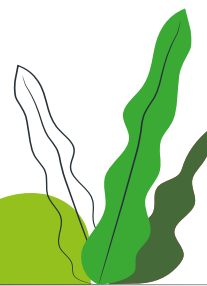
Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

Conductas

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.





- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.





COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 22: Gestión del Riesgo.

Criterio

- Habilidad y capacidad profesional, humana y técnica para formular, evaluar, diseñar, elaborar, liderar y establecer directrices claras sobre la implementación de acciones de gestión del riesgo.

Conductas

- Formula, ejecuta y evalúa acciones en pro de la protección de la organización en lo relacionado con actividades seguras, prevención del abuso y protección patrimonial.
- Vela por el correcto uso y manejo de la marca institucional.
- Acompaña y asesora a los diferentes equipos nacionales en las diferentes fases de planeamiento, ejecución y conclusión de los eventos de la ASC.
- Cumple sus objetivos a través del lineamiento de proteger la institucionalidad sobre cualquier amenaza que se identifique.

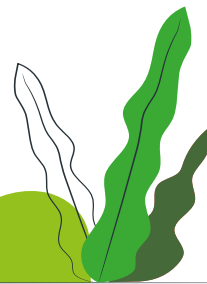
COMPETENCIA 23: Gestión de la Crisis y Resolución de Problemas

Criterio

- Habilidad para desarrollar e implementar modelos para la resolución de problemas y el manejo de crisis en situaciones relacionadas con la materialización de los riesgos.

Conductas

- Organiza e integra equipos multidisciplinarios para la atención e intervención en situaciones de crisis.
- Refleja asertividad y coherencia para la toma de decisiones y difusión de la información en situaciones de crisis.
- Identifica y aplica soluciones a situaciones de crisis que protegen los intereses de la Asociación





2.3.34 Subcomisionado Nacional de Gestión del Riesgo.

Es el encargado y responsable de apoyar al Comisionado Nacional de Gestión del riesgo en la elaboración, ejecución y propuesta de todos los programas relacionados con la gestión del riesgo, establecer las acciones para la ejecución de las actividades seguras, la prevención del abuso y la protección patrimonial.

Responsable de su nombramiento

Director Nacional de Desarrollo Institucional, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Director Desarrollo Institucional
Jefe Scout nacional

Le responden de su gestión:

Comisionados Regionales de Gestión del Riesgo
Coordinador Regional de Safe From Harm (A Salvo del Peligro)

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional y experiencia en áreas relacionadas con gestión del riesgo, gestión de la integridad, seguridad y salud en el trabajo, seguridad operacional, planificación estratégica, ciencias de la salud.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocer la normatividad nacional e internacional relacionada con la gestión del riesgo corporativo, seguridad operacional y salud en el trabajo.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional ni al momento de hacerse la convocatoria ni durante el proceso de elección.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio de cargos a fines en su campo profesional.
- Poseer experiencia de dos (2) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.





Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Apoyar la elaboración y ejecución del plan operativo nacional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Acompañar el seguimiento del plan operativo en lo referente a desarrollo institucional.
- Propende por el cumplimiento del plan operativo nacional con todo lo relacionado con gestión del riesgo.

Función 3:

Acompañar la implementación de acciones de Gestión del Riesgo en las regiones que conforman la ASC.

Tareas que implica la función:

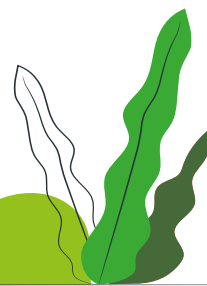
- Generar espacios de coordinación, comunicación e interacción con los Comisionados Regionales de Gestión del Riesgo para la implementación de las diferentes herramientas.
- Acompaña y orienta la ejecución de acciones de prevención del abuso, prevención de accidentes y protección de la integridad en las actividades de las regiones.
- Acompaña a los comisionados regionales en la implementación de las herramientas de Gestión del Riesgo.

Función 4:

Elabora, actualiza, administra y propone los documentos, y acciones para la implementación de programas y acciones relacionadas con gestión del riesgo y trabaja de manera articulada con las demás direcciones y estamentos para llevarlas a cabo.

Tareas que implica la función:

- Implementa las acciones establecidas en el marco de la gestión de la Integridad en lo relacionado con las actividades seguras.
- Elabora y ejecuta el programa "Siempre Listo y Seguro – Safe Scouting".





- Propone y realiza actividades nacionales para promover el desarrollo de actividades seguras.
- Promueve el documento de implementación de la Política Mundial "SAFE FROM HARM – A SALVO DEL PELIGRO".
- Realiza el seguimiento y las recomendaciones para las buenas prácticas en el manejo de la imagen institucional, marca Scout y lo relacionado con la reducción del riesgo reputacional.
- investiga, analiza y elabora el código de ética para la ASC Con base a los lineamientos de la OMMS-OSI, establecidos en el código de ética publicado desde el nivel mundial.
- Asesorar a la ASC en lo relacionado con la gestión del riesgo de Desastres y su interacción con las organizaciones gubernamentales y/o voluntarias que están relacionadas con el tema.
- Apoyar el comité de manejo de crisis, realizando las actividades que sean requeridas para su operación en eventos o situaciones particulares.
- Apoyar el esquema de PQRSI

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

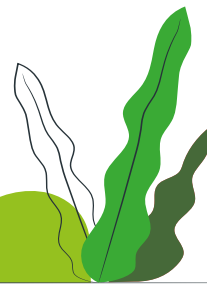
Grado de dominio 4

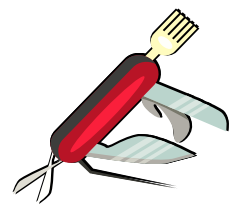
Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional



Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.





- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

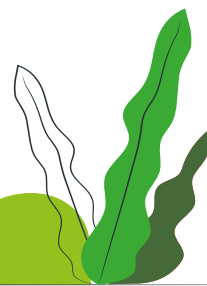
Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.





- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

COMPETENCIA 22: Gestión del Riesgo.

Criterio

- Habilidad y capacidad profesional, humana y técnica para formular, evaluar, diseñar, elaborar, liderar y establecer directrices claras sobre la implementación de acciones de gestión del riesgo.

Conductas

- Formula, ejecuta y evalúa acciones en pro de la protección de la organización en lo relacionado con actividades seguras, prevención del abuso y protección patrimonial.
- Vela por el correcto uso y manejo de la marca institucional.
- Acompaña y asesora a los diferentes equipos nacionales en las diferentes fases de planeamiento, ejecución y conclusión de los eventos de la ASC.
- Cumple sus objetivos a través del lineamiento de proteger la institucionalidad sobre cualquier amenaza que se identifique.

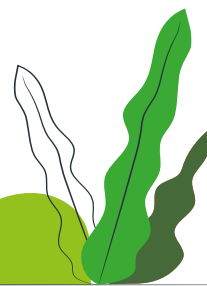
COMPETENCIA 23: Gestión de la Crisis y Resolución de Problemas

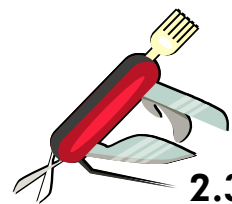
Criterio

- Habilidad para desarrollar e implementar modelos para la resolución de problemas y el manejo de crisis en situaciones relacionadas con la materialización de los riesgos.

Conductas

- Organiza e integra equipos multidisciplinarios para la atención e intervención en situaciones de crisis.
- Refleja asertividad y coherencia para la toma de decisiones y difusión de la información en situaciones de crisis.
- Identifica y aplica soluciones a situaciones de crisis que protegen los intereses de la Asociación.





2.3.35 Miembro de Comisiones Nacionales de Desarrollo Institucional



Tiene a su cargo el apoyo a la promoción e impulso de la aplicación de la política nacional de Desarrollo Institucional y su modelo de ejecución, además de las acciones propias de la comisión nacional que integra.

Responsable de su nombramiento

Director de Desarrollo Institucional, previo aval del Jefe Scout Nacional.

Responde de su Gestión a:

Director de Desarrollo Institucional
Líder de la comisión que integra

Le responden de su gestión:

No aplica

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación técnica, preferiblemente estudios superiores relacionados con las actividades propias de la comisión que integra.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No formar parte del Consejo Scout Regional.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de la elaboración y ejecución del plan operativo nacional en lo relacionado a Desarrollo Institucional.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Comisionado los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente a Desarrollo Institucional.
- Propender por el cumplimiento y las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.
- Dar respuesta de manera oportuna a las actividades que se le soliciten según el plan operativo.





Función 2:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procurar el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional y Regional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 3:

Promover e impulsar la Política Nacional de Desarrollo Institucional y su modelo de aplicación.

Tareas que implica la función:

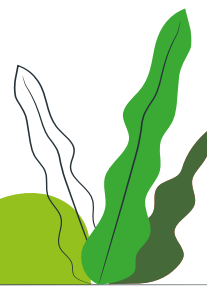
- Realizar acciones de difusión de la Política Nacional de Desarrollo Institucional en las regiones.
- Propender por una correcta aplicación de la Política Nacional de Desarrollo Institucional a través de un acompañamiento activo a las diferentes regiones.
- Evaluar la aplicación de la Política Nacional de Desarrollo Institucional en las regiones.
- Desarrollar, promover e impulsar las herramientas necesarias para la aplicación de la política nacional de Desarrollo Institucional.
- Propender por la promoción y la aplicación de las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión.

