



# Diccionario de 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](mailto:comunicaciones@scout.org.co)  
[www.scout.org.co](http://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)



# Diccionario de 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 Salazar  
Javier Cruz

**Diagramación**

Marcela Moreno Páez





# Contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Competencias Esenciales.....</b>	<b>2</b>
1.1 Adaptabilidad al cambio .....	3
1.2 Aprendizaje y desarrollo personal .....	4
1.3 Compromiso .....	5
1.4 Conciencia Organizacional.....	6
1.5 Planeamiento Estratégico .....	7
1.6 Relaciones Interpersonales .....	8
1.7 Trabajo en Equipo .....	9
<b>2. Competencias Específicas .....</b>	<b>10</b>
2.1 Administración del Proyecto Educativo .....	11
2.2 Desarrollo Comunitario.....	11
2.3 Administración de Actividades .....	12
2.4 Asesoría Personal .....	12
2.5 Habilidades y conocimientos Scouts.....	13
2.6 Supervisión del proyecto educativo .....	13
2.7 Gestión de grupo .....	14
2.8 Garante del debido proceso .....	14
2.9 Administración y gestión del grupo .....	15
2.10 Seguridad y control de actividades.....	15
2.11 Desarrollo del talento humano .....	16
2.12 Gestión de estrategias generadoras de valor .....	16
2.13 Elaboración y gestión de documentos .....	17
2.14 Vigilancia y control financiero.....	17
2.15 Gestión y administración de recursos .....	18
2.16 Gestión de Proyectos .....	18
2.17 Gerencia del Proyecto Educativo .....	19
2.18 Generación de contenido .....	19
2.19 Dirección del Proyecto Educativo .....	20
2.20 Relaciones Internacionales .....	20
2.21 Administración y gestión estratégica .....	21
2.22 Gestión del riesgo .....	21



2.23 Gestión de la crisis y resolución de problemas .....	22
2.24 Administración de bienes .....	22
2.25 Gestión estratégica del Talento Humano.....	23
2.26 Gestión Estratégica de la comunicación .....	23
2.27 Desarrollo Espiritual y Religioso .....	24
2.28 Asesoría espiritual y de servicio .....	24
2.29 Garante de derechos religiosos .....	25



# Introducción

El presente diccionario responde a una creación ajustada desde el modelo de gestión de competencias por grados de dominio de Marta Alles y la mayoría de ellas se basan en sus desarrollos teóricos, sin embargo, su estructura se ha ajustado a la dinámica y necesidades de la Asociación Scouts de Colombia buscando responder de manera directa a aumentar la calidad de los Adultos en el Movimiento que esperamos.

Aquí se encuentran las competencias esenciales con su grado de dominio correspondiente y las competencias específicas, que son aquellas que se determinan como las capacidades técnicas que propician un desempeño superior en un cargo o función de la organización.

Cada competencia está compuesta por: número, nombre, criterio o descripción y conductas observables, este último es el que nos permitirá determinar la competencia de la persona en el cargo o función que está involucrado.

El documento cuenta con las competencias esenciales y específicas que responden a los cargos de la estructura organizacional actual. Los cargos por proyectos o eventos que se crean para dar cumplimiento a la misión no se encuentran actualmente en el documento, toda vez que se crean según la necesidad. Sin embargo puede articularse con la Dirección Nacional de Adultos para ser desarrollados con las competencias respectivas.

Al consolidar la descripción de las competencias, propuestas en la política nacional de adultos en el movimiento, base del modelo de gestión por competencias como herramienta estratégica se impulsa los niveles de excelencia de acuerdo a las necesidades de la organización, garantizando la administración y el desarrollo del potencial de los que saben hacer y podrían hacer los adultos.



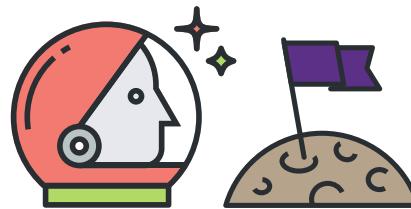


# 1. Competencias Esenciales



## 1.1 Adaptabilidad al cambio

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



CRITERIO

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

**1**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

- 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.

CRITERIO

Reconoce y comprende el cambio como oportunidad de mejora.

**2**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

- 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.

CRITERIO

Analiza e implementa el cambio.

**3**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

- 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.

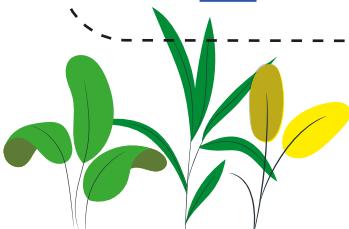
CRITERIO

Evaluá y proyecta el cambio.

**4**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

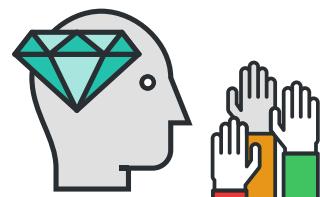
- Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar.
- Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras.
- Modifica procedimientos estandarizados en respuesta a entornos cambiantes que lo demandan.
- Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones.
- Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.



