



Desempeño





®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)



Desempeño



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 Cesar 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

Diagramación
Marcela Moreno Páez



Contenido

Introducción	3
1. Desarrollo de Competencias	5
2. Operatividad del desarrollo de competencias	9
3. Plan Personal de Desarrollo	13
3.1 Plan de Sucesión	14
4. Certificación IM, 3M y 4M.....	16
4.1 Gilwell de cuero	18
4.2 Insignia de Madera (IM)	18
4.3 Gestores	18
4.4 Gestor Regional (3 maderos)	18
4.5 Gestor Nacional (4 maderos)	19
4.6 Esquemas de flor de lis	20
5. Decisiones para el futuro.....	22
6. Bibliografía	24
7. Anexos	25







Introducción

En todas las áreas de la vida, el desempeño y los resultados obtenidos son variables fundamentales mediante las cuales construimos nuestro perfil ya sea profesional, personal o académico. Igualmente, los reconocimientos son fundamentales y deben ser vistos como tal.

Estos son el símbolo que representa y soporta lo que efectivamente “he logrado y puedo hacer”, y muestra un impacto sobre una determinada labor. En la medida que los seres humanos crecen, el desarrollo de competencias debe ser autogestionado, esto es, depende de cada uno tener claro el rumbo y los objetivos que se quieren alcanzar.

Por otro lado, es indispensable que como seres humanos convivamos y cooperemos entre nosotros, por lo que el apoyo de actores que acompañan en ese desarrollo de competencias, como por ejemplo, ocupar un cargo, es fundamental.

El desempeño es fundamental en el sistema de gestión de adultos y enmarca un proceso trasversal en el ciclo de vida del adulto que invita a realizar su función o cargo de la mejor forma posible y con calidad. Teniendo en cuenta que estos documentos complementan la Política Nacional de Adultos en el Movimiento, retomaremos cuatro principios que son elementos orientadores de todo el modelo de gestión y enunciamos a continuación:

Enfoque por competencias. Busca el desarrollo de todos los aspectos de un adulto en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, requeridos para desempeñar adecuadamente sus funciones en un cargo ofreciendo un proceso de formación y acompañamiento que lo conduce a la certificación como adulto competente, manteniéndose en todas las fases del sistema de gestión aplicándose permanente en los diferentes ciclos de vida del adulto.

Organización que aprende. Reconoce la posibilidad de la valoración y certificación de las competencias desarrolladas por los adultos en la cotidiana interacción con los demás y con su contexto, propiciando que la capacidad de aprendizaje individual, grupal y organizacional puedan desarrollarse al interior de la organización.





- **Accesibilidad y Flexibilidad.** Facilita el acceso al sistema de gestión de adultos mediante un sistema de entrega MÚLTIPLE de cursos, módulos y otras experiencias educativas, incluidas aquellas que se puedan proveer por sistemas educativos externos al Movimiento, con la posibilidad de variar o cambiar la administración de los procesos formativos de acuerdo a las circunstancias o necesidades.
- **Aprendizaje significativo.** Vincula de manera estrecha y permanente los conocimientos, habilidades, y actitudes que sean necesarios en los adultos, para que los puedan aplicar a situaciones o problemas a los que se enfrentan en sus actividades cotidianas, considerando la realidad social y económica de sus entornos y evitando a su vez, implementar otros conocimientos irrelevantes para sus actividades.

Dando respuesta a cuatro de los principios de la Política desde la Dirección Nacional de Adultos proporcionamos en este documento orientaciones que nos permitirán poner en ejecución los esquemas de desarrollo de competencias, cuyos resultados nos permitirán desempeñarnos mejor en el cargo o función que asumimos en la Asociación Scout de Colombia. Encontraremos además que son múltiples los caminos que podemos seguir para llegar a desarrollar nuestras competencias, así como múltiples colaboradores en nuestra tarea.





1. Desarrollo de Competencias

Dentro del ciclo de vida del adulto en el Movimiento Scout la etapa de desempeño inicia cuando de manera voluntaria, el adulto acepta un cargo o función en la Asociación Scouts de Colombia mediante la firma del compromiso y acuerdo mutuo en el caso de los adultos voluntarios o la firma de un acuerdo contractual para quienes son remunerados, por ello resulta indispensable realizar un diagnóstico que permita identificar el estado actual de sus competencias para asumir esa responsabilidad. Esto quiere decir que, si bien es cierto el adulto puede poseer algunos elementos necesarios para ejercerlo, seguramente sea necesario reforzar o cerrar brechas en competencias en las que aún falta profundizar y que, de acuerdo con lo diagnosticado, se pueden desarrollar. Es en este momento donde, con la ayuda de la asesoría personal, se diseña el Plan Personal de Desarrollo (PPD) como una herramienta transversal al ejercicio del cargo, que busca finalmente el fortalecimiento y desarrollo de las competencias necesarias para lograr los objetivos del mismo.

Resulta fundamental considerar que el proceso de formación cuenta con diversos **actores** que, de manera directa o indirecta, contribuyen con la formación de competencias en el adulto y que siempre deben ser tenidos en cuenta ya que sus aportes, comentarios o sugerencias pueden marcar la mejor forma en su desempeño. Estos son:

- Jefe directo (a quien reporta).
- El equipo al que pertenece.
- Asesor Personal de desarrollo.
- Otros agentes que influyen directamente en el desempeño de sus funciones.
- Niños, adolescentes y jóvenes.
- Padres de familia.

La pregunta en este punto es justamente:

¿Quién ayuda a reconocer cómo se encuentra el adulto en relación a las competencias que requiere para asumir el cargo?

En esta parte es fundamental el concepto de la asesoría personal de desarrollo. Teniendo claro que desarrollar las competencias es responsabilidad directa del adulto, la asesoría se considera como el eje fundamental del proceso y como se ha mencionado en la Guía de Acompañamiento y Evaluación del adulto (Scouts de Colombia, 2020), el asesor personal de desarrollo es la





persona que apoya el diseño del plan personal de desarrollo y es quien ayuda o busca criterios para validar conocimientos o experiencias previas, además que orienta frente a los contenidos, conceptos y habilidades que se deben adquirir para cumplir con la competencia.

Para lograr un desempeño óptimo debemos contar con:

- Un sistema de formación que desarrolle las competencias del adulto. Este puede definirse en estrategias alineadas al tipo de aprendizaje de cada uno, que justamente hace parte del Plan Personal de Desarrollo.
- Un acompañamiento y seguimiento para apoyar la labor del adulto.

La Política Nacional de los Adultos en el Movimiento, nos indica quienes son las personas en la Asociación que son cubiertas por estos lineamientos, refiriendo que: "cubre a todos los adultos y jóvenes adultos, voluntarios o profesionales, que desempeñan cargos o funciones en la Asociación Scouts de Colombia, en cualquiera de sus niveles. Lo que nos indica que todos los adultos de la Asociación remunerados o voluntarios son cubiertos por el sistema de gestión de adultos".

En este orden de ideas, la totalidad de los adultos en el movimiento de cualquiera de los niveles (Grupo, Región o Nación) y los profesionales de la Asociación, están totalmente invitados a desarrollar sus competencias y cerrar las brechas que pueden tener en el ejercicio de su cargo. En el caso de los Consejeros, que fueron elegidos democráticamente en sus cargos, deben ser invitados y motivados a realizar el proceso de evaluación por competencias, a través de la plataforma Talento360°, que se alimenta de las competencias de los cargos contenidos en el manual de cargos, perfiles y funciones por competencias, que contienen todos los cargos aprobados para darle cumplimiento a la misión.

Para el caso especial de los Consejeros, por la forma de elección, su proceso no llegará a una toma de decisiones como retiro o reubicación, pero son sujetos de evaluación de desempeño y un plan personal de desarrollo que busca acompañar su tarea y desarrollar sus competencias, así mismo, los consejeros son sujetos de asesoría, por lo que se les invita a contar con uno o varios asesores que le acompañen en el proceso de desarrollo de competencias.

En cuanto a los profesionales de la Asociación les aplica perfectamente el desarrollo de sus competencias, en donde la evaluación por competencias es necesaria, y el jefe directo (a quien reporta) y el equipo al que pertenece son actores importantes como asesores, reconociendo en el jefe directo el asesor natural en el desempeño del colaborador profesional.

En términos generales todos los espacios de desarrollo de competencias y formación están abiertos para los adultos de la ASC. Siendo así, perfectamente un integrante de Consejo o Colaborador Profesional puede formarse tanto como requiera. En este sentido, por ejemplo, un padre de familia que no ha sido Scout, pero que llega a apoyar tareas en el Consejo puede perfectamente aprender acerca de actividades educativas con el fin de entender de mejor manera como funciona el movimiento al cual está prestando sus servicios y dedicando tiempo de manera voluntaria.





Teniendo en cuenta estas necesidades, la ASC deberá a través de sus regiones diseñar, organizar y brindar las temáticas o esquemas necesarios para que todo adulto tanto dirigente, consejero y profesional colaborador pueda desarrollar y perfeccionar sus competencias para llevar a cabo sus funciones de manera exitosa.