Función 4:

Apoyar la ejecución de las actividades de la comisión relacionadas con el cumplimiento de la misión de la Asociación.

Tareas que implica la función:

- Cumplir de manera oportuna con los requerimientos que le sean realizados por el líder de la comisión y en distribución por el equipo.
- Trabajar de manera articulada con el equipo de la comisión a la que pertenece para dar cumplimiento a los compromisos que le fueran asignados.
- Informar de manera oportuna los avances de las actividades asignadas y las dificultades en su ejecución.
- Permanecer informado y actualizado de las acciones del equipo nacional.
- Dar respuesta, asesoría u orientación a las regiones que lo requieran o remitir a los encargados en la Nación.
-





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 3

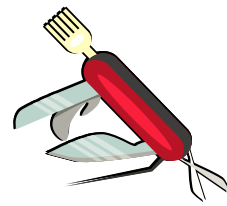
Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.





Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedica un porcentaje de su tiempo la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

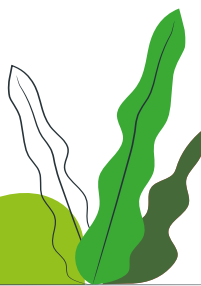
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- **Conductas** Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo. Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.

Conductas

- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

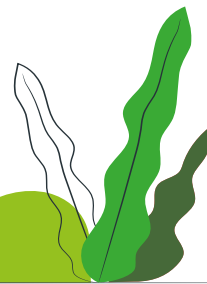
- Desarrolla un equipo efectivo. Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.

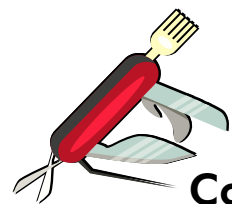
Conductas

- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:



COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.





2.3.36 Director Nacional de Métodos Educativos

Tiene a su cargo articular las áreas estratégicas de la Asociación Scout de Colombia desarrollando acciones con los directores, el jefe nacional y con su equipo que contribuyan al cumplimiento de la misión del movimiento scout y el cumplimiento del plan estratégico y operativo de la Asociación.

Responsable de su nombramiento

- Jefe Scout Nacional, previo aval del Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

- Consejo Scout Nacional
- Jefe Scout Nacional

Le responden de su gestión:

- Directores de las tres líneas estratégicas de la Asociación.

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional con experiencia en planeación estratégica, educación no formal, coordinación de equipos.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia, así como conocimiento de políticas, programas y lineamientos mundiales e interamericanos.
- No formar parte del Consejo Scout Nacional.
- Poseer experiencia de cinco (5) años como mínimo, en el ejercicio exitoso de cargos como dirigente o consejero en los niveles de Grupo, Región, Nación
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

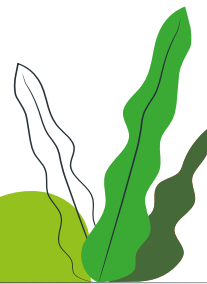
Funciones y tareas:

Función 1:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia y mantener actualizado en los lineamientos mundiales e interamericanos.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout a nivel nacional, interamericano y mundial.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función





a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.

- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Dar aplicación e implementación a las disposiciones emanadas de la Jefatura Scout Nacional.
- Dar aplicación a la reglamentación y disposiciones emanadas del Consejo Scout Nacional.

Función 2:

Participar de la elaboración del plan estratégico de la ASC y ejecución y seguimiento del plan operativo Nacional.

Tareas que implica la función:

- Estudiar y someter a consideración del Jefe Scout Nacional los proyectos que juzgue necesarios y convenientes, para el desarrollo de los programas y planes de la Nación en lo correspondiente a Desarrollo Institucional, Adultos en el Movimiento y Programa de Jóvenes.
- Participar en la planeación de los programas y cronogramas establecidos en el Plan Nacional en lo correspondiente con el Jefe Nacional y los tres directores de las líneas estratégicas.
- Articular con las direcciones de las tres líneas estratégicas de la ASC para posibilitar el cumplimiento oportuno de las estrategias y cronogramas propuestos para el desarrollo del plan operativo nacional.

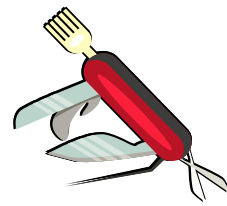
Función 3:

Generar procesos de articulación en las tres direcciones de las líneas estratégicas de la Asociación Scout de Colombia para la optimización de procesos vigentes que favorezcan el cumplimiento de la misión del movimiento Scout.

Tareas que implica la función:

- Propiciar espacios de encuentros periódicos con las tres direcciones y el Jefe Nacional, donde se visibilicen los puntos en común a desarrollar de acuerdo a los planes operativos y procesos vigentes.
- Generar encuentros periódicos con la Dirección Nacional de Programa de Jóvenes con la intención de mantener vigente la propuesta educativa y alineada con los lineamientos mundiales e interamericanos e identificar las necesidades que tiene el área estratégica y que requieran el soporte de Adultos y de Desarrollo institucional.
- Generar encuentros periódicos con la Dirección Nacional de Desarrollo institucional y Adultos donde se pongan en común y consideración la ejecución de actividades requeridas para brindar soporte a programa de jóvenes.
- Generar estrategias, documentos y proporcionar líneas de generación de contenido requeridos para acompañar el desarrollo e implementación de las Políticas y programas vigentes de la ASC.
- Trabajar de manera articulada con la Dirección de Programa de Jóvenes y Adultos en el movimiento garantizando la interiorización y aplicación del método scout para los niños y jóvenes y las múltiples estrategias de desarrollo de competencias que garanticen el desempeño de los adultos.





Función 4:

Orientar y acompañar la atracción, vinculación, y desarrollo de competencias de los adultos adscritos a su Dirección.

Tareas que implica la función:

- Acompañar y guiar el desarrollo de las competencias de los adultos que están en su equipo.
- Detectar necesidades de la Dirección de Métodos Educativos para incorporar adultos con los perfiles requeridos para el equipo.
- Crear los equipos de trabajo que considere necesarios, para desarrollar las funciones que le encomiende el Consejo Scout Nacional y el jefe Scout Nacional.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio. Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.

Conductas

- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

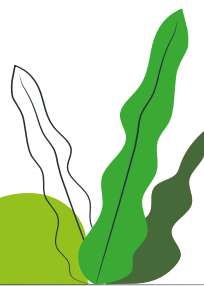
Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.





- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.
- Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.





- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

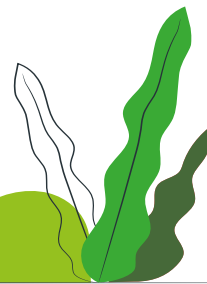
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Utiliza habilidades interpersonales como herramientas indispensables para la





gestión del desempeño.

- Demuestra proactividad a la hora de brindar apoyo a los eventos que requieren de esfuerzos integrados.
- Desafía los prejuicios y la intolerancia. Puede criticar ideas, pero no a quienes las expresan.
- Demuestra no tomarse las situaciones o palabras de los otros de manera personal.
- De manera sincera busca retroalimentación a sus acciones.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento. Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.

Conductas

- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del equipo.
- Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo.
- Permite a otros participar en la construcción de la visión de lo que se quiere lograr en el equipo y traducirla en resultados.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☐	☒
Trabajo en equipo		☐	☐	☐	☒





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 18: Generación de contenido.

Criterio

- Es la capacidad de generar, revisar y actualizar documentos y contenidos, que contribuyan al desarrollo y actualización de los diferentes procesos del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.

Conductas

- Participa de la generación de nuevos contenidos que contribuyen al desarrollo y actualización del área administrativa y operativa, así como las políticas de la organización.
- Propone cambios basado en investigaciones de diferentes autores vigentes.
- Diseña y genera estrategias movilizandando la gestión del cambio en la organización.
- Revisa los contenidos actuales y aporta anexos basado en sus estudios y experiencia a áreas específicas.

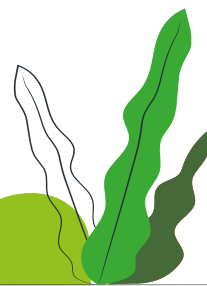
COMPETENCIA 17: Gerencia del proyecto educativo.

Criterio

- Es la capacidad de proponer, evaluar, actualizar y difundir el proyecto educativo de la ASC con respecto a los cambios de los jóvenes en Colombia, coordinando a su equipo de trabajo para tal fin.

Conductas

- Conoce las políticas mundiales y regionales de la organización y las correlaciona con la política nacional ajustándola a realidad de la niñez y juventud colombiana.
- Investiga, se documenta y se actualiza con su equipo sobre las dinámicas juveniles actuales, buscando una mejor orientación al proyecto educativo.
- Promueve y difunde las políticas de participación juvenil, diversidad e inclusión y los demás programas vigentes del marco mundial o interamericano.
- Desarrolla y ejecuta estrategias para garantizar la correcta aplicación del proyecto educativo desde el nivel que le corresponda.





COMPETENCIA 12: Gestión de estrategias generadoras de valor.

Criterio

- Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe. Participa de manera responsable, activa y propositiva a las reuniones donde representa la Asociación, así como en las que se convoca.