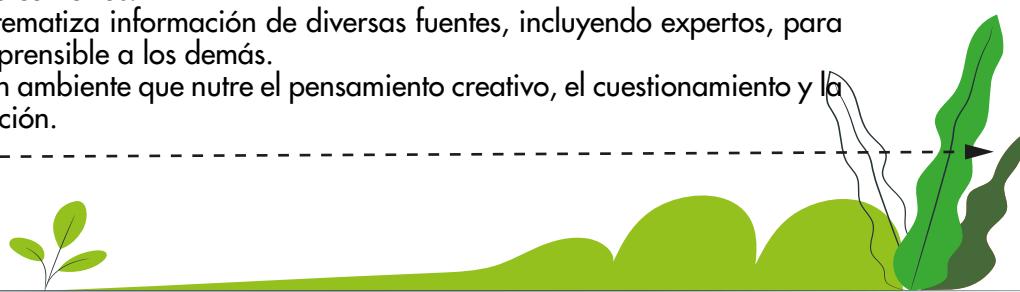


## 1.2 Aprendizaje y desarrollo personal

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



- | CRITERIO   | CONDUCTAS OBSERVABLES  |
|--|--|
| <span style="color: orange;">1</span><br><small>Grado de dominio</small> | <p>Tiene interés en su cargo o función y desarrolla las competencias inherentes al mismo.</p> <p>Lee la información que se le proporciona.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Se interesa por mejorar constantemente su perfil de conocimientos y habilidades técnicas.</li> <li><input type="checkbox"/> Observa y aprende de los demás.</li> <li><input type="checkbox"/> Participa en cursos, módulos y otras experiencias formativas inherentes a su cargo o función.</li> <li><input type="checkbox"/> Mantiene un proceso de enriquecimiento mutuo con las personas que le brindan asesoría personal de formación.</li> </ul>   |
| <span style="color: orange;">2</span><br><small>Grado de dominio</small> | <p>Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función.</li> <li><input type="checkbox"/> Formula y desarrolla su Plan Personal de desarrollo.</li> <li><input type="checkbox"/> Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.</li> <li><input type="checkbox"/> Recopila información de diversas fuentes para identificar las propias fortalezas y debilidades.</li> <li><input type="checkbox"/> Dedica cierto tiempo mensual a la lectura de artículos o libros relacionados con su especialidad.</li> </ul>  |
| <span style="color: orange;">3</span><br><small>Grado de dominio</small> | <p>Analiza los resultados de su aprendizaje y comparte sus conocimientos y experiencia con los demás.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.</li> <li><input type="checkbox"/> Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.</li> <li><input type="checkbox"/> Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.</li> <li><input type="checkbox"/> Traduce su experiencia y conocimientos en documentos, artículos e informes y los comparte en el área inherente a su cargo o función.</li> <li><input type="checkbox"/> Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones.</li> </ul>            |
| <span style="color: orange;">4</span><br><small>Grado de dominio</small> | <p>Evaluá sus propios resultados y realiza acciones para mejorar su desempeño incorporando nuevos elementos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Analiza sus propios resultados y establece planes de acción para la mejora.</li> <li><input type="checkbox"/> Aprovecha los cambios organizacionales como oportunidades para desarrollar nuevos conocimientos y habilidades.</li> <li><input type="checkbox"/> Utiliza sus propias experiencias como lecciones aprendidas que comparte abiertamente con otros.</li> <li><input type="checkbox"/> Integra y sistematiza información de diversas fuentes, incluyendo expertos, para hacerla comprensible a los demás.</li> <li><input type="checkbox"/> Desarrolla un ambiente que nutre el pensamiento creativo, el cuestionamiento y la experimentación.</li> </ul> |



## 1.3 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.



CRITERIO

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



CRITERIO

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



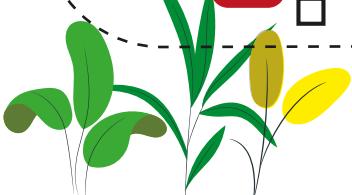
CRITERIO

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



CRITERIO

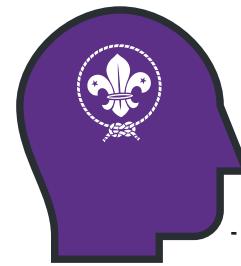
- Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización.
- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes.
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros 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.





## 1.4 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.



**1**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

CRITERIO

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

- 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.

**2**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

CRITERIO

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

- Entiende cómo el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Entiende cómo 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.

**3**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

CRITERIO

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

- Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas.
- Demuestra entendimiento y aplicación de los principios de gobernanza.
- 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.

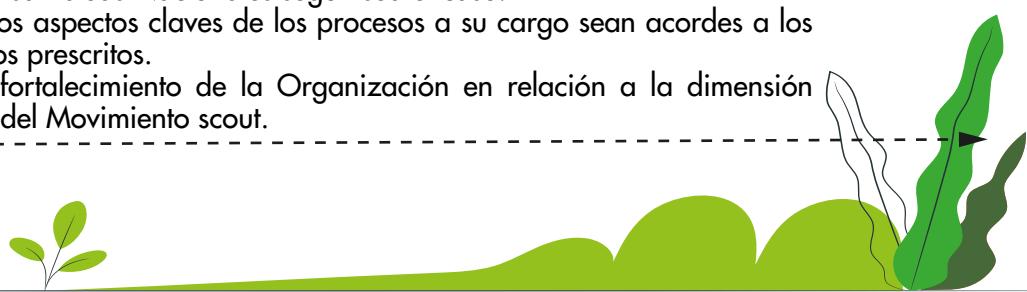
**4**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

CRITERIO

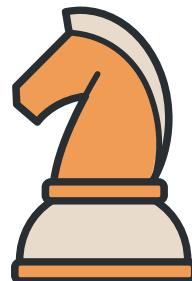
Comprende, evalúa e implementa los aspectos que llevan al Movimiento y a la Organización hacia la institucionalidad.