Como lo establece el actual modelo de Adultos en el Movimiento, la formación necesaria será determinado de común acuerdo entre el adulto y su asesor. Esto quiere decir que todo adulto en la ASC puede y debe contar con un asesor que guíe su proceso. Para esto, la ASC estableció un sistema de formación que provee, para cada cargo o función, los siguientes procesos complementados y reforzados con la evaluación y certificación:

- **Formación básica:** es una respuesta directa a las necesidades de formación derivadas de las competencias esenciales y específicas asociadas con un determinado cargo o función.
- **Perfeccionamiento continuo:** se ofrece con el propósito de complementar y mantener vigentes los conocimientos, habilidades y actitudes del adulto en el desempeño de ese cargo o función.

Para desarrollar los procesos formativos los adultos de la Asociación Scouts de Colombia pueden utilizar diferentes estrategias que permiten el desarrollo de competencias como:

ESQUEMA	CONTENIDO	ENFOQUE	ÉNFASIS	OFERTA	RESPONSABLE
Oferta formativa o cursos	Centrado en lo que el Movimiento Scout necesita ofrecer.	Aspectos esenciales de la tarea a realizar.	Conocimientos, actitudes y habilidades generales	Según el contenido que la ASC necesita entregar	Expertos en el tema de la ASC o fuera de ella con habilidades para formación
Experiencias de aprendizaje modular o autogestionada	Centrado en lo que el adulto necesita recibir.	Conocimientos, habilidades y actitudes que el dirigente necesita	Conocimientos, habilidades y actitudes específicas.	Diferentes experiencias de aprendizaje	Formadores y expertos, según la competencia a trabajar internos o externos
Práctica supervisada	Centrado en la aplicación de lo adquirido en cursos y módulos	Puesta en práctica de lo aprendido en cursos, módulos o demás experiencias de aprendizaje	Conocimientos, habilidades y actitudes integradas en su aplicación	Los compromisos asumidos en el PPD	Asesor personal y persona a quien se reporta naturalmente





El adulto de la ASC cuenta con varias herramientas que le permiten orientar su labor y conocer de manera exacta las funciones que debe desempeñar. Así mismo, también tiene la posibilidad de conocer cómo va su desempeño y las posibilidades de mejora que va encontrando a lo largo de su proceso. Entre las herramientas disponibles se encuentran:

1. Manual cargos, perfiles y funciones por competencias.
2. Evaluación 360°
3. Plan Personal de Desarrollo por competencias.
4. Bitácora de asesoramiento.
5. Planeación Estratégica (Región / Grupo)
6. La plataforma Talento360° como herramienta para documentar y controlar el proceso de desarrollo de competencias, donde podrá realizar el punto 2 y 3 de los enunciados.





2. Operatividad del desarrollo de competencias

Cada cargo estructural en la Asociación se encuentra detallado en funciones y tareas, mismas que determinan cuales son las competencias que el adulto requiere para desempeñarse de manera adecuada y con calidad. Sin embargo desde la Dirección Nacional de Adultos reconocemos el potencial que cada persona ha adquirido a lo largo de su proceso laboral, personal, en otras organizaciones voluntarias y dentro de la Asociación.

Es por ello que el desarrollo de competencias comienza con el reconocimiento de las competencias adscritas al cargo que la persona va a desempeñar, una vez conocidas se realizará una valoración inicial que determina cómo se encuentra el adulto en relación a las competencias que requiere para desempeñar el cargo. Posterior a conocer los resultados se dará inicio en compañía del asesor personal a la formulación del plan personal de desarrollo, ruta a seguir para el adulto y su asesor personal. A pesar de que este proceso no tiene un plazo o límite en el tiempo estricto, se recomienda que desde el inicio hasta la entrega de la certificación con la insignia de madera no pasen más de dos años.

¿De qué manera se adquieren las competencias que son necesarias para ejercer el cargo de manera exitosa?

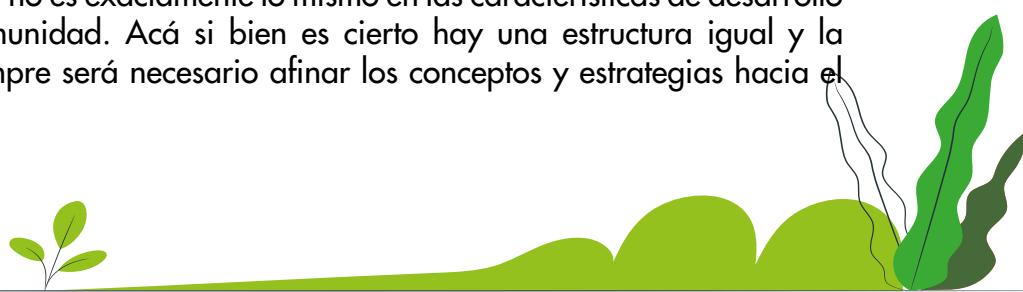
Las competencias se conforman por las conductas observables que nos permitirán dar cuenta que está desarrollada o deberá trabajarse en ella para lograrlo. En el caso que la competencia, posterior a la evaluación se encuentra desarrollada el asesor personal podrá validarla y priorizar para el desarrollo aquellas que el adulto no posea o se encuentre en niveles bajos tanto las esenciales como las específicas son de igual interés, para ello se establecerán estrategias formativas según la temática que implique conocer conceptos y puestas en práctica de manera posterior. En la figura 1 encontramos el proceso en detalle.




Figura 1


La forma de desarrollar las competencias no significa seguir una secuencia o plan genérico o un mismo camino, toda vez que este va de acuerdo a la orientación dada por el asesor personal de desarrollo y la elección del adulto quien podrá indicar, sugerir o proponer alternativas tanto en la forma como se llevará su proceso como en las estrategias para desarrollar las competencias.

Por su parte, como complemento a las temáticas, se aplican variantes como lo dice la Figura 1, puede ser que apliquen o no, y esto corresponde justamente al cargo o función que se va a desempeñar. En este sentido, son pequeñas diferencias que surgen en el lugar de ejecución del cargo o la función, es decir, no es exactamente lo mismo en las características de desarrollo en la manada que en la comunidad. Acá si bien es cierto hay una estructura igual y la competencia se lee igual, siempre será necesario afinar los conceptos y estrategias hacia el





cumplimiento de la competencia de acuerdo con el cargo específico que se está ejerciendo.

De acuerdo con lo establecido en la Política Nacional de Adultos en el Movimiento, lograr el perfil o cerrar brechas es posible alcanzarlo mediante la interacción del adulto con: módulos, cursos, prácticas supervisadas o acompañadas y demás experiencias de aprendizaje. Vale la pena hacer énfasis en que estos pueden ser tomados dentro del Movimiento Scout o fuera de este, tal y como por ejemplo se puede hacer con cursos de primeros auxilios.

Se entiende por módulo la presentación de un contenido puntual, que de manera individual o encadenada con otros módulos, contribuye con la formación del adulto.

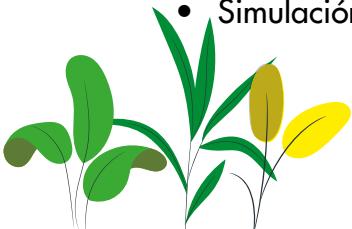
El curso corresponde a la participación del adulto en sesiones de formación se pueden incluir varios módulos, dependiendo de la intensidad por sesiones de horas o días enteros que incluyan actividades al aire libre o de mayor duración, sin embargo actividades como participar en campamentos no podrá ser obligatorio ni única opción para desarrollar la competencia.

Las prácticas supervisadas o con acompañamiento hacen parte de la experiencia formativa y, en línea con el punto anterior, pueden ser llevadas a cabo de manera permanente en las actividades habituales del adulto en el movimiento o en actividades como: campamentos, seminarios, reuniones semanales, eventos mundiales, nacionales, regionales o locales.

Se debe tener en cuenta que justamente la formación da herramientas para lograr las competencias y en últimas tener buenos resultados en la gestión del cargo. Los certificados que se obtengan o sean otorgados al adulto a lo largo de su formación, tanto en el Movimiento Scout como fuera de este, siguen haciendo parte de la hoja de vida y del perfil del adulto, con el mismo significado que han tenido siempre. De hecho en la plataforma Talento360o, se pueden adjuntar estos como parte de la hoja de vida.

En cuanto a estrategias, toda forma: académica, personal, científica y vivencial es válida para lograr los objetivos, algunas de ellas pueden ser:

- Mentoring.
- Coaching.
- Cursos on line - virtuales.
- Cursos presenciales.
- Educación Formal.
- Educación no formal.
- Lectura de documentos oficiales Scouts.
- Autoformación.
- Campamentos.
- Exposición.
- Seminario.
- Simulación, dramatización, juego de roles.





- Trabajo colaborativo.
- Estudio de casos.
- Lectura de documentos de referencia.
- Talleres, foros...

En últimas, toda forma de aprendizaje o estrategia resulta ser válida ya que lo que se busca es lograr el mejor desempeño y que el adulto en el movimiento efectivamente lleve a cabo su función en armonía con su cargo siendo una persona que sabe que lo que está haciendo es correcto y que su entorno así lo percibe.