Conductas

- Presenta propuestas útiles, funcionales e innovadoras para desarrollar en el marco de su gestión.
- Aporta sus conocimientos, formación académica, experiencia, relaciones públicas y sociales fortaleciendo procesos de la ASC.
- Asume de manera responsable la representación de la ASC cuando se le requiere.





2.3.37 Miembro de la corte de honor nacional

Tiene a su cargo el apoyo a las actividades realizadas por el organismo disciplinario de la Asociación relacionadas con los estímulos, condecoraciones y procesos disciplinarios que se adelanten para los miembros de la Asociación

Responsable de su nombramiento

Asamblea Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Nacional
Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Capítulos regionales de la corte de honor

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocimiento del debido proceso y preferiblemente experiencia en procesos disciplinarios
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Tener un criterio de respeto y cumplimiento de los principios y ley Scout y ser ejemplo de su vivencia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

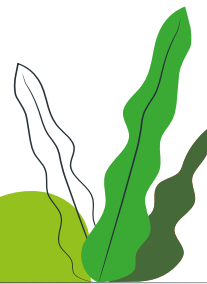
Funciones y tareas:

Función 1:

Apoyar la realización de actividades correspondientes a la corte de honor nacional.

Tareas que implica la función:

- Participar activamente a las reuniones con los demás miembros de la corte de honor nacional a las que sea convocado
- Apoyar con la creación y reglamentación de las condecoraciones, reconocimientos y distinciones de la Asociación previa propuesta aprobada por el consejo scout nacional
- Apoyar en la elaboración del reglamento disciplinario de la Asociación
- Realizar los procesos disciplinarios que surjan con los miembros de la Asociación, asegurando siempre el debido proceso.
- Contribuir con la realización de los informes de las acciones realizadas con los procesos disciplinarios.





- Apoyar la entrega de los reconocimientos y condecoraciones aprobadas en articulación con el canciller nacional.
- Apoyar la realización del informe para la asamblea nacional de los procesos adelantos durante el periodo.

Función 2:

Conocer y velar por que los miembros cumplan los estatutos, políticas y reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Conocer y aplicar a profundidad las normas disciplinarias vigentes.
- Realizar el debido proceso en los casos es que se determine el incumplimiento del estatuto disciplinario.
- Comunicar los resultados de las investigaciones y procesos disciplinarios a las personas involucradas.
- Asegurar que los miembros de la corte de honor y los capítulos regionales de la corte de honor cumplan con sus funciones para garantizar el adecuado funcionamiento.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

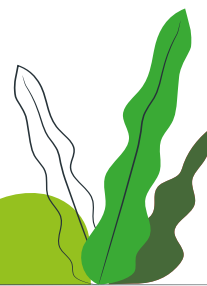
Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

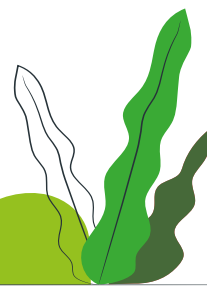
Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.





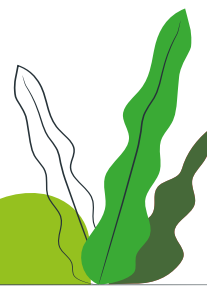
COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.3.38 Presidente de la corte de honor

Es el responsable de coordinar, dirigir y presidir el organismo disciplinario de la Asociación y ejecutar y supervisar las acciones relacionadas con los estímulos, condecoraciones y procesos disciplinarios que se adelanten para los miembros de la Asociación

Responsable de su nombramiento

Asamblea Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Nacional
Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Capítulos regionales de la corte de honor

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 25 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocimiento del debido proceso y preferiblemente experiencia en procesos disciplinarios
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Tener un criterio de respeto y cumplimiento de los principios y ley Scout y ser ejemplo de su vivencia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Coordinar y liderar las actividades correspondientes a la corte de honor nacional.

Tareas que implica la función:

- Convocar y liderar las reuniones con los demás miembros de la corte de honor nacional asegurando que se realicen las actas de cada encuentro.
- Crear y reglamentar las condecoraciones, reconocimientos y distinciones de la Asociación previa propuesta aprobada por el consejo scout nacional
- Proponer al consejo scout nacional el reglamento disciplinario de la Asociación
- Realizar los procesos disciplinarios que surjan con los miembros de la Asociación, asegurando siempre el debido proceso.
- Realizar los informes de las acciones realizadas con los procesos disciplinarios.





- Asegurar la entrega de los reconocimientos y condecoraciones aprobadas en articulación con el canciller nacional.
- Solicitar información de los miembros que sean merecedores de reconocimientos por el cumplimiento de la promesa y ley scout.
- Revisar la reglamentación de los reconocimientos y distinciones que deban otorgarse y formular observaciones que considere pertinentes.
- Dar posesión a los funcionarios del nivel nacional, cuando no lo hubieren hecho ante la asamblea nacional o el consejo scout.
- Adelantar, conjuntamente con el secretario si fuere necesario, los trámites de notificaciones de pliegos de cargos disciplinarios que se formulen contra miembros de la Asociación
- Elaborar y presentar a la asamblea scout ordinaria, un informe anual de labores realizadas, junto con el listado de las condecoraciones y estímulos otorgados en el período inmediatamente anterior a la asamblea nacional scout ordinaria.

Función 2:

Conocer y velar por que los miembros cumplan los estatutos, políticas y reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Conocer y aplicar a profundidad las normas disciplinarias vigentes.
- Realizar el debido proceso en los casos es que se determine el incumplimiento del estatuto disciplinario.
- Comunicar los resultados de las investigaciones y procesos disciplinarios a las personas involucradas.
- Asegurar que los miembros de la corte de honor y los capítulos regionales de la corte de honor cumplan con sus funciones para garantizar el adecuado funcionamiento.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

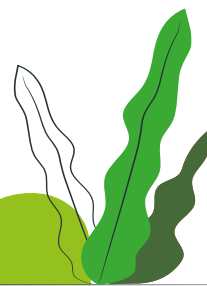
Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.





- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 3

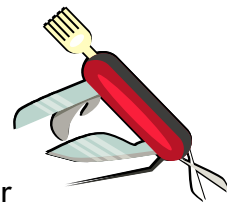
Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.





- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.

Planeamiento Estratégico

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

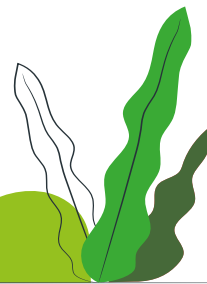
Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.





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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

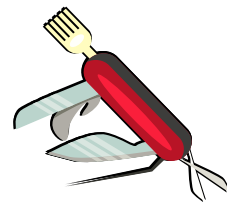
Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

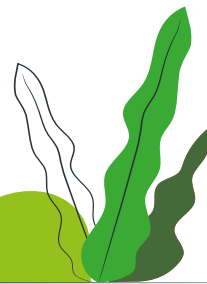
COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

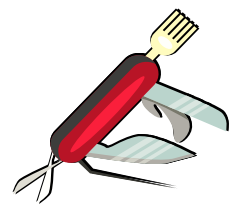
Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.





- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.



COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

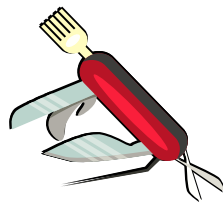
Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.3.39 Vicepresidente de la corte de honor

Es el responsable de apoyar la coordinar, dirigir y presidir en ausencia del presidente, el organismo disciplinario de la Asociación y ejecutar y supervisar las acciones relacionadas con los estímulos, condecoraciones y procesos disciplinarios que se adelanten para los miembros de la Asociación

Responsable de su nombramiento

Asamblea Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Nacional
Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Capítulos regionales de la corte de honor

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 25 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocimiento del debido proceso y preferiblemente experiencia en procesos disciplinarios
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Tener un criterio de respeto y cumplimiento de los principios y ley Scout y ser ejemplo de su vivencia.

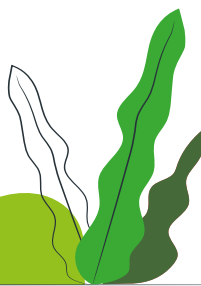
Funciones y tareas:

Función 1:

Participar en las instancias y actividades que le corresponden como vicepresidente

Tareas que implica la función:

- Reemplazar al presidente en sus ausencias temporales o absolutas ejecutando sus funciones.
- Custodiar la información de las investigaciones y sanciones aplicadas a los miembros de la Asociación
- Llevar el registro y mantenerlo actualizado de las investigaciones que ha realizado la corte de honor.





Función 2:

Apoyar la realización de actividades correspondientes a la corte de honor nacional.

Tareas que implica la función:

- Participar activamente a las reuniones con los demás miembros de la corte de honor nacional a las que sea convocado
- Apoyar con la creación y reglamentación de las condecoraciones, reconocimientos y distinciones de la Asociación previa propuesta aprobada por el consejo scout nacional
- Apoyar en la elaboración del reglamento disciplinario de la Asociación
- Realizar los procesos disciplinarios que surjan con los miembros de la Asociación, asegurando siempre el debido proceso.
- Contribuir con la realización de los informes de las acciones realizadas con los procesos disciplinarios.
- Apoyar la entrega de los reconocimientos y condecoraciones aprobadas en articulación con el canciller nacional.
- Apoyar la realización del informe para la asamblea nacional de los procesos adelantados durante el periodo.