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- 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.
- 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.



## 1.5 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.



CRITERIO

Planea actividades o tareas inherentes a su cargo o función.

**1**  
Grado de dominio  
CONDUCTAS OBSERVABLES

- 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.

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.

**2**  
Grado de dominio  
CONDUCTAS OBSERVABLES

- 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.

CRITERIO

Traduce las políticas y estrategias en planes concretos.

**3**  
Grado de dominio  
CONDUCTAS OBSERVABLES

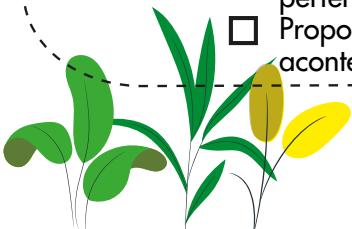
- Formula planes operativos considerando los objetivos a largo plazo, la planificación de los niveles inmediatamente superiores al suyo, las opiniones de los miembros del equipo y las metas y planes de la Organización.
- Sabe explicar las políticas y sus cambios con capacidad de brindar asesoría sobre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

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.

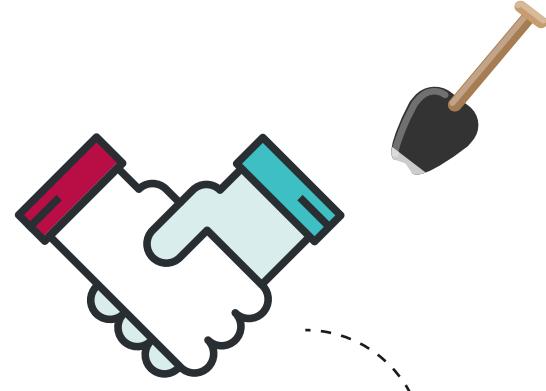
**4**  
Grado de dominio  
CONDUCTAS OBSERVABLES

- 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.
- 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.



## 1.6 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.



1  
Grado de dominio

CONDUCTAS OBSERVABLES

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

- 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.

2  
Grado de dominio

CONDUCTAS OBSERVABLES

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

- 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.

3  
Grado de dominio

CONDUCTAS OBSERVABLES

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

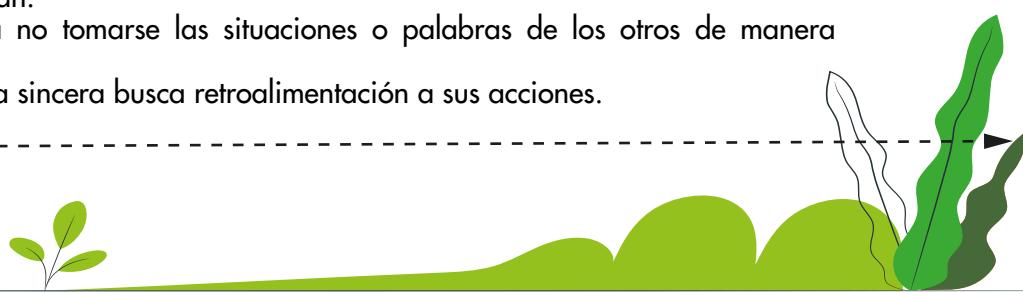
- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia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

4  
Grado de dominio

CONDUCTAS OBSERVABLES

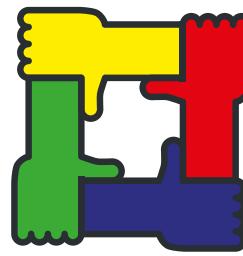
CRITERIO Evalúa su relación con los demás y toma acciones para fortalecerlas basadas en la comprensión y flexibilidad.

- 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.



## 1.7 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.



## CRITERIO

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

**1**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**



- 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.

## CRITERIO

**2**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**



Promueve el desarrollo del equipo.

- 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.

## CRITERIO

**3**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**



Desarrolla un equipo efectivo.

- 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.

## CRITERIO

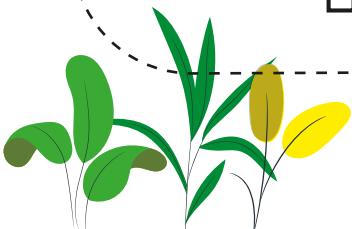
**4**  
Grado de dominio

**CONDUCTAS OBSERVABLES**



Evaluá los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evaluá 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.
- Evaluá 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.



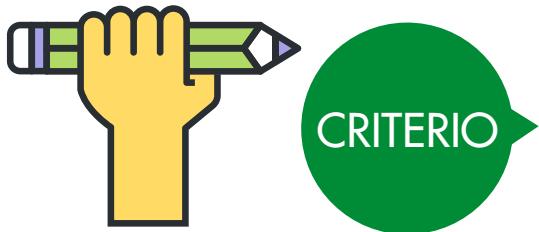


## 2. Competencias Específicas





## 2.1 Administración del Proyecto Educativo



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 OBSERVABLES**

- 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.