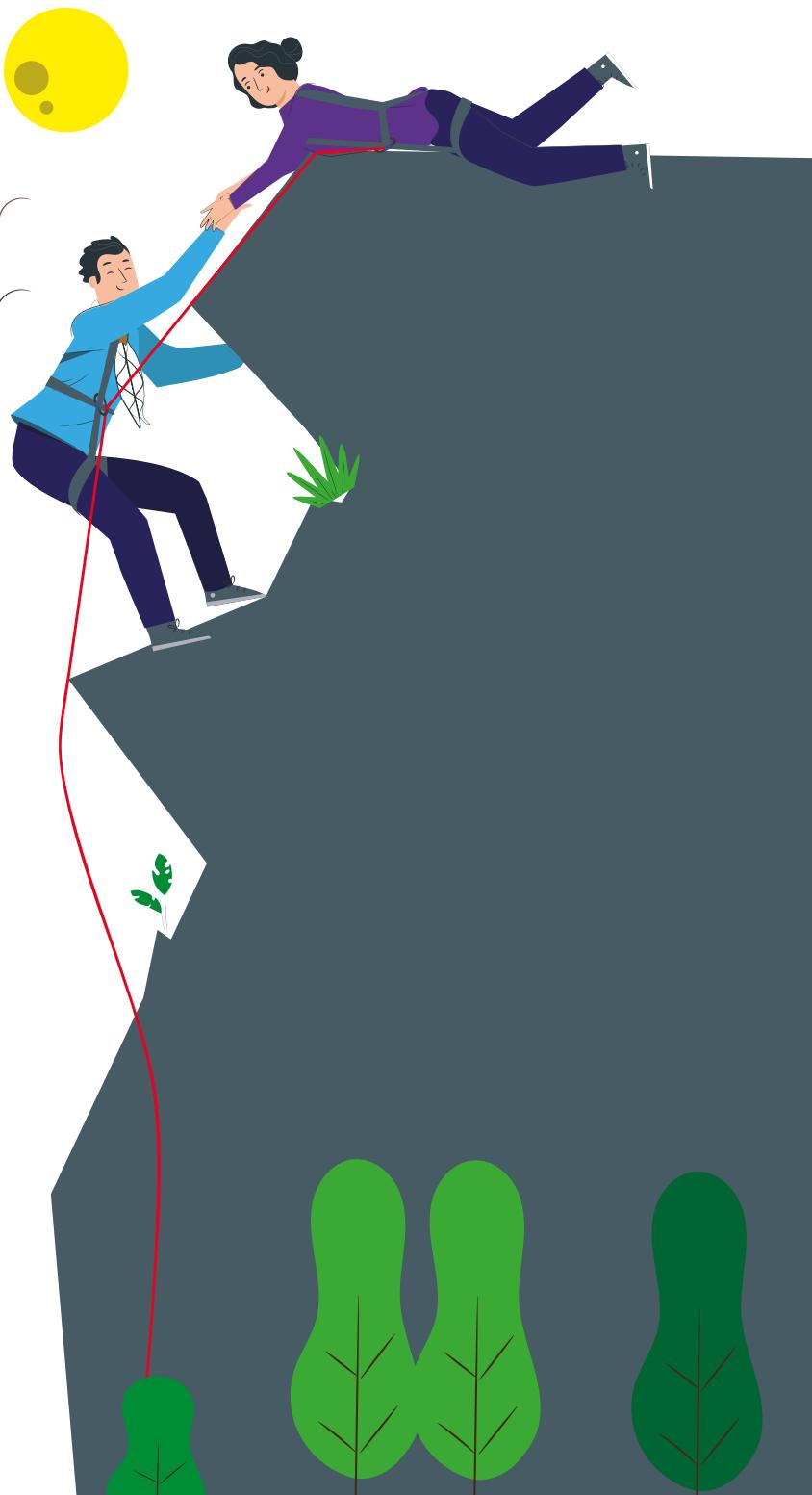




3. Plan Personal de Desarrollo

El plan personal de desarrollo es el resultado del trabajo ~~realizado~~ entre el adulto y su asesor personal de desarrollo, posterior a la aplicación de la evaluación 360° donde el adulto recibe el informe analizado de manera conjunta con su asesor personal.

Esta evaluación implica el estudio de su desempeño desde las tareas, funciones, competencias y conductas observables que la componen y se realiza mediante la plataforma Talento360°, herramienta que juega un papel fundamental en este proceso, toda vez que indica de forma estadística y detallada las fortalezas y los elementos que deben trabajarse para lograr un mejor desempeño del cargo. Asimismo, permite llevar un registro y el estado actual de las actividades o estrategias mediante las cuales el adulto puede alcanzar el desarrollo deseado que lleve al exitoso desempeño del cargo o función en su plan personal de desarrollo.





La plataforma Talento360° cuenta con la posibilidad de guardar información a modo de historia o soporte, sin embargo se sugiere que el asesor personal y el adulto, cuenten con un archivo personal de documentos generados como: certificados, actas de reunión, fotografías, históricos de sesiones de asesoría o toda aquella evidencia que considere relevante y útil para acompañar el proceso.

Partiendo de los resultados de la evaluación del desempeño, el adulto con su asesor personal mediante entrevistas, reuniones y consideración de conductas observables, identificarán una serie de necesidades en cuanto a contenidos y experiencia que el adulto debe conseguir para cerrar esas brechas que no le permitirían cumplir a satisfacción con lo que implica el cargo o función que tiene dentro de la ASC.

Las herramientas que resultan indispensables para construir el plan personal de desarrollo, son el Diccionario de competencias (donde se detallan las competencias, su criterio o definición, los grados de dominio así como las competencias esenciales y específicas de la totalidad de los cargos), otra herramienta es el Manual de cargos, perfiles y funciones por competencias, donde se localizan los requisitos mínimos, las funciones y tareas que son objeto también de la evaluación 360° y finalmente el informe de evaluación del desempeño que orienta como mencionamos con anterioridad sobre qué elementos debe trabajarse y las fortalezas del adulto evaluado.

Al final de este documento en los anexos 2 y 3 como complemento, se presentan tres cuadros que enseñan las competencias esenciales y específicas (tomadas del diccionario de competencias), con algunos contenidos temáticos sugeridos, a manera de guía para Jefe de Rama. De igual forma, en el anexo 1 se presentan dos casos o ejemplos de cómo se puede trabajar con un adulto que desarrollará un cargo en donde se requiere un perfil profesional, y su respectiva experiencia, las cuales cuentan para diseñar el plan personal de desarrollo, obviamente de la mano del asesor personal.

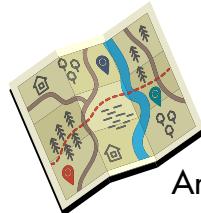
Es relevante mencionar que, de manera independiente al ser Insignia de Madera, Tres Maderos o Cuatro Maderos, todo el tiempo se debe contar con un PPD que permita seguir avanzando y manteniendo actualización constante sin importar si se sigue con el mismo cargo o no.

3.1 Plan de Sucesión

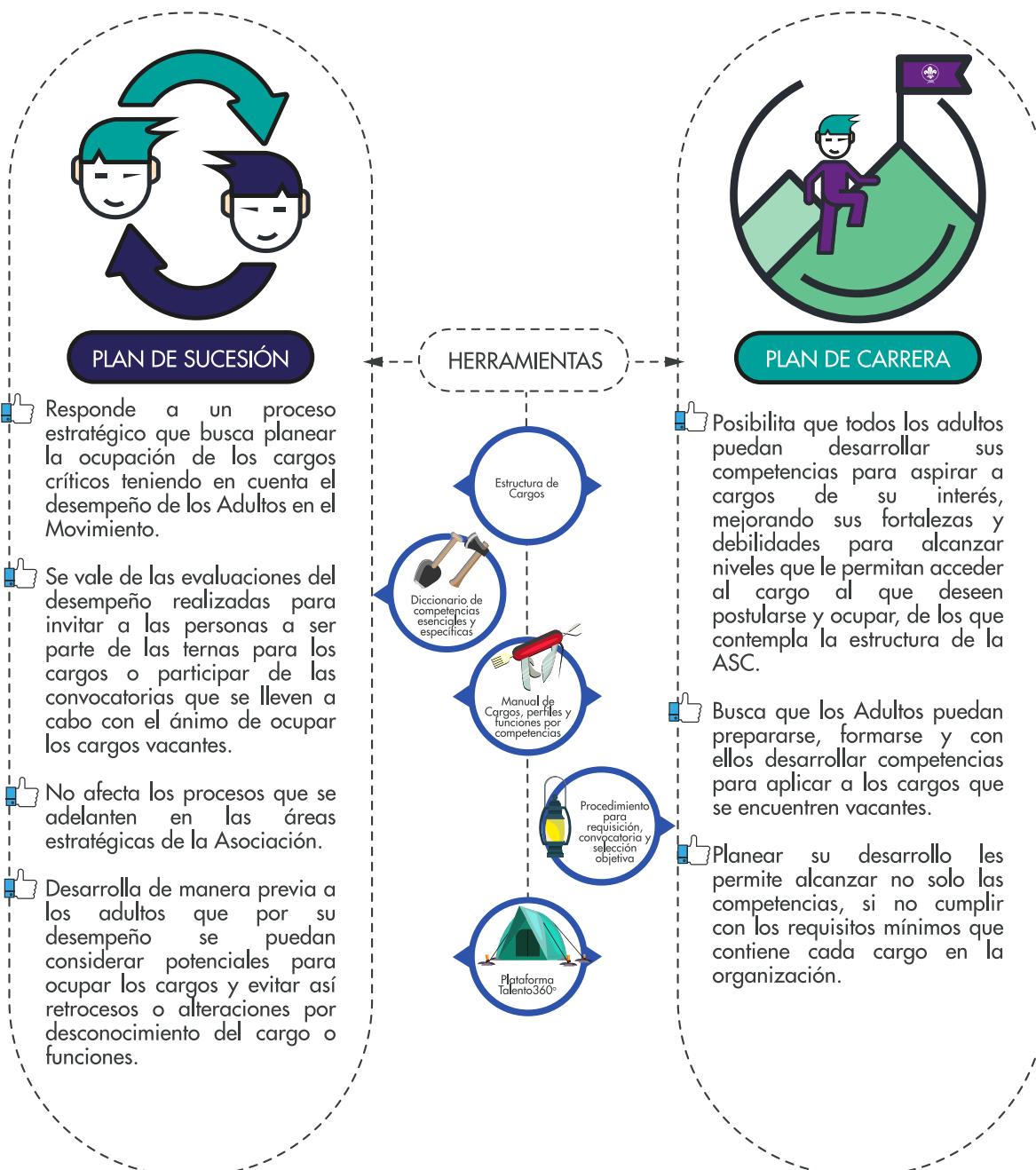
Con el ánimo de desarrollar y visibilizar los principios de la Política el modelo orientado en una organización que aprende contempla, el aprendizaje individual y grupal, esto nos invita a pensar en un adulto que se forma, desarrolla sus competencias, cultiva sus conocimientos y se permite nuevos aprendizajes y además como lo indica una de las competencias esenciales se adapta al cambio. Condición que en el movimiento no es solo constante sino obligatorio, pensando en lo anterior la Asociación contempla dentro de sus acciones de la gestión de adultos, prácticas organizacionales actuales como son:

- Plan de carrera
- Plan de sucesión





Ambas buscan no solo incentivar al adulto a adquirir los conocimientos necesarios que le permitan ejecutar bien su tarea, sino asegurar como lo plantea el momento de atracción y vinculación que los cargos de la Asociación se encuentren cubiertos en cantidad y calidad. A continuación identificaremos en que consisten ambos planes y la importancia que tiene para los adultos y los procesos de la Asociación tener una apuesta estratégica y motivante para los adultos en el movimiento.





4. Certificación IM, 3M y 4M





De acuerdo con lo establecido por la Política nacional de adultos en el Movimiento el esquema de insignia de madera en Colombia se basa en un modelo de competencias con las que debe contar todo adulto que haga parte de la Asociación y que ejerza un cargo ya sea en la parte operativa o administrativa en cualquier nivel (Scouts de Colombia, 2020). Es claro que todo cargo cuenta con un perfil y que es fundamental contar con adultos que puedan desempeñarlo adecuadamente.

Siendo así, lo que busca el modelo es que todo adulto logre el desarrollo de competencias necesario para ejercer de manera exitosa el cargo. En este sentido, es claro que todos contamos con presaberes que pueden en muchos casos incluso superar las expectativas, pero también es cierto que hay temas que desconocemos o conocemos parcialmente y resulta necesario cerrar brechas de aprendizaje que pueden ser eliminadas, desde la simple aclaración de elementos conceptuales, hasta el aprendizaje de manera teórica y práctica de contenidos que pueden resultar totalmente nuevos.

Citando la PNAM en su numeral 5.2.2 en su página número 13 aborda en su título de certificación lo siguiente:

En la formación básica la certificación del desarrollo de las competencias requeridas las hará el asesor personal de desarrollo mediante la evaluación de 360° (Autoevaluación, Coevaluación, Heteroevaluación y Evaluación). Por ello, la cualificación no se certificará por la simple participación en determinados cursos o módulos, sino por la demostración del adulto, en su desempeño, de que ha desarrollado las competencias. En coherencia, esta certificación también se puede obtener con experiencias de aprendizaje -formales e informales- previas o externas a las ofrecidas por el Movimiento Scout. Como símbolos de unidad la ASC utilizará la Insignia de Madera en los términos establecidos en el correspondiente marco de referencia a nivel mundial. (Oficina Scout Mundial, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior y con base en que la certificación depende únicamente del desarrollo de competencias de los adultos haciéndolo acreedor de la misma, esta será entregada de la siguiente manera y según el lugar donde genera el impacto el cargo o la función:

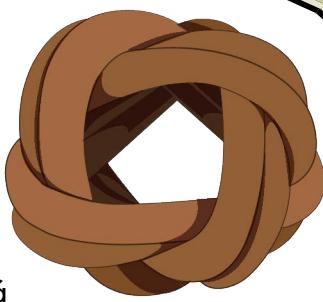
Esquema No. 1





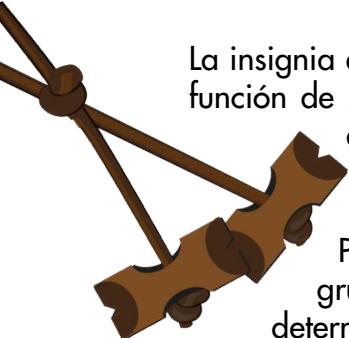
4.1 Gilwell de cuero

La entrega del Gilwell se realizará cuando el adulto cumpla con el 50% del desarrollo de sus competencias, funciones, tareas y posterior a terminar su formación básica como establece la PNAM sin importar el cargo que se encuentre desempeñando, especialmente con aquellos que son nuevos en la ASC; para quienes ya cuentan con él, no se retirará ni impedirá su uso aunque se encuentre desempeñando un nuevo cargo.



4.2 Insignia de Madera (IM)

La insignia de madera se entregará a aquellos adultos que se encuentren desempeñando su función de servicio e impacto en el grupo Scout y cuyo desempeño de cuenta de que ha desarrollado sus competencias y cumplido con sus funciones descritas en el manual de cargos, perfiles y funciones por competencias.



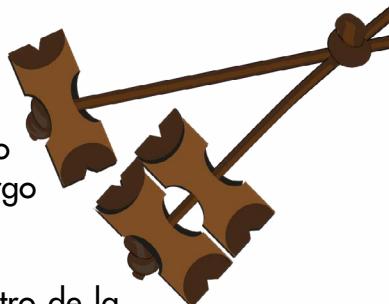
Para el adulto que decide iniciar su ciclo de vida ejerciendo su función dentro del grupo scout, recibirá un collar con 2 cuentas una vez su evaluación de desempeño determine que ha cumplido con las funciones y niveles esperados de las competencias que corresponden a su cargo. Así mismo recibirá una insignia que identifica la línea estratégica donde se desenvuelve y el año en que es entregada. Las actualizaciones que realice serán reconocidas en el nivel de grupo y según la línea estratégica.

4.3 Gestores

Considerando que un gestor desde sus definiciones, tramita, gestiona, promueve, moviliza acciones, la certificación como 3 y 4 maderos se denominará gestor regional y nacional según donde se encuentre generando impacto con su servicio como adulto. Asimismo recibirán insignias que identificarán la línea estratégica de la ASC en la que ejecuta su función: Programa de jóvenes, Adultos en el Movimiento o Desarrollo Institucional.

4.4 Gestor Regional (3 maderos)

Se otorgarán a aquellos adultos que se encuentren desempeñando su función de servicio en la región y cuyo desempeño de cuenta de que ha desarrollado sus competencias y cumplido con sus funciones descritas en el perfil de cargo funciones y perfiles establecido por la ASC.



Para el adulto que decide iniciar su ciclo de vida ejerciendo su función dentro de la región scout, recibirá un collar con 3 cuentas una vez su evaluación de desempeño determine que ha cumplido con las funciones y niveles esperados de las competencias que corresponden a su cargo. Así mismo recibirá una insignia que identifica la línea estratégica donde se desenvuelve y el año en que es entregada. Las actualizaciones que realice serán reconocidas en el nivel regional y según la línea estratégica.





4.5 Gestor Nacional (4 maderos)

Los cuatro maderos se entregarán a aquellos adultos que se encuentren desempeñando su función de servicio en la nación y cuyo desempeño de cuenta de que ha desarrollado sus competencias y cumplido con sus funciones descritas en el perfil de cargo funciones y perfiles establecido por la ASC.



Para el adulto que decide iniciar su ciclo de vida ejerciendo su función dentro de la nación scout, recibirá un collar con 4 cuentas una vez su evaluación de desempeño determine que ha cumplido con las funciones y niveles esperados de las competencias que corresponden a su cargo. Así mismo recibirá una insignia que identifica la línea estratégica donde se desenvuelve y el año en que es entregada. Las actualizaciones que realice serán reconocidas en el nivel nacional y según la línea estratégica.

Tal y como se indicó al final del capítulo anterior, luego de obtener la Insignia de Madera, tercer o cuarto madero, el proceso así como la estructura diseñada de actualización y formación permanecen, es decir, resulta fundamental que todos los integrantes de la ASC estén en constante actualización más allá de la insignia obtenida.

Vale la pena aclarar que el proceso de actualización y la formación que se realice en este sentido no implica un avance hacia tercer o cuarto madero ya que, como se mencionó anteriormente, esto obedece a las competencias desarrolladas en el nivel donde se esté ejecutando el cargo ya sea: grupo, región o nación (ver esquema No. 1).