Función 3:

Conocer y velar por que los miembros cumplan los estatutos, políticas y reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Conocer y aplicar a profundidad las normas disciplinarias vigentes.
- Realizar el debido proceso en los casos en que se determine el incumplimiento del estatuto disciplinario.
- Comunicar los resultados de las investigaciones y procesos disciplinarios a las personas involucradas.
- Asegurar que los miembros de la corte de honor y los capítulos regionales de la corte de honor cumplan con sus funciones para garantizar el adecuado funcionamiento.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

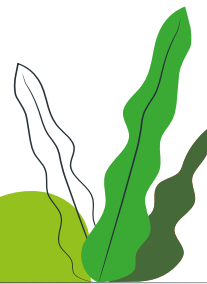
Grado de dominio 2

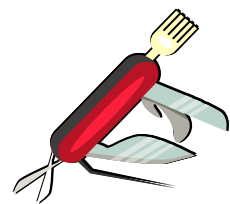
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso



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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

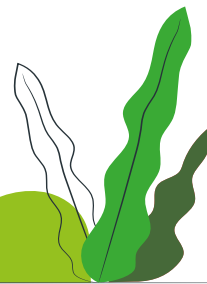
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

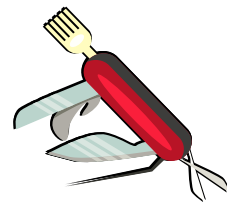
Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

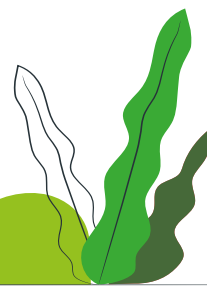
COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

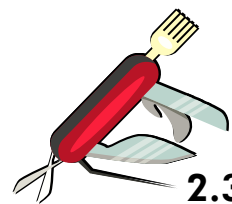
Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.3.40 Secretario de la corte de honor nacional



Tiene a su cargo el apoyo a las actividades realizadas por el organismo disciplinario de la Asociación relacionadas con los estímulos, condecoraciones y procesos disciplinarios que se adelanten para los miembros de la Asociación, además de los trámites administrativos y documentales que se derivan de las actividades de la corte de honor.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Nacional
Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Capítulos regionales de la corte de honor

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 25 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocimiento del debido proceso y preferiblemente experiencia en procesos disciplinarios
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Tener un criterio de respeto y cumplimiento de los principios y ley Scout y ser ejemplo de su vivencia.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Apoyar la realización de actividades correspondientes a la corte de honor nacional.

Tareas que implica la función:

- Participar activamente a las reuniones con los demás miembros de la corte de honor nacional a las que sea convocado
- Apoyar con la creación y reglamentación de las condecoraciones, reconocimientos y distinciones de la Asociación previa propuesta aprobada por el consejo scout nacional
- Apoyar en la elaboración del reglamento disciplinario de la Asociación





- Realizar los procesos disciplinarios que surjan con los miembros de la Asociación, asegurando siempre el debido proceso.
- Contribuir con la realización de los informes de las acciones realizadas con los procesos disciplinarios.
- Apoyar la entrega de los reconocimientos y condecoraciones aprobadas en articulación con el canciller nacional.
- Apoyar la realización del informe para la asamblea nacional de los procesos adelantos durante el periodo.

Función 2:

Conocer y velar por que los miembros cumplan los estatutos, políticas y reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

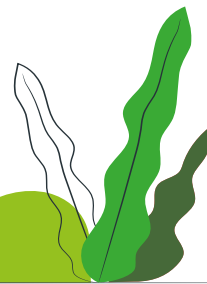
- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Conocer y aplicar a profundidad las normas disciplinarias vigentes.
- Realizar el debido proceso en los casos es que se determine el incumplimiento del estatuto disciplinario.
- Comunicar los resultados de las investigaciones y procesos disciplinarios a las personas involucradas.
- Asegurar que los miembros de la corte de honor y los capítulos regionales de la corte de honor cumplan con sus funciones para garantizar el adecuado funcionamiento.

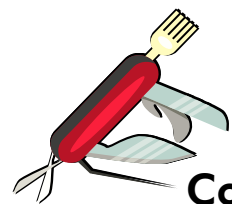
Función 3:

Gestionar y salvaguardar los registros, diplomas y demás documentos emitidos por la corte de honor.

Tareas que implica la función

- Conservar y llevar debidamente foliados y mantener al día los documentos que se derivan de las actividades de la corte de honor y los libros que se generen.
- Suscribir, conjuntamente con el presidente, las actas de las reuniones, acuerdos, decisiones y resoluciones que se requieran.
- Tramitar y custodiar la correspondencia que allegue a la corte de honor.
- Colaborar con el presidente en la elaboración de los informes para la Asamblea Scout Nacional.
- Velar por la reserva y custodia con suficiente seguridad, de los documentos relacionados con las investigaciones que se adelanten.





Conductas observables de las competencias esenciales:



Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

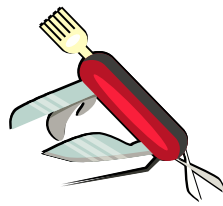
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

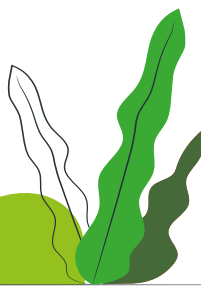
Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

Conductas

- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los demás miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios y tiene la capacidad de brindar asesoría en función de los planes de trabajo a corto, mediano y largo plazo.
- Verifica que lo que se le ha encomendado o instruido se ha realizado, documenta lo acordado sobre metas y objetivos y comparte la información a las personas implicadas en los planes.
- Establece puntos importantes de control, genera datos e información para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos y de los plazos.
- Identifica objetivos para sí mismo y/o para el equipo de trabajo y establece planes de acción y de seguimiento.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

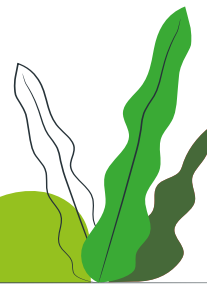
- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☒	☐
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.





2.3.41 Canciller Nacional

Es el responsable de custodiar, gestionar y velar por la entrega oportuna de estímulos, distinciones y reconocimientos que se encuentren contemplados en el reglamento de estímulos de la Asociación, así mismo custodiará los reconocimientos con los que cuente la nación.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout Nacional
Corte de honor

Le responden de su gestión:

Cancilleres regionales

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

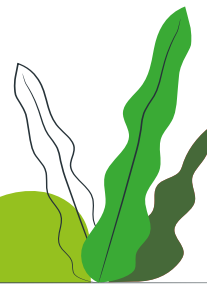
Funciones y tareas:

Función 1:

Ser el depositario de los elementos relacionados con las distinciones, estímulos y reconocimientos de la nación

Tareas que implica la función:

- Mantener bajo custodia todos los elementos de las distinciones, estímulos y reconocimientos con los que cuente la nación
- Actualizar de manera permanente el registro de entregas realizadas de las distinciones, estímulos y reconocimientos, así como el inventario de las mismas.
- Disponer de manera oportuna según solicitud los elementos que le sean requeridos para entrega.
- Mantener actualizado el inventario de los elementos relacionados con las distinciones, estímulos y reconocimientos de la nación.





Función 2:

Gestionar y velar por la entrega oportuna de estímulos, distinciones y reconocimientos y condecoraciones.

Tareas que implica la función:

- Tramitar de manera oportuna las distinciones, estímulos y reconocimientos existentes que le sean requeridos.
- Realizar los diplomas, resoluciones o documentos de las distinciones, estímulos y reconocimientos para su entrega y tramitar las firmas respectivas.
- Presentar a la Corte de honor un informe sobre el comportamiento, el cumplimiento de los requisitos y los méritos de la persona para quien se solicita una condecoración.
- Promover la entrega de las distinciones, estímulos y reconocimientos a los miembros de la Asociación.
- Presentar a la corte de honor los informes requeridos en relación a las distinciones, estímulos y reconocimientos que fueron entregados.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Identifica los elementos cambiantes y los acepta como parte del proceso.

Conductas

- Acepta otras formas de hacer las cosas.
- Mantiene una actitud positiva cuando tiene que cambiar ideas, conceptos, tareas o funciones.
- Investiga sobre los cambios y obtiene información que le permita comprenderlos.
- Es abierto y flexible a incorporar sugerencias o aportes de otros.
- Busca orientación para su adaptación a situaciones nuevas o diferentes.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.

Conductas

- Lee la información que se le proporciona.
- Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.
- Observa y aprende de los demás.
- Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.
- Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.

Compromiso

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

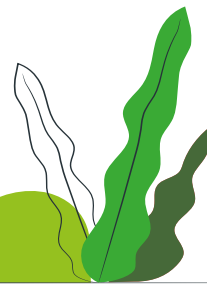
Grado de dominio 1

Criterio

- Conoce y encuentra la relación entre sus funciones y el Propósito, Principios, Valores y Misión del Movimiento Scout.

Conductas

- Cumple con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperadas.
- Demuestra constancia, cumplimiento y responsabilidad en el desempeño de su cargo o función.
- Vincula el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout a sus actividades cotidianas.
- Asume como propios el Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Conoce las metas relacionadas a su cargo y función y los resultados que se esperan de su trabajo.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 1

Criterio

- Conoce cómo opera la Organización, su estructura, funcionamiento y objetivos esperados.