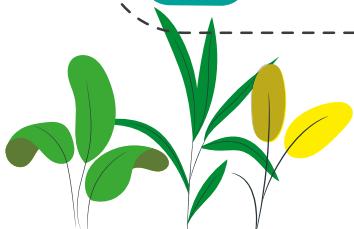
## 2.2 Desarrollo Comunitario



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

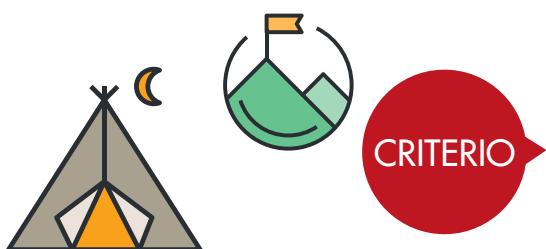
**CONDUCTAS OBSERVABLES**

- 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.





## 2.3 Administración de Actividades



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.



- 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.

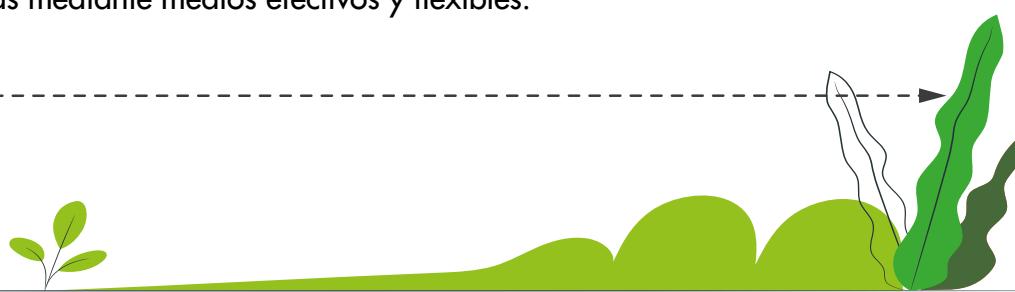
## 2.4 Asesoría Personal



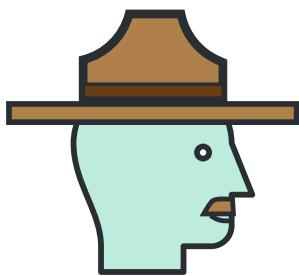
Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.



- 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.



## 2.5 Habilidades y conocimientos Scouts



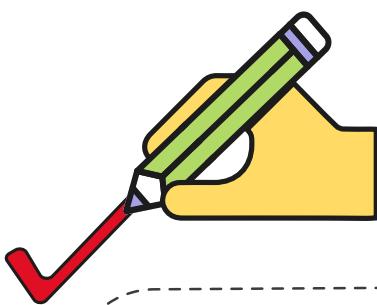
CRITERIO

Es la capacidad de utilizar las herramientas tradicionales del marco simbólico de cada rama.

CONDUCTAS OBSERVABLES

- 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.

## 2.6 Supervisión del proyecto educativo

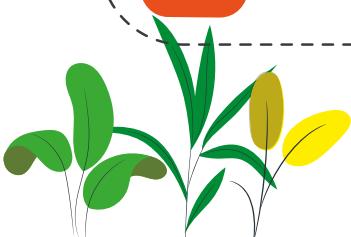


CRITERIO

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.