Por su parte, como resultado del proceso de actualización constante del plan personal de desarrollo (que como siempre inicia desde la evaluación 360° y sigue el esquema planteado en el ciclo de vida del adulto) y del registro del mismo en la plataforma Talento360°, el asesor cuando considere que su asesorado ha fortalecido las competencias propuestas, hará entrega a su asesorado de la insignia de actualización correspondiente según la línea estratégica donde se encuentre trabajando ya sea esta: Desarrollo Institucional, Adultos en el Movimiento o Programa de Jóvenes.

La insignia de actualización será entregada de acuerdo con el espacio donde se esté ejecutando el cargo y no por la insignia que se porte. Es decir, si el adulto fue reconocido en políticas anteriores como cuatro maderos, pero se encuentra desarrollando su cargo dentro del Grupo Scout la actualización que se entregue corresponderá a Insignia de Madera.

Notas:

1. Dentro de la formación básica, es importante aclarar que ninguna certificación de insignia de madera es pre requisito para la obtención de otra, cada una de las certificaciones actúan de manera independiente.
2. La certificación está directamente relacionada con el cargo o función que esté desarrollando y el nivel donde genere el impacto con su servicio.





3. Los adultos que cuenten con su certificación como IM, 3M o 4M adquiridos desde otras políticas, podrán seguir las usando; sin embargo los reconocimientos de su certificación y entrega de la insignia por línea estratégica se realizará según el nivel en que se encuentre ejecutando su servicio: Grupo, Región y Nación.
4. La PNAM y su modelo de gestión no contempla validación de certificaciones ni homologación, sin embargo la evaluación de desempeño indicará el avance del adulto en el proceso de certificación y la estructuración de su plan de desarrollo personal.

Certificación de los consejos

De manera análoga a la certificación IM, 3M y 4M que aplica para dirigentes, los Consejeros deben ser reconocidos cuando desarrollan adecuadamente sus competencias y funciones que contempla el manual de cargos, perfiles y funciones por competencias, dicha certificación se hace también según el nivel en que se dé el desempeño acorde al esquema No.1.

4.6 Esquemas de flor de lis

Indudablemente los padres de familia y acudientes son un elemento esencial que contribuye con el cumplimiento de la Misión del Movimiento Scout. Por esta razón es indispensable que las personas del hogar cercanas a los jóvenes objeto de programa conozcan y comprendan exactamente el fin del Movimiento Scout, así como los mecanismos, medios o herramientas que se usan en el desarrollo de actividades. Igualmente, es clave comprender la dimensión de las responsabilidades de los adultos y la forma como desde la familia se puede contribuir con el fin de mantener activo y creciente el Movimiento Scout.

Sabiendo que los padres de familia juegan un papel fundamental dentro de las estrategias de posicionamiento y desarrollo dentro del Movimiento Scout, en las estrategias y contenidos para los adultos de la ASC se encuentran dos, dirigidos a los padres de familia y consejeros:

1. Flor de Lis 1

Este espacio tiene como objetivo dar a conocer a los padres de familia de los beneficiarios de la Asociación, el impacto, características, pertinencia y todos los elementos que permiten la ejecución del proyecto educativo del Movimiento Scout en Colombia, logrando en ellos una sensibilización sobre su papel como adultos movilizadores y actores del proceso durante la permanencia de sus hijos como objetos de programa de jóvenes.

Este espacio formativo puede ser ofrecido y desarrollado al interior de los grupos por





dirigentes en cabeza del Jefe de Grupo, y aquellos adultos que cuenten con la experiencia y vivencia del Movimiento Scout que se determine puedan tener habilidades para transferir estos conocimientos.

Si el grupo es nuevo o no cuenta con adultos con la experiencia y conocimientos o habilidades para formar, estos espacios formativos pueden ser ofrecidos por la región a la cual el grupo pertenece.

2. Flor de lis 2 - Inducción a consejeros de grupo y regionales

Este espacio formativo busca apoyar y dar elementos a los adultos voluntarios para que conozcan la importancia, finalidad y funciones de las personas que integran los consejos en los distintos niveles, y la importancia de su funcionamiento para apoyar el buen entorno administrativo de los grupos y regiones. Así, en línea con lo establecido por la Política Nacional de Adultos en el Movimiento, se tendrá claro el trabajo a realizar teniendo como referencia las competencias esenciales y específicas de quien hace parte del Consejo.

Este puede ser ofrecido en espacios regionales o nacionales, y se aconseja realizarlos en el primer trimestre de cada año, después de la elección durante la asamblea de las personas que integrarán los consejos.

Es importante y deseable que aquellos padres de familia, que quieran integrar los consejos, participen de los espacios formativos del Flor de Lis 1 y 2, de esta forma será más fácil el desarrollo de sus cargos durante su ejecución.

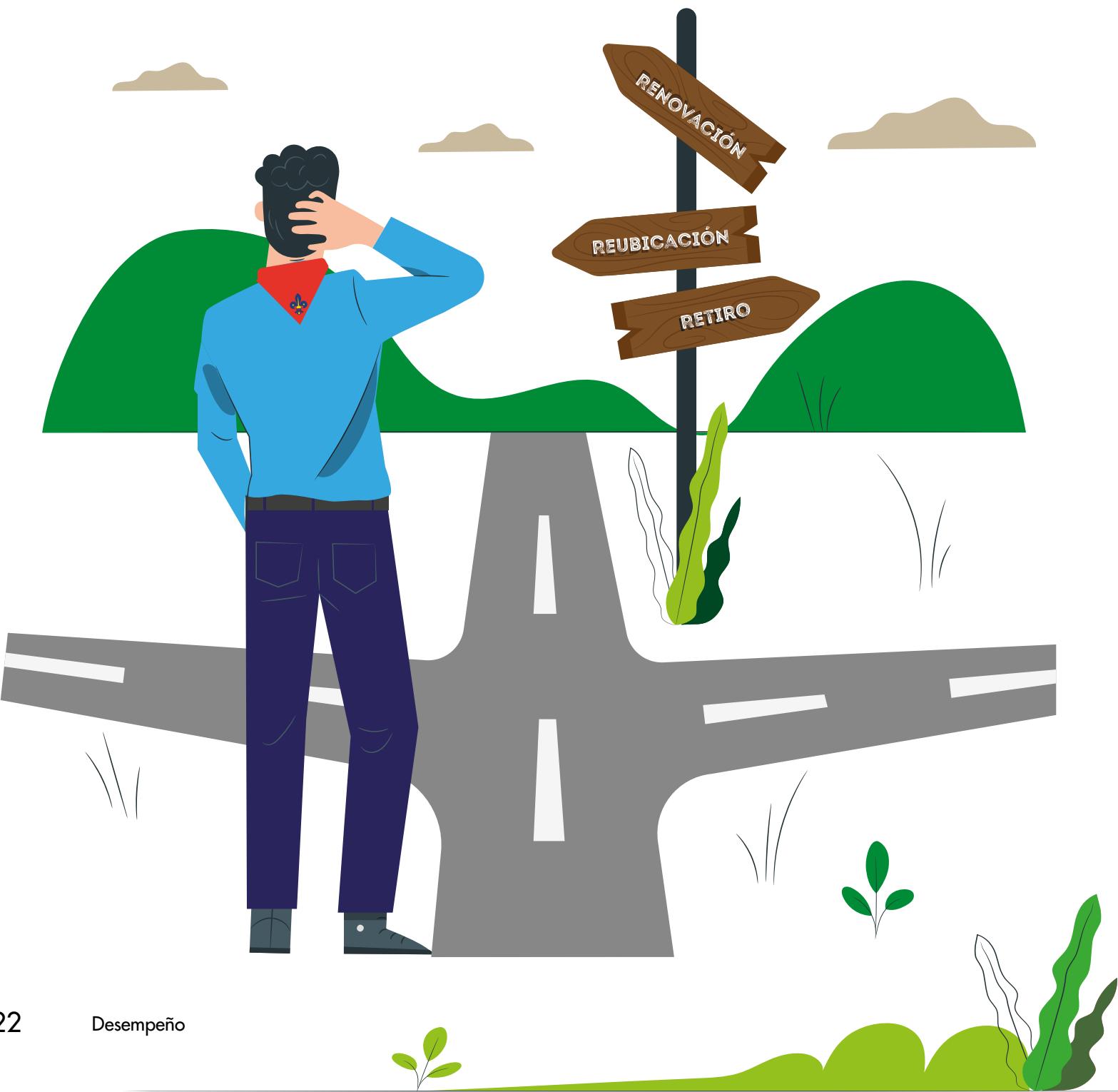
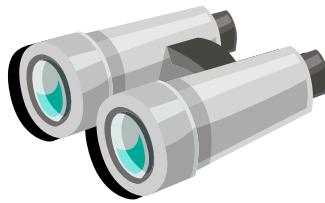
Los reconocimientos sobre los procesos Flor de Lis 1 y 2, se hacen a través de certificaciones de asistencia emitidas por la Oficina Nacional. Para ambos casos, Flor de Lis 1 y Flor de Lis 2, es válido, mas no obligatorio, entregar el PIN a los participantes.

El trámite de solicitud de pines y certificados se deberá hacer a través de la Oficina Scout Nacional para su respectivo registro y compra, previo cumplimiento de los requisitos que sean solicitados.