Conductas

- Conoce la historia y desarrollos más relevantes de la OSN.
- Conoce e identifica la estructura de la Organización en todos sus niveles.
- Conoce las diversas políticas, normas y procedimientos de la Organización y sabe actuar en consecuencia.
- Conoce la responsabilidad que la organización tiene con su cargo o función y los derechos derivados del mismo.
- Conoce las políticas, reglamentos, normas y procedimientos relacionadas con su cargo o función.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 1

Criterio

- Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

Conductas

- Conoce las responsabilidades y objetivos de su cargo o función.
- Resuelve situaciones cotidianas inherentes al desarrollo de sus tareas o actividades.
- Administra y distribuye adecuadamente los recursos.
- Formula objetivos sencillos para su plan de trabajo y realiza acciones para su cumplimiento.
- Conoce el plan estratégico del nivel al que pertenece y lo relaciona con sus funciones.





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.

Grado de dominio 2

Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.

Trabajo en Equipo

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

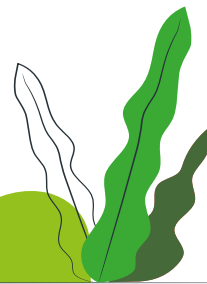
Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☒	☐	☐	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☒	☐	☐	☐
Compromiso		☒	☐	☐	☐
Conciencia Organizacional		☒	☐	☐	☐
Planeamiento Estratégico		☒	☐	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 13: Elaboración y gestión de documentos.

Criterio

- Es la capacidad de redactar, archivar y preservar los documentos relacionados con su función y asegurar la conservación a largo plazo de los documentos más valiosos.

Conductas

- Redacta de manera clara y coherente documentos relacionados con su función como actas, oficios, resoluciones, comunicados y otros.
- Mantiene actualizados y bajo su custodia y control todos los documentos que se producen y que le son encomendados por su cargo.

COMPETENCIA 24: Administración de bienes

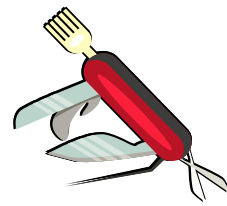
Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.3.42 Miembro de la Comisión Nacional de Vigilancia y Control

Es el responsable de ejercer la vigilancia y el control social de la Asociación Scouts de Colombia y velar por el correcto y eficiente funcionamiento de la administración y el cumplimiento por parte de sus asociados de las obligaciones estatutarias y reglamentarias.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Nacional

Le responden de su gestión:

Consejo Scout Nacional
Estamentos nacionales

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocimiento del debido proceso
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

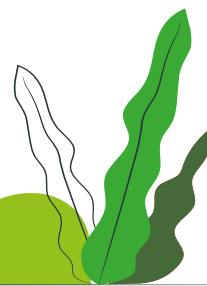
Funciones y tareas:

Función 1:

Vigilar y controlar que en la Asociación se cumpla con lo definido en las políticas, estatutos, reglamentos y promueva el desarrollo y aplicación de políticas, normas, estrategias, prácticas, productos y servicios.

Tareas que implica la función:

- Velar porque las acciones de la ASC se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial al cumplimiento de la Misión del Movimiento.
- Velar porque se de aplicación a las políticas, planes, programas, estrategias y metas aprobados por la Asamblea Nacional y el Consejo Nacional.
- Informar a los órganos competentes de la Asociación según corresponda, sobre las no conformidades encontradas.
- Realizar recomendaciones sobre correctivos de acuerdo con sus áreas de trabajo y atribuciones.





- Solicitar a los órganos competentes de la Asociación se investiguen los casos en los cuales se hayan encontrado no conformidades.
- Solicitar informes sobre aspectos específicos y cuando lo considere necesario: al Consejo Scout Nacional, al Revisor Fiscal a través del Representante legal, a la Corte de Honor Nacional y al Jefe Scout Nacional.

Función 2:

Apoyar el cumplimiento de las acciones y actividades que se adelanten en la comisión nacional de vigilancia y control.

Tareas que implica la función:

- Asistir a las reuniones relacionadas con la vigilancia y el control a las que sea convocado.
- Apoyar la realización de la propuesta al consejo scout nacional del reglamento de la comisión.
- Verificar que se realicen los ajustes, modificaciones y reformas posterior a la identificación de inconformidades de manera oportuna.
- Apoyar la realización de los informes anuales de labores realizadas para la asamblea.
- Apoyar el trámite a los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios o la violación de sus derechos como miembros de la Asociación y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.





Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

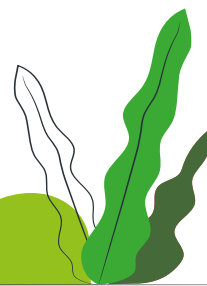
Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.





- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

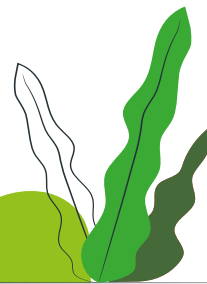
Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☐	☒	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.





COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

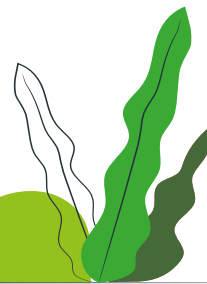
COMPETENCIA 14: Vigilancia y control financiero.

Criterio

- Es la capacidad de vigilar, reportar y controlar los movimientos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda velando por su correcta destinación y aplicación.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten realizar seguimiento a la ubicación, cantidad y disposición de los recursos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda.
- Mantiene actualizados y a disposición los libros contables y demás documentos que le sean asignados para su función.
- Mantiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.





2.3.43 Presidente de la Comisión Nacional de Vigilancia y Control

Es el responsable de coordinar el equipo que ejerce la vigilancia y el control social de la Asociación Scouts de Colombia y velar por el correcto y eficiente funcionamiento de la administración y el cumplimiento por parte de sus asociados de las obligaciones estatutarias y reglamentarias.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Nacional

Le responden de su gestión:

Consejo Scout Nacional
Estamentos nacionales

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocimiento del debido proceso
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Vigilar y controlar que en la Asociación se cumpla con lo definido en las políticas, estatutos, reglamentos y promueva el desarrollo y aplicación de políticas, normas, estrategias, prácticas, productos y servicios.

Tareas que implica la función:

- Velar porque las acciones de la ASC se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial al cumplimiento de la Misión del Movimiento.
- Velar porque se de aplicación a las políticas, planes, programas, estrategias y metas aprobados por la Asamblea Nacional y el Consejo Nacional.
- Informar a los órganos competentes de la Asociación según corresponda, sobre las no conformidades encontradas.
- Realizar recomendaciones sobre correctivos de acuerdo con sus áreas de trabajo y atribuciones.





- Solicitar a los órganos competentes de la Asociación se investiguen los casos en los cuales se hayan encontrado no conformidades.
- Solicitar informes sobre aspectos específicos y cuando lo considere necesario: al Consejo Scout Nacional, al Revisor Fiscal a través del Representante legal, a la Corte de Honor Nacional y al Jefe Scout Nacional.

Función 2:

Coordinar y liderar el cumplimiento de las acciones y actividades que se adelanten en la comisión nacional de vigilancia y control.

Tareas que implica la función:

- Convocar y liderar las reuniones con los demás miembros de la comisión asegurando que se realicen las actas de cada encuentro.
- Proponer al consejo scout nacional el reglamento de la comisión.
- Verificar que se realicen los ajustes, modificaciones y reformas posterior a la identificación de inconformidades de manera oportuna.
- Adelantar, conjuntamente con el secretario si fuere necesario, los trámites de notificaciones de pliegos de cargos disciplinarios que se formulen contra miembros de la Asociación
- Elaborar y presentar a la asamblea scout ordinaria, un informe anual de labores realizadas.
- Solicitar a los órganos competentes de la Asociación se cite a Asamblea Extraordinaria en los eventos previstos en los Estatutos de la Asociación.
- Recibir y dar a trámite a los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios o la violación de sus derechos como miembros de la Asociación y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

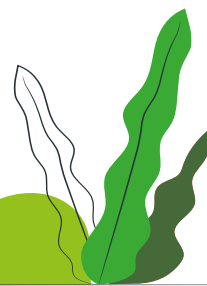
Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.





- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.

Compromiso

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.





Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.

Planeamiento Estratégico

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

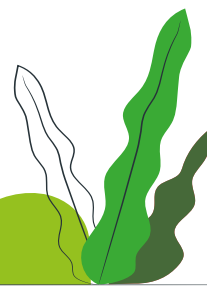
Grado de dominio 4

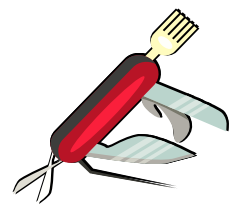
Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.





- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.



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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Desarrolla un equipo efectivo.

Conductas

- Conoce las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo.
- Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo.
- Genera un clima de trabajo que promueve el espíritu y cooperación del equipo.
- Ayuda a los miembros de su equipo a aprender a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.
- Contribuye con la construcción de una visión compartida con los demás miembros del equipo.





Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☐	☒	☐

Competencias específicas:

COMPETENCIA 4: Asesoría personal.

Criterio

- Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

Conductas

- Comparte información relevante y herramientas actualizadas que orienten el trabajo de su equipo.
- Asiste e incentiva la participación de su equipo en actividades de actualización y perfeccionamiento continuo para el desarrollo de competencias.
- Evalúa el desempeño de su equipo de trabajo y orienta en el desarrollo de competencias mediante medios efectivos y flexibles.