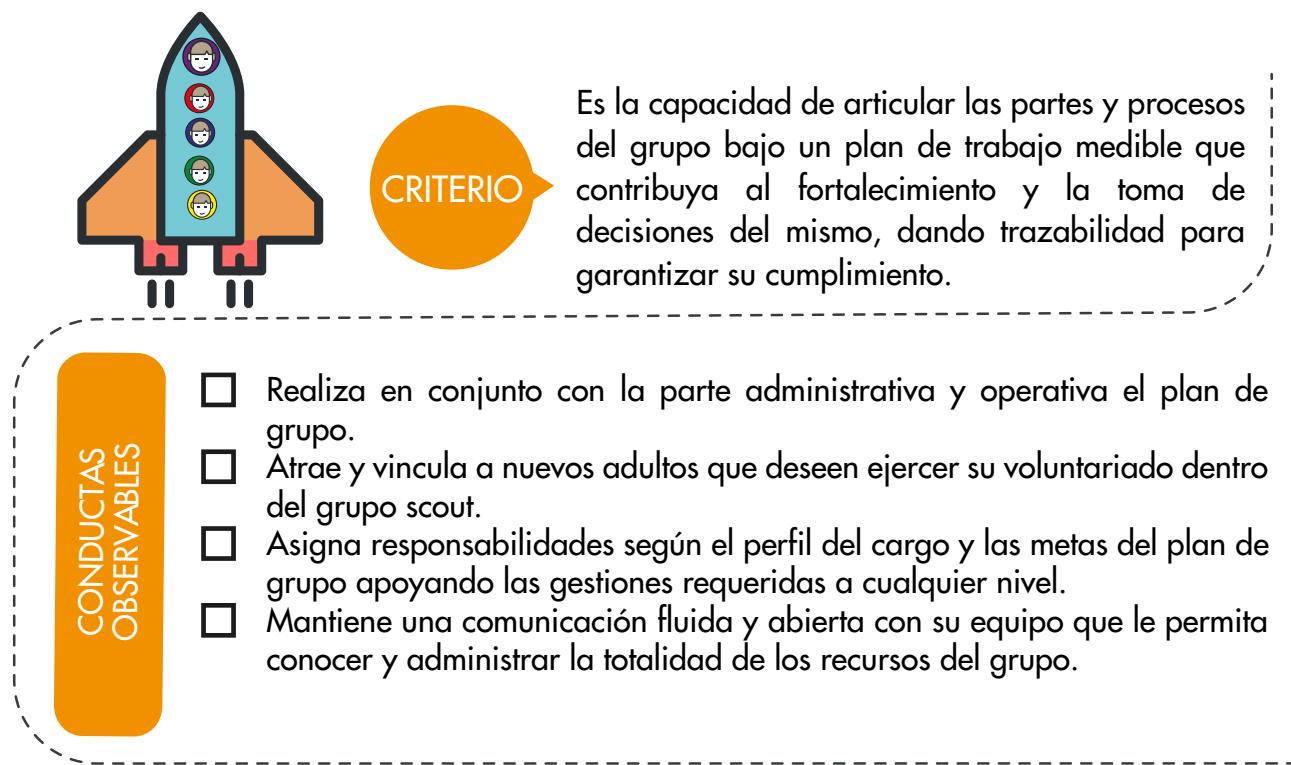
CONDUCTAS OBSERVABLES

- 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.

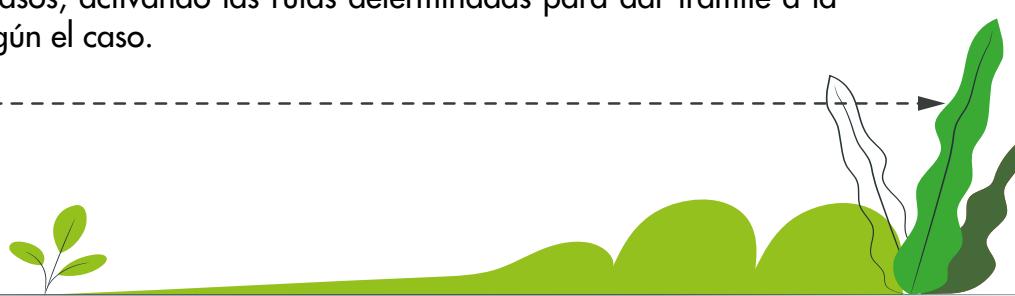
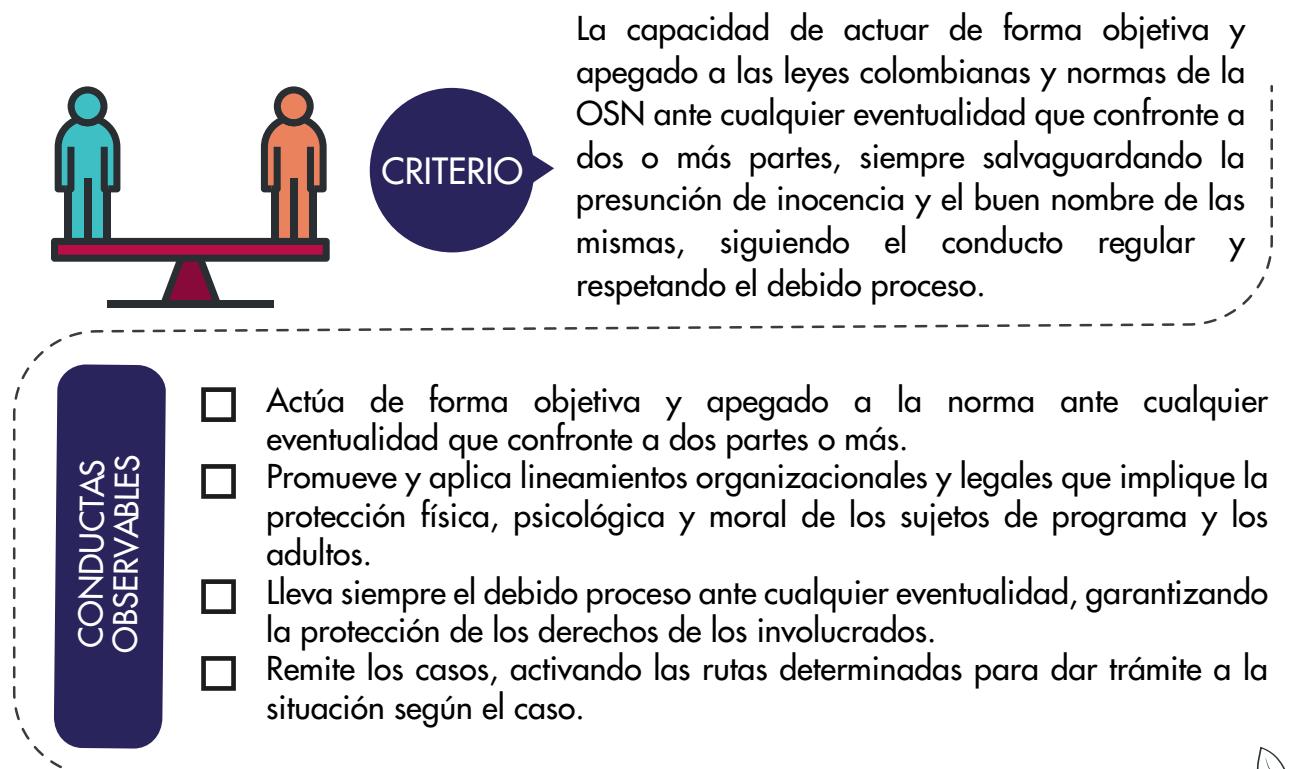