5. Decisiones para el futuro





Es el proceso final del ciclo de vida del adulto en un cargo o función y corresponde básicamente, como su nombre lo indica a la decisión que toma el adulto con respecto al cargo que ocupa. Las opciones son:

1. Retirarse del cargo de manera definitiva.
2. Renovarse en el cargo
3. Reubicarse en otro cargo o función.

En cualquier caso, la evaluación es un elemento que da información importante que orienta la decisión del adulto, así como el ingreso, el retiro debe darse también de manera acordada, manteniendo vigentes los principios y valores del Movimiento Scout y reconociendo el esfuerzo, tiempo y trabajo del adulto durante su permanencia en el cargo, es decir partiendo siempre desde el agradecimiento por el trabajo realizado y por los aportes brindados .





6. Bibliografía

- Oficina Scout Mundial. (2012). Marco de referencia para la Insignia de Madera. Ginebra - Suiza.
- Scouts de Colombia. (2020). Guía de Acompañamiento y Evaluación del adulto. Bogotá.
- Scouts de Colombia. (2020). Manual Cargos Perfiles y Funciones. Bogotá.
- Scouts de Colombia. (2020). Política Nacional de Adultos en el Movimiento. Bogotá.





7. Anexos

Anexo 1 - Ejemplos prácticos

A continuación se presentan dos ejemplos prácticos a manera de ejercicio, donde el adulto en formación y el asesor determinan, para el desarrollo de una competencia específica, la forma en que se hará, validando experiencia previa y considerando temáticas que deben ser tomadas para adquirir conocimientos nuevos que finalmente puedan ser llevados a la práctica de manera correcta.

Ejemplo 1

Dirigente nuevo que no ha sido Scout y llega al grupo como parente de familia

- Nombre: Claudia.
- Vinculación como adulto: 2019.
- Experiencia en la ASC: Ninguna
- Formación Scout: No tiene.
- Cargo Previo: No tiene.
- Desempeño: No ha sido Scout.
- Profesión: Trabajadora Social con 10 años de experiencia vinculada una Organización Internacional en el desarrollo de proyectos de acceso igualitario a la educación.
- Asesor Personal de desarrollo: Patricia.

Dado que el Grupo Scout requiere un Jefe de Comunidad, y que en diálogo con el Jefe de Grupo y el asesor personal de desarrollo y el nuevo adulto, se consideró que Claudia puede asumir el cargo, se decide después de esta valoración que Claudia para llevar a cabo el cargo de manera exitosa, debe desarrollar las competencias propias de un Jefe de Comunidad para lograr ser un adulto idóneo y competente.

Unas de las competencias específicas que se debe lograr es: DESARROLLO COMUNITARIO y ADMINISTRACION DEL PROYECTO EDUCATIVO, Detallaremos las conductas observables que componen estas competencias.





Desarrollo comunitario

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

Dado el perfil de Claudia la asesora personal considera que según la hoja de vida, la experiencia y los conocimientos en la realización de proyectos comunitarios, cuenta con la mayoría de conductas observables contempladas para la competencia de desarrollo comunitario, Sin embargo al no haber pertenecido al movimiento no conoce sobre las áreas de crecimiento que contempla la Política Nacional de Programa de Jóvenes por ello será una temática que se le deberá proporcionar, de tal manera que pueda comprender la relación del desarrollo comunitario con el desarrollo integral desde las áreas de crecimiento.

Administración del proyecto educativo

COMPETENCIA 1: Administración del proyecto educativo.

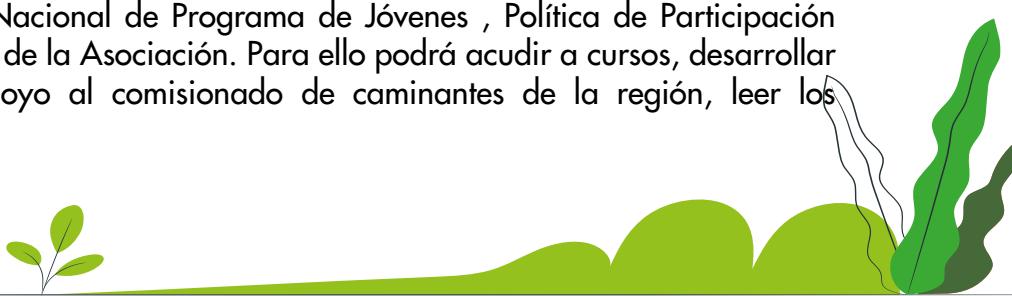
Criterio

- 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.

Teniendo en cuenta que Claudia es un adulto nuevo en la organización no cuenta con la información que nos permita evidenciar estas conductas observables, por lo tanto en su plan personal de desarrollo deberá aprender sobre temas como: Malla de objetivos educativos, progresión personal, Política Nacional de Programa de Jóvenes , Política de Participación juvenil y programas mundiales de la Asociación. Para ello podrá acudir a cursos, desarrollar módulos, talleres, solicitar apoyo al comisionado de caminantes de la región, leer los





documentos y ponerlos en consideración con el asesor personal, entre otras que se estimen convenientes.

Ejemplo 2 - Adulto con experiencia en el movimiento

- Nombre: Álvaro.
- Vinculación como adulto: desde el año 1999.
- Experiencia en la ASC: 20 años como dirigente de manada.
- Formación: Insignia de madera en Lobatos.
- Cargo Previo: Jefe de Manada por 20 años.
- Desempeño: 20 años como dirigente de manada.
- Reubicación: Jefe de Tropa
- Asesor Personal de desarrollo: Edgar.
- Profesión: Comerciante independiente de electrodomésticos por más de 20 años.

Dado que el Grupo Scout requiere un Jefe de Tropa, y que en diálogo con el Jefe de Grupo y el Asesor Personal de Desarrollo y el nuevo adulto, se consideró que Álvaro puede asumir el cargo, se decide después de esta valoración que Álvaro, para llevar a cabo el cargo de manera exitosa, debe desarrollar las competencias propias de un Jefe de Tropa y ser un adulto idóneo, competente, motivado y permanente.

Una de las competencias específicas que se debe lograr es:

Administración del proyecto educativo

COMPETENCIA 1: Administración del proyecto educativo.

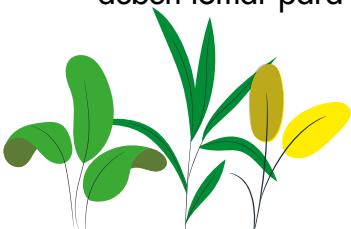
Criterio

- 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.

Dada la experiencia Scout de Álvaro, el asesor personal considera que no se debe trabajar sobre las 5 anteriores de manera profunda, sino que debe trabajar las tres primeras, ya que deja ver que en la cuarta y quinta tiene conocimiento y lo puede ajustar fácilmente a la tropa con el siguiente diagnóstico donde se validan pre saberes y se indican las temáticas que se deben tomar para dar inicio al desarrollo de las competencias necesarias:





- Política Nacional de Programa de Jóvenes. Tiene clara la estructura.
- Áreas de crecimiento. Las conoce y asocia bien su aplicación de la manada a la tropa.
- Objetivos Educativos: Entiende el tema pero no lo maneja como Jefe de tropa
- Actividades Educativas: Debe adaptarse a diseñar y ejecutar actividades para tropa.
- Progresión personal: Basado en los objetivos educativos, sus indicadores y las actividades. No maneja totalmente la progresión personal en tropa.
- Registro de la progresión personal. Lo ha hecho ya en manada y es consciente de la relevancia en tropa.
- Especialidades según la Rama: Debe acostumbrarse a su manejo en la tropa
- Organismos de gobierno y participación juvenil: Debe apropiar la diferencia entre tropa y manada para aplicarlo.
- Programas mundiales: Mundo Mejor. Los ha trabajado varios años.

Ahora, para los tres primeros puntos de las conductas observables, se establece una estrategia donde efectivamente se logre que Álvaro comprenda para su cargo como Jefe de Tropa conceptos como: Malla de objetivos educativos y progresión personal. Esto con el fin de que logre aplicarlos correctamente en el Proyecto Educativo.

En síntesis, parte del plan de trabajo con Álvaro implica para la competencia tomada como ejemplo tener que desarrollar:

- Objetivos Educativos: Entiende el tema pero no la maneja como Jefe de tropa
- Actividades Educativas: Debe adaptarse a diseñar y ejecutar actividades para tropa.
- Progresión personal: Basado en los objetivos educativos, sus indicadores y las actividades. No maneja totalmente la progresión personal en tropa.
- Especialidades según la Rama: Debe acostumbrarse a su manejo en Tropa
- Organismos de gobierno y participación juvenil: Debe apropiar la diferencia entre Tropa y Manada y aplicarlo.

Esto indica que no se deben trabajar todos los contenidos temáticos, sino una parte de estos, en este caso de un total de nueve, solo es necesario trabajar cinco, ya que cuenta con los otros cuatro. Con este segundo ejemplo evidenciamos un análisis diferente y unas necesidades que se derivan de conocimientos y experiencias previas.

Para adquirir estos conocimientos Álvaro podrá acudir a cursos, desarrollar módulos, talleres, solicitar apoyo al comisionado de tropa de la región, leer los documentos y ponerlos en consideración con el asesor personal, entre otras que se estimen convenientes.

A continuación, daremos sugerencias de algunas temáticas que podrían abordarse según las necesidades, es de aclarar que no es una hoja de ruta, solo son contenidos sugeridos, pero podrán ser más o menos según cada caso.