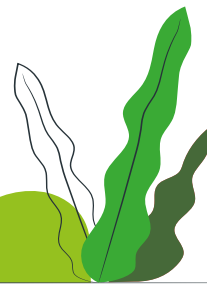
COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.





- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 14: Vigilancia y control financiero.

Criterio

- Es la capacidad de vigilar, reportar y controlar los movimientos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda velando por su correcta destinación y aplicación.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten realizar seguimiento a la ubicación, cantidad y disposición de los recursos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda.
- Mantiene actualizados y a disposición los libros contables y demás documentos que le sean asignados para su función.
- Mantiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.





2.3.44 Secretario de la Comisión Nacional de Vigilancia y Control

Es el responsable de ejercer la vigilancia y el control social de la Asociación Scouts de Colombia y velar por el correcto y eficiente funcionamiento de la administración y el cumplimiento por parte de sus asociados de las obligaciones estatutarias y reglamentarias, además de apoyar todos los trámites administrativos que de ello se desprendan.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Nacional

Le responden de su gestión:

Consejo Scout Nacional
Estamentos nacionales

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Conocimiento del debido proceso
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

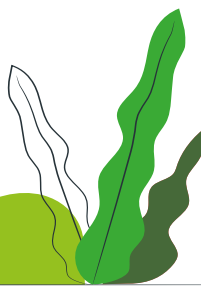
Funciones y tareas:

Función 1:

Vigilar y controlar que en la Asociación se cumpla con lo definido en las políticas, estatutos, reglamentos y promueva el desarrollo y aplicación de políticas, normas, estrategias, prácticas, productos y servicios.

Tareas que implica la función:

- Velar porque las acciones de la ASC se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial al cumplimiento de la Misión del Movimiento.
- Velar porque se de aplicación a las políticas, planes, programas, estrategias y metas aprobados por la Asamblea Nacional y el Consejo Nacional.
- Informar a los órganos competentes de la Asociación según corresponda, sobre las no conformidades encontradas.
- Realizar recomendaciones sobre correctivos de acuerdo con sus áreas de trabajo y atribuciones.





- Solicitar a los órganos competentes de la Asociación se investiguen los casos en los cuales se hayan encontrado no conformidades.
- Solicitar informes sobre aspectos específicos y cuando lo considere necesario: al Consejo Scout Nacional, al Revisor Fiscal a través del Representante legal, a la Corte de Honor Nacional y al Jefe Scout Nacional.

Función 2:

Apoyar el cumplimiento de las acciones y actividades que se adelanten en la comisión nacional de vigilancia y control.

Tareas que implica la función:

- Asistir a las reuniones relacionadas con la vigilancia y el control a las que sea convocado.
- Apoyar la realización de la propuesta al consejo scout nacional del reglamento de la comisión.
- Verificar que se realicen los ajustes, modificaciones y reformas posterior a la identificación de inconformidades de manera oportuna.
- Apoyar la realización de los informes anuales de labores realizadas para la asamblea.
- Apoyar el trámite a los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios o la violación de sus derechos como miembros de la Asociación y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.

Función 3:

Gestionar y salvaguardar los registros, informes y demás documentos emitidos por la comisión nacional

Tareas que implica la función:

- Elaborar de acuerdo con el Presidente el orden del día para cada reunión.
- Elaborar y custodiar las Actas de las reuniones.
- Firmar conjuntamente con el Presidente las Actas, informes, comunicaciones y requerimientos que dicte la Comisión Nacional de Vigilancia y Control.
- Verificar la asistencia y el Quórum en cada una de las reuniones de la Comisión Nacional de Vigilancia y Control y dejar constancia escrita en el Acta de las ausencias y retardos.
- Responsabilizarse de la preparación o recepción de las proposiciones, programas, correspondencia y otros documentos que deban ser conocidos y considerados por la comisión.
- Enviar a los organismos competentes los informes, actas, acuerdos y correspondencia que sean pertinentes o que sean requeridos.





Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio.

Conductas

- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

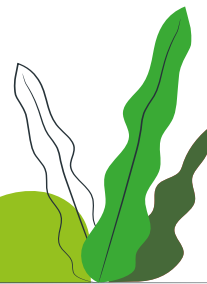
Grado de dominio 2

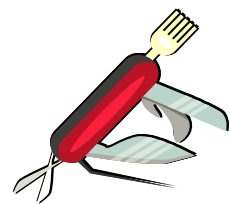
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso



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

Grado de dominio 4

Criterio

- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.

Conductas

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedicar un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

Grado de dominio 4

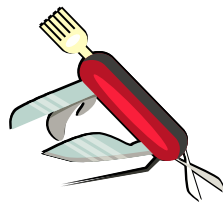
Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

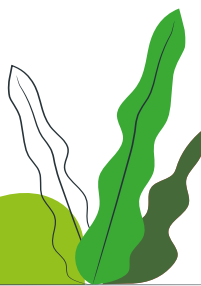
Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

Conductas

- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Promueve el desarrollo del equipo.

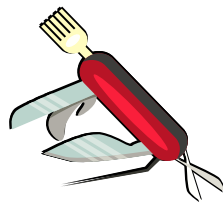
Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☐	☒
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 8: Garante del debido proceso.

Criterio

- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegado a la norma ante cualquier eventualidad que confronte a dos partes o más.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección física, psicológica y moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados.
- Remite los casos, activando las rutas determinadas para dar trámite a la situación según el caso.

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

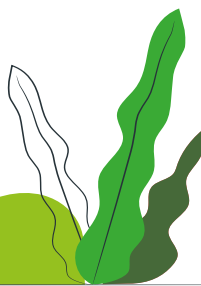
COMPETENCIA 14: Vigilancia y control financiero.

Criterio

- Es la capacidad de vigilar, reportar y controlar los movimientos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda velando por su correcta destinación y aplicación.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten realizar seguimiento a la ubicación, cantidad y disposición de los recursos financieros de la ASC en el nivel que le corresponda.
- Mantiene actualizados y a disposición los libros contables y demás documentos que le sean asignados para su función.
- Mantiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.





2.3.45 Intendente del Consejo Scout Nacional.

Es el responsable de velar por el correcto desarrollo administrativo y financiero de la ASC, liderando los procesos de gestión, manejo de recursos y buen funcionamiento de la misma. Además de la administración, cuidado, uso y estado de los elementos, herramientas, materiales y útiles en general que posea la ASC.

Responsable de su nombramiento

Asamblea Scout Nacional
Consejo Scout Nacional

Responde de su Gestión a:

Asamblea Scout Nacional
Presidente del Consejo Scout Nacional

Le responden de su gestión:

Consejeros Scout Regionales
Jefe Scout Nacional
Tesorero Nacional
Director Administrativo Nacional
Director Jurídico Nacional

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 18 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- Certificación de desempeño en alguno de los siguientes cargos:
 - » oCertificar experiencia mínima de cinco (5) años en cargos de administración.
 - » oCertificar experiencia mínima de dos (2) años en juntas directivas de organizaciones
 - » oCertificar experiencia mínima de tres (3) años como representante legal, presidente o gerente de cualquier entidad oficialmente constituida.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.

Funciones y tareas:

Función 1:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como consejero.

Tareas que implica la función:

- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en el Consejo Nacional.





- Participa de las reuniones y las decisiones tomadas en las cuales haya sido delegado en acuerdo con los demás miembros del Consejo Nacional.
- Ejecuta las tareas por las que se comprometió en las reuniones en que participa.
- Convoca conjuntamente con los demás Miembros del consejo a reuniones extraordinarias de la Asamblea General Nacional en los casos requeridos y de acuerdo a los reglamentos de la ASC.
- Administrar los bienes y recursos financieros de la ASC.
- Dirige el proceso de gestión económica y financiera para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ASC.
- Fomenta y apoya acciones para el crecimiento de la ASC.
- Procura el desarrollo permanente de las competencias específicas para su función a fin de prestar un servicio de calidad dentro de la ASC.

Función 2:

Aplicar y hacer uso de los canales de comunicación

Tareas que implica la función:

- Vela porque se aplique el conducto regular de la comunicación dentro de la ASC.
- Recibe y gestiona las peticiones que puedan surgir con los miembros de la ASC.
- Garantiza los espacios de comunicación con los miembros de la ASC.
- Aplica el conducto regular de comunicación entre el Consejo Scout Nacional y Jefe Scout Nacional.

Función 3:

Conocer y hacer cumplir los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.

Tareas que implica la función:

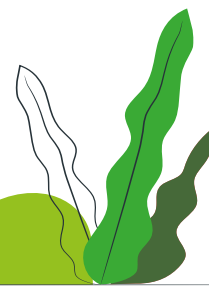
- Mantenerse actualizado con la normatividad Scout.
- Cumplir a cabalidad lo estipulado en los estatutos, políticas, reglamentos de la Asociación.
- Velar por el correcto uso de la marca Scout Colombia.
- Propende por el cumplimiento de las normas de seguridad en las actividades que desarrollan los jóvenes, tomando acciones para evitar que se ejecuten y/o corrijan en caso de que afecten o puedan afectar la seguridad o integridad de los jóvenes.
- Interpretar el Estatuto y los Reglamentos en los casos en que se presenten dudas y tomar provisionalmente las medidas que estime necesarias para solventar la situación.