## 2.7 Gestión de grupo



## 2.8 Garante del debido proceso



## 2.9 Administración y gestión del grupo



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 OBSERVABLES

- 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.

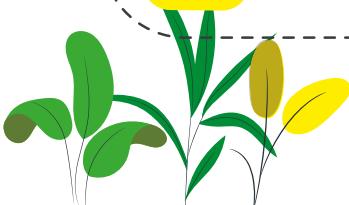
## 2.10 Seguridad y control de actividades



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 OBSERVABLES

- 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.





## 2.11 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 OBSERVABLES

- 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.

## 2.12 Gestión de estrategias generadoras de valor

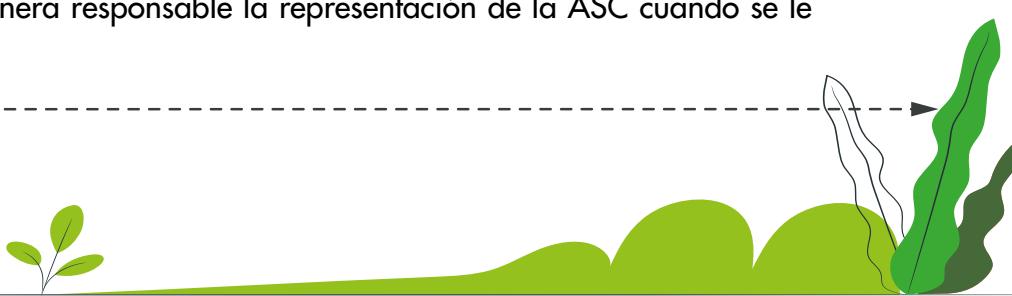


CRITERIO

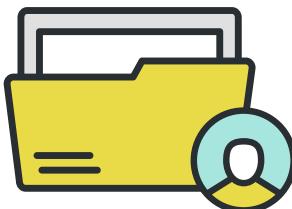
Es la capacidad de mostrar, gestionar y representar a la ASC ante organizaciones públicas y privadas, así como de proponer y desarrollar actividades que favorezcan la ASC desde el cargo o función que desempeñe.

CONDUCTAS OBSERVABLES

- 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.



## 2.13 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 OBSERVABLES

- 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.

## 2.14 Vigilancia y control financiero

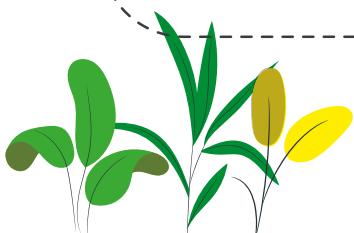


CRITERIO

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 OBSERVABLES

- 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.
- Sostiene una comunicación fluida con el consejo, y demás adultos que lo requieran, para informar el estado actual de los recursos y reportes de irregularidades.





## 2.15 Gestión y administración de recursos

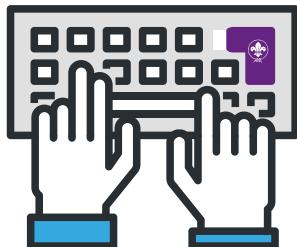


Es la capacidad de gestionar, administrar e invertir los recursos reflejados en el apoyo al desarrollo de las áreas estratégicas de la organización.

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

- 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.

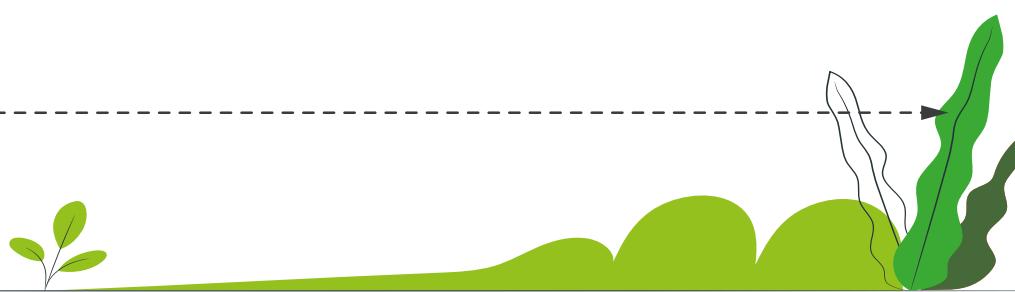
## 2.16 Gestión de Proyectos



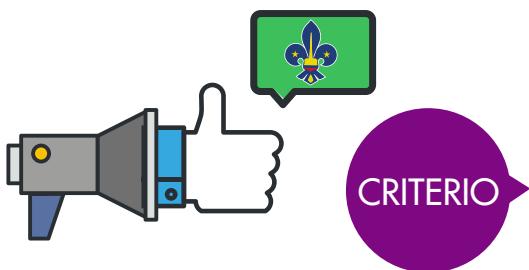
Es la habilidad técnica para diseñar, presentar, ejecutar y hacer seguimiento a proyectos de interés para la ASC.