Anexo 2 - Competencias Esenciales y contenidos temáticos sugeridos para Jefe de Rama



ADAPTABILIDAD AL CAMBIO



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

Analiza e implementa el cambio



- 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.

1. Flexibilidad para asumir el cambio.
2. Toma de decisiones en entornos cambiantes.
3. Pensamiento diferente y colaborativo.
4. Creatividad en el desempeño de las tareas.



1. Comprensión de la competencia.
2. Reconocimiento de la importancia de la competencia.
3. Identificación del grado de desarrollo de la competencia.
4. Utilización de los recursos necesarios para el desarrollo de la competencia.
5. Aplicación de lo desarrollado en la competencia.
6. Acompañamiento y refuerzo.





APRENDIZAJE Y DESARROLLO PERSONAL



COMPETENCIA ESENCIAL

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

CONDUCTAS OBSERVABLES

Grado de dominio 3

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

CRITERIO

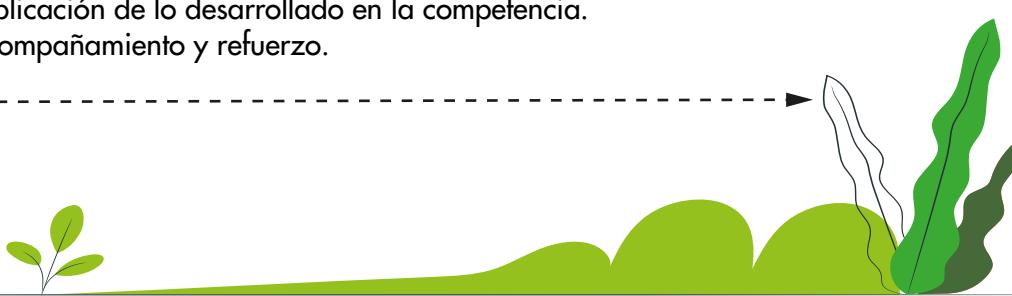
- Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
- Motiva a otros a participar en procesos de mejora continua y los ayuda a enfrentar nuevos retos de desarrollo personal.
- Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer.
- Traduce sus experiencias y conocimientos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

1. ¿Qué es un agente de cambio?
2. ¿Cómo orientar y retroalimentar?
3. Mejora continua y retroalimentación
4. El cambio organizacional como oportunidad de aprendizaje.
5. Política Nacional de Adultos en el Movimiento.
6. Documentación de experiencias en el desempeño del cargo.

CONTENIDOS

MODELO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS

1. Comprensión de la competencia.
2. Reconocimiento de la importancia de la competencia.
3. Identificación del grado de desarrollo de la competencia.
4. Utilización de los recursos necesarios para el desarrollo de la competencia.
5. Aplicación de lo desarrollado en la competencia.
6. Acompañamiento y refuerzo.





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.

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

CRITERIO

CONDUCTAS OBSERVABLES

Grado de dominio 3

- 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.

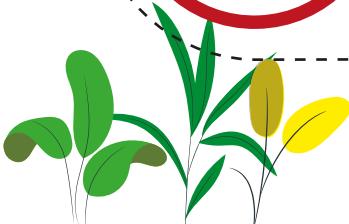
Da seguimiento a sus compromisos y reconoce las acciones que debe implementar para su cumplimiento.

1. Visión, Misión , Principios y los valores del Movimiento Scout.
2. Proyecto educativo en el Movimiento Scout.
3. ¿Cómo dar a conocer el Movimiento Scout.
4. Motivación a la responsabilidad y el cumplimiento.
5. La iniciativa en los momentos de crisis.

CONTENIDOS

MODELO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS

1. Comprensión de la competencia.
2. Reconocimiento de la importancia de la competencia.
3. Identificación del grado de desarrollo de la competencia.
4. Utilización de los recursos necesarios para el desarrollo de la competencia.
5. Aplicación de lo desarrollado en la competencia.
6. Acompañamiento y refuerzo.





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.



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 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.

1. La democracia y el pensamiento diferente.
2. Escultismo, diversidad e Inclusión.
3. Cargos y funciones en el Grupo Scout.
4. Generalidades de la Política Nacional de Desarrollo Institucional.
5. Movimiento Scout como promotor de la cooperación, la paz y el entendimiento.
6. Historia del Movimiento Scout en Colombia: enfoque organizacional de Grupo.
7. Gobernanza en el Movimiento Scout: énfasis Grupo Scout.

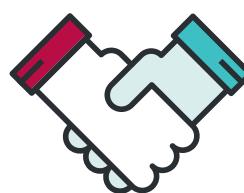


1. Comprensión de la competencia.
2. Reconocimiento de la importancia de la competencia.
3. Identificación del grado de desarrollo de la competencia.
4. Utilización de los recursos necesarios para el desarrollo de la competencia.
5. Aplicación de lo desarrollado en la competencia.
6. Acompañamiento y refuerzo.





COMPETENCIA ESENCIAL



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.

CONDUCTAS OBSERVABLES

Grado de dominio 3

Construye entendimiento.

Desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo.

CRITERIO

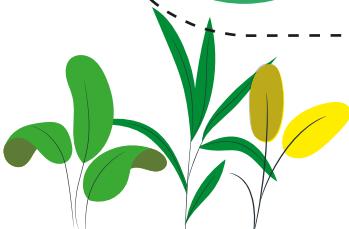
- Es coherente entre lo que ofrece y lo que aporta.
- Varía y ajusta su estilo interpersonal a muy diversas personas y grupos en una amplia gama de situaciones.
- Se involucra proactivamente en mediar malentendidos y discusiones entre pares.
- Escucha puntos de vista de los demás y modifica su propia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

1. La empatía en trato con adultos y jóvenes.
2. El rol de jefe de rama frente a otros adultos y jóvenes.
3. Asertividad del Jefe de Rama con otros adultos y jóvenes.
4. Comunicación asertiva y efectiva.
5. Manejo de herramientas básicas de ofimática e internet.
6. Manejo adecuado de redes sociales y sistemas de comunicación.
7. Resolución de conflictos.
8. Negociación: Búsqueda del gana-gana.

CONTENIDOS

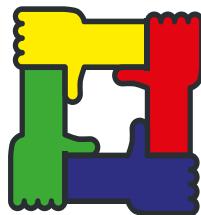
MODELO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS

1. Comprensión de la competencia.
2. Reconocimiento de la importancia de la competencia.
3. Identificación del grado de desarrollo de la competencia.
4. Utilización de los recursos necesarios para el desarrollo de la competencia.
5. Aplicación de lo desarrollado en la competencia.
6. Acompañamiento y refuerzo.





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.

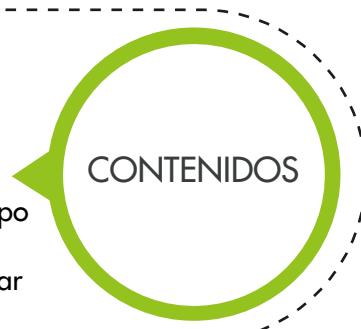


Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

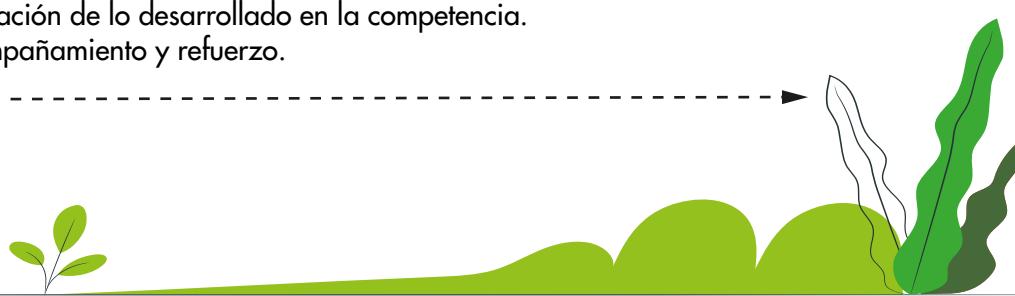


- Observa patrones de interacción dentro del equipo y se anticipa a los conflictos para prevenirlos.
- Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo y sus miembros para proponer acciones de mejora.
- Plantea abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad del 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.

1. Reglamento de grupo Scout.
2. ¿Qué son y para qué sirven las normas de convivencia?
3. Habilidades Gerenciales.
4. Trabajo en equipo: Enfoque del equipo de rama.
5. Definición de problemas y su resolución.
6. Debilidades y fortalezas individuales en el crecimiento del equipo de trabajo.
7. Interacción de los miembros de los equipos de trabajo: anticipar conflictos y su resolución.



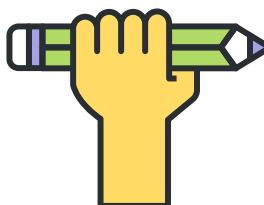
1. Comprensión de la competencia.
2. Reconocimiento de la importancia de la competencia.
3. Identificación del grado de desarrollo de la competencia.
4. Utilización de los recursos necesarios para el desarrollo de la competencia.
5. Aplicación de lo desarrollado en la competencia.
6. Acompañamiento y refuerzo.





Anexo 3 - Competencias Específicas y Contenidos temáticos sugeridos para Jefe de Rama

COMPETENCIA
ESPECÍFICA



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

- 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.