Función 4:

Administrar y preservar los Bienes de la ASC.

Tareas que implica la función:

- Llevar el registro del inventario actualizado de todos los elementos, herramientas, materiales y útiles en general de la ASC.
- Suministrar los elementos, herramientas, materiales y útiles en general a los miembros del equipo Nacional que lo requieran para el desarrollo de sus actividades.





- Procurar por el arreglo o reposición de los elementos, herramientas, materiales y útiles en general que sean necesarios para el desarrollo de las actividades Nacionales.

Conductas observables de las competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 4

Criterio

- Evalúa y proyecta el cambio. Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.

Conductas

- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.
- Aprendizaje y desarrollo personal
- Capacidad para adquirir, perfeccionar o modificar sus competencias, de manera voluntaria y permanente, como respuesta a necesidades individuales y organizacionales.

Grado de dominio 2

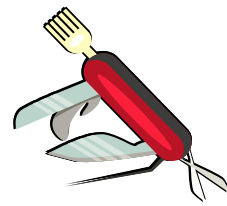
Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su Plan Personal de Formación (Formación Básica o Formación Continuada).
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del propósito, los principios, los valores y la misión del Movimiento scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

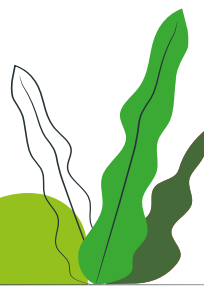
Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento scout.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 4

Criterio

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

Conductas

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales.

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.

Grado de dominio 3

Criterio

- Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo. Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.

Conductas

- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia perspectiva cuando es apropiado.
- Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

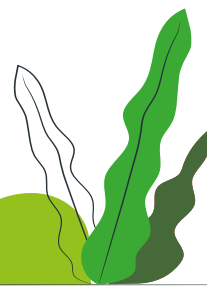
- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☐	☒
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☐	☒
Planeamiento Estratégico		☐	☐	☐	☒
Relaciones interpersonales		☐	☐	☒	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 10: Seguridad y control de actividades.

Criterio

- Es la capacidad de prevenir y reaccionar ante comportamientos que puedan generar un daño a la integridad física, psíquica o moral de cualquier persona sin importar la edad, el sexo o la ocasión de los involucrados.

Conductas

- Vela por que el desarrollo de las actividades cumpla con todos los protocolos de seguridad, adecuación logística y mitigación de riesgo.
- Interviene cada vez que considere que se está afectando la integridad de cualquier joven o adulto.
- Realiza recomendaciones de seguridad partiendo del conocimiento de la magnitud del evento y la planeación de las actividades a desarrollar.

COMPETENCIA 15: Gestión y administración de recursos.

Criterio

- Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

Conductas

- Utiliza herramientas de organización que le permiten conocer la ubicación, cantidad y disposición de los recursos de la ASC.
- Realiza una adecuada disposición de los recursos financieros de la ASC evaluando costo y beneficio de la inversión.
- Gestiona recursos para la ASC y elabora un plan financiero para su seguimiento y control.
- Establece relaciones interinstitucionales que se deriven en beneficios para la ASC.

COMPETENCIA 21: Administración y gestión estratégica

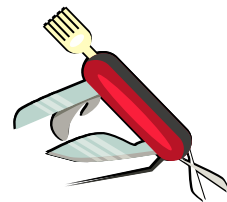
Criterio

- Es la capacidad de dirigir administrativa y financieramente organización, llevando a cabo procesos de gestión para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos pactados, así como la realización de informes de gestión que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de la misma.

Conductas

- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento financiero de la organización.
- Dirige y/o participa en proyectos y actividades que apoyen el crecimiento en membresía de la organización.
- Participa de reuniones periódicas entre la parte administrativa y la operativa para proyectar estrategias que permitan el desarrollo de la organización en distintas áreas.





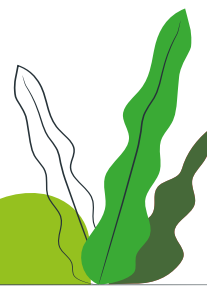
COMPETENCIA 24: Administración de Bienes

Criterio

- Es la capacidad de administrar y preservar los bienes en general del grupo, la Región o Nación que están a su cargo.

Conductas

- Lleva un registro actualizado del inventario de estamento que le corresponde según su cargo
- Suministra los materiales y herramientas necesarias para el desarrollo de las diferentes actividades.
- Almacena correctamente los bienes, salvaguardando su integridad
- Realiza el mantenimiento periódico de los bienes, y solicita el reemplazo de los que considere necesarios.





2.3.46 Asesor espiritual Nacional

Es el responsable de orientar, promover y apoyar la vivencia espiritual y religiosa de todos los miembros de la Asociación, así como de fomentar las diferentes manifestaciones que impliquen las prácticas religiosas y espirituales realizadas por la nación scout.

Responsable de su nombramiento

Consejo Nacional
Jefe Nacional

Responde de su Gestión a:

Consejo Nacional
Jefe Nacional

Le responden de su gestión:

Asesores espirituales regionales

Requisitos objetivos:

- Ser mayor de 25 años.
- Poseer nivel de formación profesional, tecnológica o Técnica.
- Conocer las características del entorno social y cultural en que actúan los jóvenes y adultos de la Asociación.
- Conocer los Estatutos, Políticas y Reglamentos de la Asociación Scouts de Colombia.
- No haber sido expulsado de la Asociación, ni tener medida de aseguramiento vigente, ni aparecer en el registro nacional de agresores sexuales.
- Conocer a fondo la constitución política en lo referente a la libertad religiosa y de cultos y el libre desarrollo de la personalidad.
- Tener en su credo o confesión religiosa la profundidad de conocimientos y la vivencia y el compromiso suficiente para el adecuado cumplimiento de los propósitos de la Asesoría espiritual y religiosa.
- Contar con las competencias esenciales para desempeñar el cargo o demostrar interés para desarrollarlas.

Funciones y tareas:

Función 1:

Orientar y asesorar la vivencia espiritual, religiosa y todas sus prácticas y manifestaciones con los miembros juveniles y adultos de la asociación scout de Colombia.

Tareas que implica la función:

- Brindar asesoría y orientación de manera individual o grupal sobre las interrogantes relacionadas con la exploración y elección de la vivencia espiritual y religiosa.
- Mantenerse actualizado, documentado en los temas relacionados con la pedagogía de la vivencia espiritual dentro y fuera del Movimiento Scout.
- Proporcionar información plural sobre las prácticas y creencias religiosas y





espirituales a los miembros de la Asociación que favorezcan el conocimiento fundamentado.

- Orientar a los adultos sobre los intereses de la dimensión espiritual establecidos en la Política Nacional de Programa de Jóvenes para asesorar en la realización de programa.
- Orientar la realización de prácticas y manifestaciones espirituales y religiosas en el marco de eventos de niños, jóvenes y adultos.

Función 2:

Participar de las instancias correspondientes a su cargo como asesor espiritual y promover la participación de actividades y eventos relacionados con la dimensión espiritual.

Tareas que implica la función:

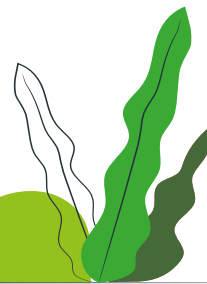
- Participa en las reuniones y actividades ante las instancias que le corresponden en el marco de la ejecución del cargo y las que es convocado
- Promueve la participación en las actividades orientadas a la exploración y vivencia espiritual y religiosa que se programen desde cualquier instancia de la Asociación.
- Realiza actividades de fortalecimiento comunitario donde la vivencia espiritual y religiosa sea el objetivo principal.
- Mantiene informado y en comunicación fluida con los demás estamentos de la Asociación para articular acciones que favorezcan la elección y exploración de la dimensión espiritual.

Función 3:

Promover el respeto por los derechos y por la libertad de creencia y culto de los miembros de la Asociación.

Tareas que implica la función:

- Supervisa que se cumpla la legislación colombiana, en especial lo concerniente a la promoción de los valores de “felicidad, amor y comprensión” que se han de brindar a los jóvenes, del derecho de reuniones religiosas de infantes y adolescentes, de su libertad de creencias y de cultos.
- Realiza actividades donde proporciona información sobre los derechos y la libertad de creencias y cultos donde involucre padres de familia y demás miembros de la Asociación.
- Vela porque el equipo de adultos, los jóvenes y las familias mantengan una buena comunicación respetando la libertad espiritual y religiosa de cada familia y cada persona.
- Realiza las acciones necesarias para ser garante de los derechos religiosos.





Competencias esenciales:

Adaptabilidad al Cambio

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

Grado de dominio 3

Criterio

- Analiza e Implementa el cambio.

Conductas

- Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder su esencia o propósito.
- Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia.
- Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones.
- Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.
- Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Grado de dominio 2

Criterio

- Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.

Conductas

- Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.
- Formula y desarrolla su plan personal de desarrollo.
- Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.
- Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.
- Dedicar cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.





Compromiso

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

Grado de dominio 3

Criterio

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

Conductas

- Comparte al exterior de la Organización el significado del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Motiva y asesora a otros para que sean cumplidos y responsables.
- Asesora y guía a otros en la implementación del Propósito, los Principios, los Valores y la Misión del Movimiento Scout.
- Demuestra iniciativa en los momentos de crisis.
- Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que el entorno, los individuos y los acontecimientos la pueden afectar.