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

- 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.



## 2.17 Gerencia del Proyecto Educativo



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 OBSERVABLES

- 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.

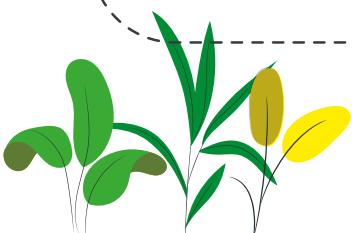
## 2.18 Generación de contenido



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.

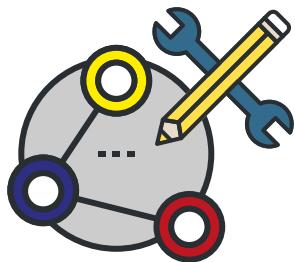
### CONDUCTAS OBSERVABLES

- 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.





## 2.19 Dirección del Proyecto Educativo



Es la capacidad de desarrollar, promover y evaluar, el proyecto educativo de la ASC en la (s) región (s) del país.



- 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.

## 2.20 Relaciones Internacionales



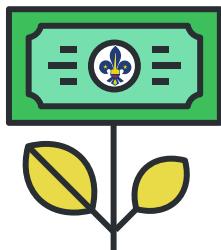
Es la capacidad de asesorar, dirigir y coordinar las acciones de la ASC en materia internacional.



- 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.



## 2.21 Administración y gestión estratégica



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.



- 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.

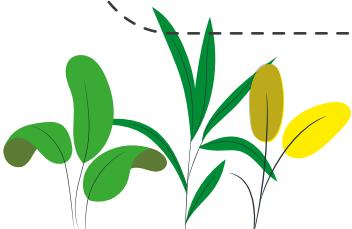
## 2.22 Gestión del riesgo



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.

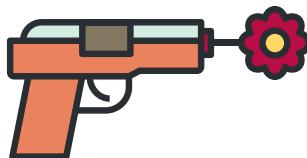


- Formula, ejecuta y evalúa acciones en pro de la protección de la organización en lo relacionado con actividades seguras, prevención del abuso y protección patrimonial.
- Vela por el correcto uso y manejo de la marca institucional.
- Acompaña y asesora a los diferentes equipos nacionales en las diferentes 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.





## 2.23 Gestión de la crisis y resolución de problemas



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.



- 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.

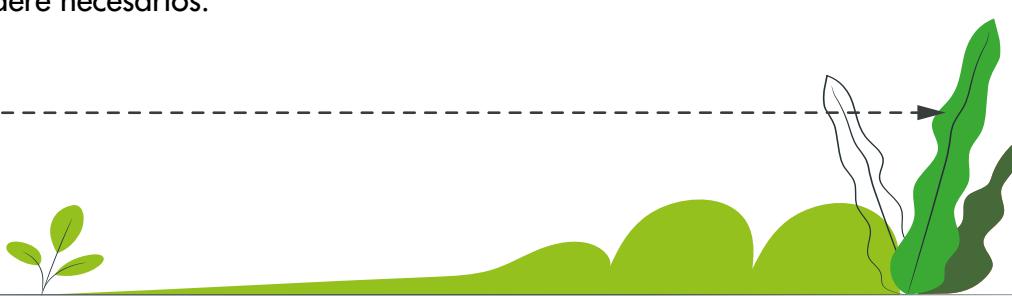
## 2.24 Administración de bienes



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



- 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.





## 2.25 Gestión estratégica del Talento Humano



Es la capacidad de diseñar y desarrollar acciones relacionadas con la atracción, vinculación, desempeño y evaluación según el modelo de competencias.

### CONDUCTAS OBSERVABLES

- 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.



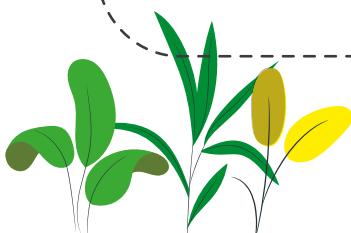
## 2.26 Gestión Estratégica de la comunicación



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 OBSERVABLES

- 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.





## 2.27 Desarrollo Espiritual y Religioso



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

**CONDUCTAS OBSERVABLES**

- 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.

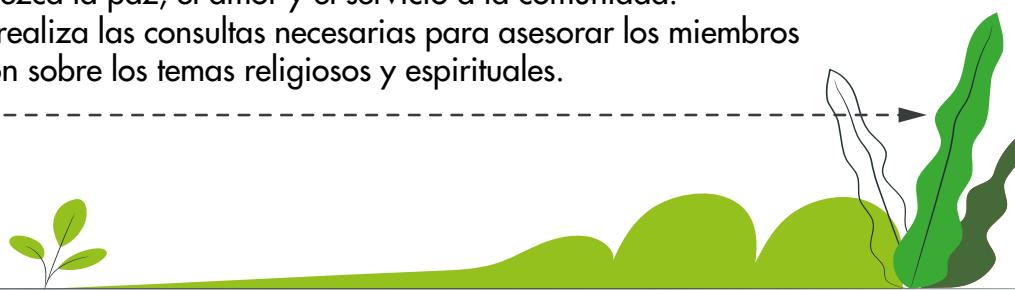
## 2.28 Asesoría espiritual y de servicio



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 OBSERVABLES**

- 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 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.