CONDUCTA
OBSERVABLE

CONTENIDOS

1. Política Nacional de Programa de Jóvenes.
2. Áreas de crecimiento.
3. Objetivos Educativos.
4. Actividades educativas.
5. Progresión Personal: Basado en los objetivos educativos, sus indicadores y las actividades (cacerías, desafíos y retos).
6. Registro de la Progresión Personal.
7. Especialidades según rama.
8. Organismos de Gobierno y participación juvenil.
9. Programas mundiales: Mundo Mejor.





COMPETENCIA
ESPECÍFICA



DESARROLLO COMUNITARIO

CRITERIO

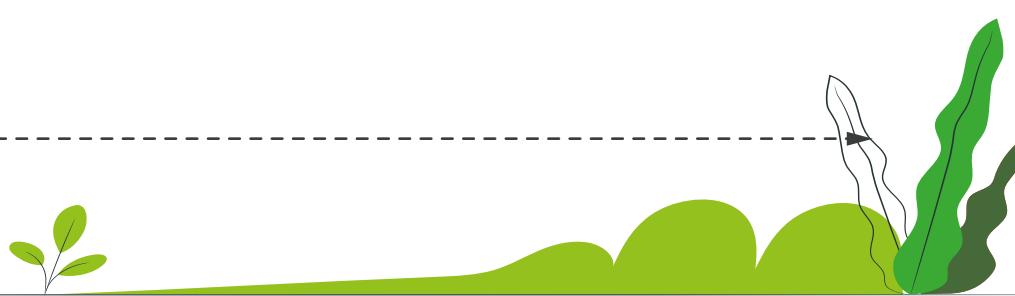
Es la capacidad de identificar las necesidades de su comunidad generando un impacto positivo enmarcado en la misión de la organización.

- 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

CONDUCTA
OBSERVABLE

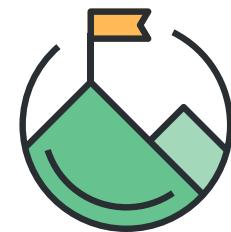
CONTENIDOS

1. Actividades y Proyectos de impacto social.
2. Características del entorno social del Grupo.
3. El Grupo Scout y los otros actores en el entorno social.





COMPETENCIA
ESPECÍFICA



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.

- 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.

CONDUCTA
OBSERVABLE

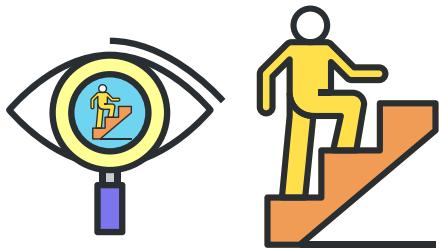
CONTENIDOS

1. Diseño de actividades DURAS: Elaboración de fichas de actividad.
2. Planeación y ejecución de actividades educativas.
3. Desarrollo de Actividades Educativas: Actitud del Adulto frente a la actividad a ejecutar, según rama.
4. El Método Scout en la Rama aplicada en las actividades educativas.
5. Ciclo de Programa.





COMPETENCIA
ESPECÍFICA



ASESORÍA PERSONAL

CRITERIO

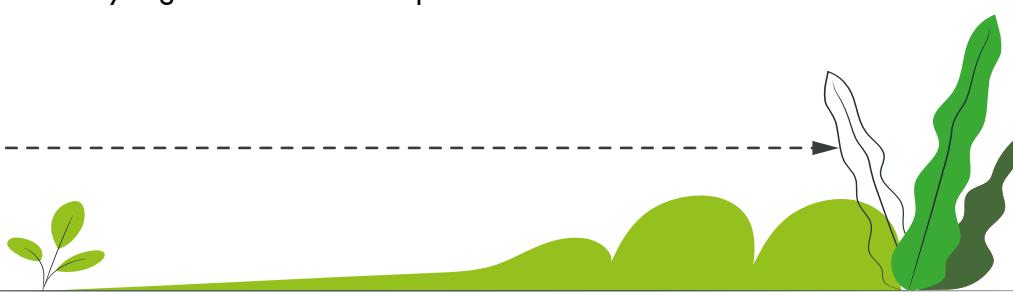
Es la capacidad de motivar, acompañar y guiar el desarrollo de las competencias del adulto para el desempeño de su cargo o función.

- 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.

CONDUCTA
OBSERVABLE

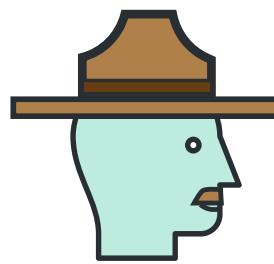
CONTENIDOS

1. Registro del desempeño de los adultos a su cargo.
2. El perfeccionamiento continuo en los equipos de trabajo.
3. El equipo de trabajo: Evolución y formación.
4. Manejo de las herramientas dispuestas por la ASC para la asesoría y seguimiento del desempeño.





COMPETENCIA
ESPECÍFICA



HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS SCOUTS

CRITERIO

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

- 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.

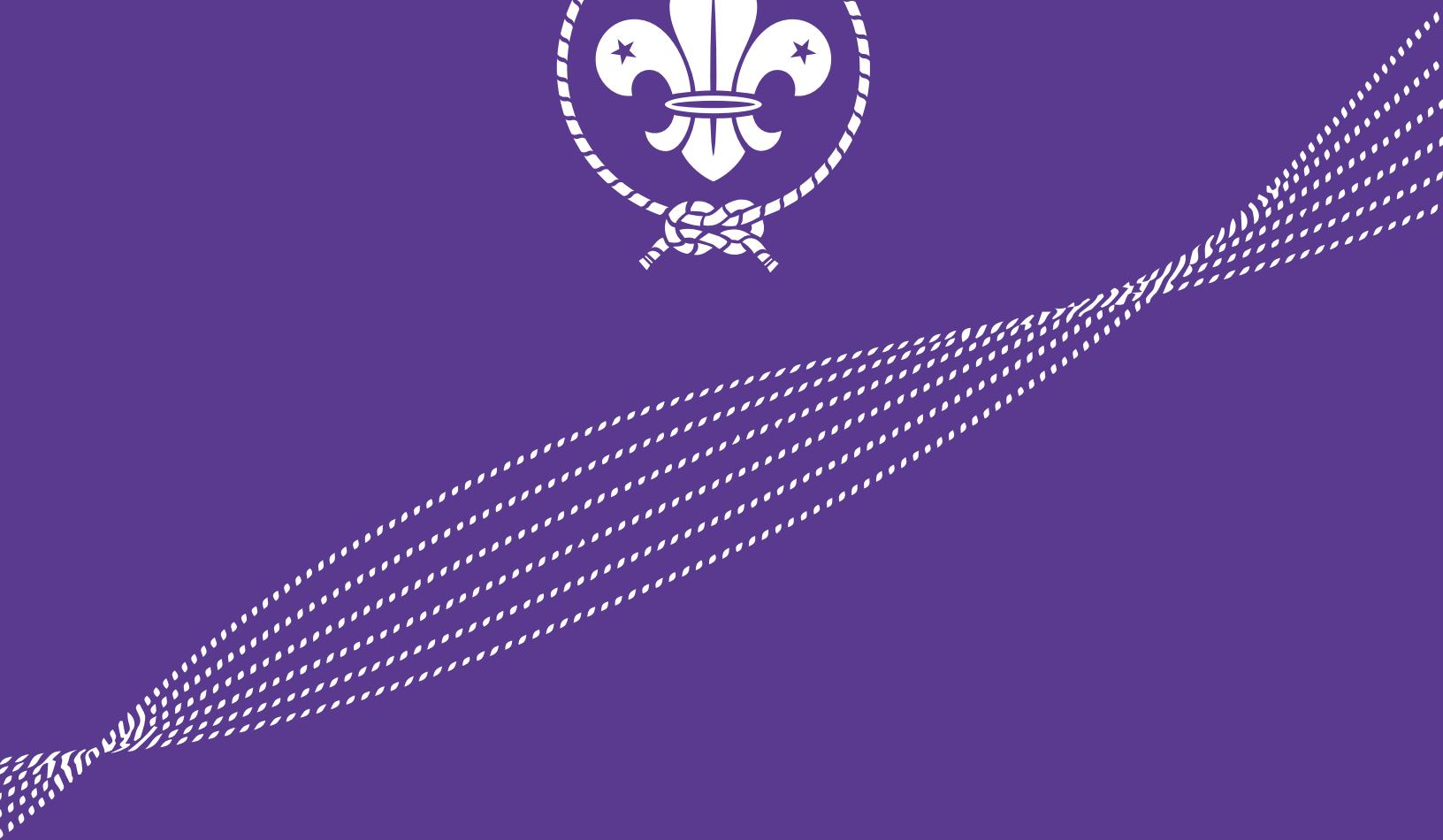
CONDUCTA
OBSERVABLE

CONTENIDOS

1. Marco Simbólico como elemento de formación de valores.
2. Relación entre Marco Simbólico, fondo motivador y ambiente de referencia según rama.
3. La técnica Scout en la rama.
4. Herramientas de vida al aire libre de acuerdo a la rama (campismo, pionerismo, cocina, lúdica, etc.).
5. Las historias dentro del Movimiento como herramienta educativa en la formación de valores.
6. Las herramientas Scout como diferenciador con otras organizaciones juveniles.







SCOUTS[®]
Colombia