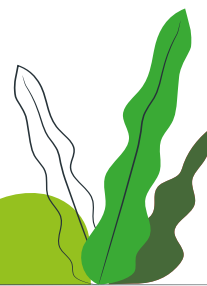
Grado de dominio 3

Criterio

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la OSN.

Conductas

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza dentro de la Organización.
- Comprende la importancia de su rol dentro de la Organización en la promoción de la cooperación, la paz y el entendimiento.
- Promueve permanentemente las prácticas democráticas y el respeto a las diferencias.
- Brinda orientación clara sobre las políticas y procedimientos de la organización.





Planeamiento Estratégico

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

Grado de dominio 2

Criterio

- 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.

Conductas

- Sabe interpretar y cumplir los lineamientos del plan estratégico del nivel al que pertenece con respecto a las acciones pertinentes en cargo o función.
- Comprende la diferencia y relación entre el plan Estratégico y el plan Operativo.
- Genera y presenta informe de los resultados de su cargo o función.
- Comunica claramente sus conclusiones y las hace comprensibles a otros, incluye a otros en el proceso de planificación.
- Sabe ejercer sobre otros adultos, un sentido de compromiso con respecto a los indicadores del plan estratégico y/o operativo del nivel al que pertenece.

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.

Grado de dominio 2

Criterio

- Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás.

Conductas

- Mantiene confidenciales las discusiones privadas y no alimenta rumores.
- Escucha y dialoga con todos. Da sus opiniones a los demás y provee sugerencias y consejos apropiados.
- Admite errores propios; supera la necesidad de estar en lo cierto.
- Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo y un tono de voz que transmite la actitud correcta, respeto y conocimiento.
- Cuestiona con regularidad su propio rol en la generación de malos entendidos o desacuerdos.





Trabajo en Equipo

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

Grado de dominio 2

Criterio

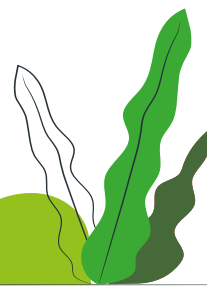
- Promueve el desarrollo del equipo.

Conductas

- Asume el liderazgo voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición.
- Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo.
- Asigna el crédito merecido a los miembros del equipo.
- Ayuda a la integración de los nuevos miembros al equipo, les provee la orientación e información necesaria.
- Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales.

Competencias esenciales y su posicionamiento:

COMPETENCIAS ESENCIALES Y SU POSICIONAMIENTO		1	2	3	4
Adaptabilidad al cambio		☐	☐	☒	☐
Aprendizaje y desarrollo personal		☐	☒	☐	☐
Compromiso		☐	☐	☒	☐
Conciencia Organizacional		☐	☐	☒	☐
Planeamiento Estratégico		☐	☒	☐	☐
Relaciones interpersonales		☐	☒	☐	☐
Trabajo en equipo		☐	☒	☐	☐





Competencias específicas:

COMPETENCIA 27: Desarrollo espiritual y religioso

Criterio

- Es la capacidad de generar espacios de vivencia espiritual y religiosa y el fomento de la participación en actividades relacionadas.

Conductas

- Promueve la vivencia espiritual y religiosa de todos los miembros de la Asociación conforme a la misión del Movimiento Scout, generando espacios de participación e inclusión, acogiendo los programas regionales, nacionales y mundiales de la organización.
- Genera y promueve el desarrollo de actividades y proyectos de impacto religioso y espiritual en los cuales los niños y jóvenes sean parte fundamental de la ejecución.
- Mantiene una comunicación fluida y abierta con los miembros de la organización, para la preparación y participación de manifestaciones espirituales y religiosas.
- Aporta sus conocimientos para el fortalecimiento de la dimensión espiritual en las actividades propias del programa scout.

COMPETENCIA 28: Asesoría Espiritual y de Servicio

Criterio

- Es la capacidad de orientar la exploración y acompañar la resolución de interrogantes en la elección espiritual y religiosa. Así como de involucrar el servicio a la comunidad desde la vivencia espiritual y religiosa.

Conductas

- Genera de manera permanente espacios individuales o colectivos de acompañamiento y asesoría que favorezcan la exploración y elección espiritual y religiosa.
- Es imparcial y respetuoso en la toma de decisiones de los miembros de la Asociación en relación a los temas espirituales y religiosos.
- Involucra a los niños y jóvenes del en el marco del desarrollo de la dimensión espiritual en acciones cuya misión serán los servicios sociales, donde se fortalezca la paz, el amor y el servicio a la comunidad.
- Se actualiza y realiza las consultas necesarias para asesorar los miembros de la asociación sobre los temas religiosos y espirituales.





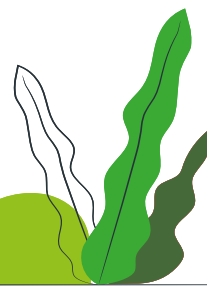
COMPETENCIA 29: Garante de derechos religiosos.

Criterio

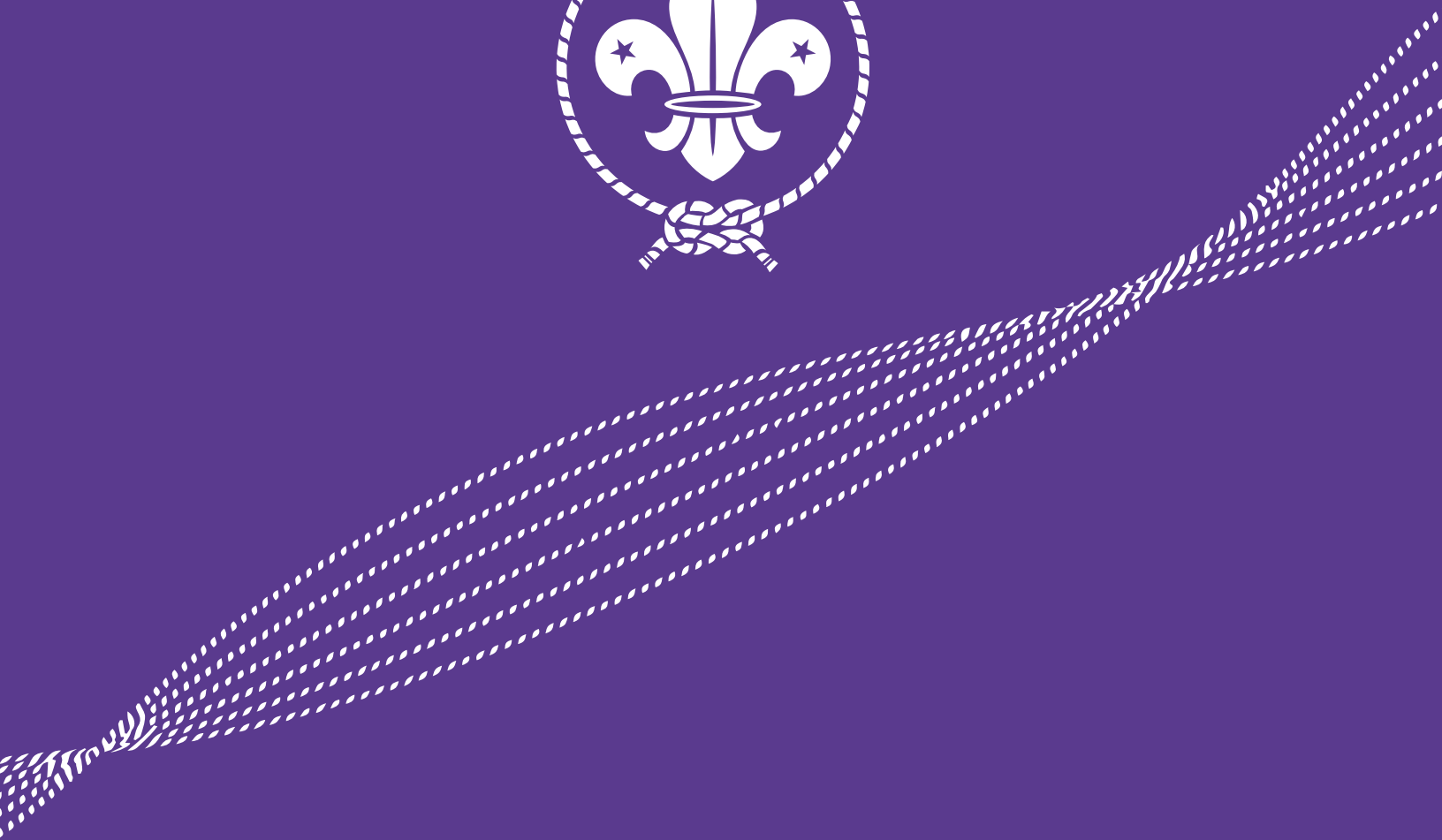
- La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

Conductas

- Actúa de forma objetiva y apegada a la norma de libertad de culto ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes.
- Promueve y aplica lineamientos organizacionales y legales que implique la protección de libertad de culto y de la moral de los sujetos de programa y los adultos.
- Lleva siempre el debido proceso ante cualquier eventualidad, garantizando la protección de los derechos de los involucrados, activando las rutas respectivas según el caso.
- Vela porque el equipo de adultos, los jóvenes y las familias mantengan una buena comunicación respetando la libertad espiritual y religiosa de cada familia y cada persona.







SCOUTS[®]
Colombia