## 2.29 Garante de derechos religiosos



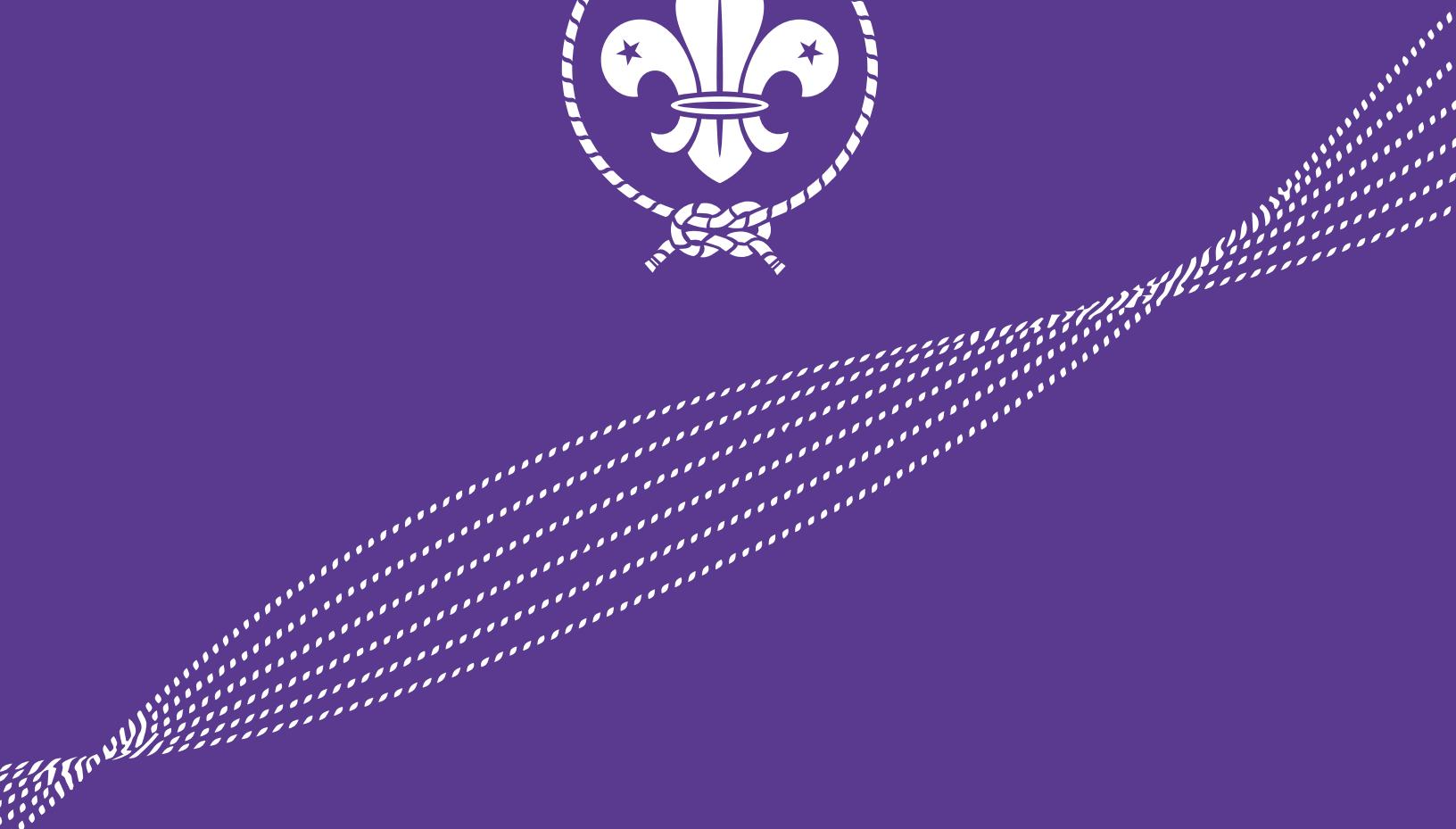
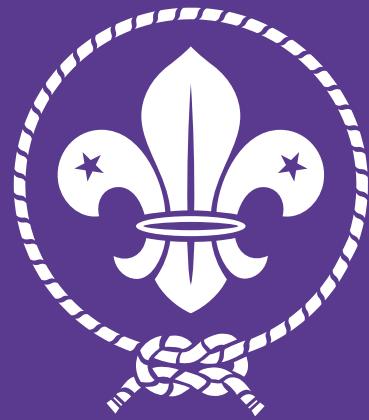
La capacidad de actuar de forma objetiva y apegado a las leyes colombianas y normas de la OSN ante cualquier eventualidad que confronte a dos o más partes, siempre salvaguardando la presunción de inocencia y el buen nombre de las mismas, siguiendo el conducto regular y respetando el debido proceso.

### CONDUCTAS OBSERVABLES

- 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<sup>®</sup>**  
Colombia