

Manual de Funciones y Competencias



Indice

Competencias: conceptualización y categorización	Pág. 4
Competencias esenciales	Pág. 4
Niveles deseables de las competencias esenciales	Pág. 5
Nivel Grupal	Pág. 9
Educador/a Scout	
Competencias específicas: Castores	
Competencias específicas: Lobatos y Lobeznas	
Competencias específicas: Scouts	
Competencias específicas: Caminantes	
Competencias específicas: Rovers	
Jefe/a de Unidad	
Jefe/a de Grupo	
Facilitador/a de Grupo	
Padre, Madre o Responsable Representante	
Nivel Distrital	Pág. 15
Director/a de Distrito	
Asistente Distrital	
Nivel Zonal	Pág. 17
Director/a Zonal	
Asistente Distrital	
Formador/a	
Nivel Regional	Pág. 18
Director/a Regional	
Coordinador/a Regional de Adultos en el Movimiento Scout	
Formador/a de Formadores/as	
Nivel Nacional	Pág. 20
Presidente	
Consejero/a Directivo/a	
Secretario/a	
Tesorero/a	
Miembro de la Corte Nacional de Honor	
Miembro de la Comisión Revisora de Cuentas	
Comisionado/a Internacional	
Director/a Ejecutivo/a	
Miembro del Comité Ejecutivo	
Diseñador/a de Formación	
Diseñador/a de Programa de Jóvenes	
Asesor/a Religioso/a	Pág. 24

Marzo de 2019

Estimados hermanos y hermanas Scouts;

El presente manual de funciones pretende ser una herramienta de apoyo a la educación y formación por competencias, reconociendo las habilidades y conocimientos ya adquiridos por cada persona, para seguir formándose en nuevas competencias que le permitan desarrollar su función de la mejor manera.

Este manual, elaborado por la Dirección de Adultos en el Movimiento Scout con aportes de otros miembros de la Asociación, es un trabajo que permite desarrollar otra mirada, cuestionar otros aspectos, reconocer otras facetas que nos ayuden a mejorar la tarea de cada Educador y Educadora, reconociendo su experiencia y bagaje personal.

Esperamos también, comenzar a transitar metodologías de elaboración de conocimiento colectivo, donde todos somos importantes, las miradas son respetadas y los aportes son tenidos en cuenta.

Como toda herramienta, debe ser probada, cuestionada y analizada a partir de un pensamiento crítico que permita mejorarla a partir de la diversidad de miradas y enfoques. Por ello que el presente manual tiene como fecha de revisión el día 1 de diciembre de 2019, acercándonos a esa fecha se abrirá un mecanismo de revisión para que todo asociado o asociada pueda enviar sus aportes, sugerencias y comentarios.

Estamos convencidos que la construcción colectiva y la apertura de los espacios de trabajo, nos van a permitir diseñar, desarrollar y evaluar herramientas que realmente tengan un impacto positivo en el accionar de cada Grupo Scout, que es lo importante.

Todos los aportes, comentarios y miradas podrán ser enviadas a manualdefunciones@scouts.org.ar.

¡Siempre Listo!

Miguel París - Director de Adultos en el Movimiento Scout
Equipo Nacional de Adultos en el Movimiento Scout

Competencias

Es el conjunto de conocimientos, habilidades, prácticas, motivaciones, valores y experiencias que una persona ha aprehendido para realizar una tarea dentro de una función en el contexto, momento y oportunidad adecuados. Dentro de Scouts de Argentina, reconocemos como competencias esenciales a aquellas que abarcan e incluyen a todas las funciones que se desarrollen dentro de la asociación, y competencias específicas a las que sean para cada función en particular.

Por otra parte, también se encuentran las competencias complementarias que son aquellas que cada persona ya ha adquirido o desea adquirir, y que no son esenciales no específicas para la función, pero si colaboran a que la tarea se desenvuelva de mejor manera.

Las competencias se definen por su carácter integrador, por ser transferibles y multifuncionales, por su carácter dinámico e ilimitado y por su capacidad de ser evaluables.

Competencias Esenciales

- **Adaptabilidad al cambio:** Es la capacidad para responder a una nueva realidad cuando las condiciones internas o externas (entorno) cambian. Se refiere a cambios de paradigmas, culturales, de políticas, etc.
- **Voluntad de aprender y crecer:** Es la disposición a aprender, desaprender, y reaprender continuamente de la comunidad, los pares, los acontecimientos de la realidad, los padres, los jóvenes y la formación, reflexionando con autocrítica sobre nuestra labor. Desaprender es aprender a dejar de hacer lo mismo de la misma manera, y reaprender es aprender nuevamente algo, desde una perspectiva diferente.
- **Cultura organizacional:** es la comprensión del funcionamiento y de la manera de hacer las cosas, basados en los valores que la organización toma como propios. Se define desde quienes tienen el mayor poder de decisión a través de sus postulados y sus acciones coherentes. La cultura hace referencia a la Asociación en general y a cada organismo en particular. Cultura y valores a través del ejemplo van de la mano.
- **Comunicación asertiva:** es la actitud en la comunicación sin ambigüedad en el mensaje que se expresa en forma adecuada, oportuna y constructiva, reduciendo al mínimo la posibilidad de generar un conflicto.
- **Trabajo en proyecto (haciendo equipos):** Es la ca-

pacidad para trabajar de manera efectiva con los demás, dentro y fuera de las líneas formales en un proyecto que puede ser a corto, mediano o largo plazo, para lograr los objetivos organizacionales con calidad y eficiencia, compartiendo los saberes y valorando las diferencias.

- **Trabajo en redes y cooperación:** Es la capacidad de entablar relaciones con organizaciones de la sociedad en pos de generar vínculos. Forma de hacer, que supone "tejer" relaciones, aprendizajes, aspectos comunes, acuerdos, mancomunadamente constituyendo un espacio común, abierto y diversificado, en el que se puedan sumar nuevas iniciativas, propuestas y empeños.
- **Adhesión a valores:** Es la disposición a vivir en consonancia con la defensa de los derechos inalienables del ser humano y los valores positivos, para que todos los valores queden involucrados en la adhesión.
- **Empatía:** Es la capacidad para percibir y comprender lo que otra persona siente a los fines de acompañarla, es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma racional lo que siente otro individuo.
- **Admiración y respeto por la Naturaleza:** Es la capacidad de hacer un uso responsable del medio natural compartido, contemplando su esencia y estableciendo relaciones de equilibrio entre el hombre y la Naturaleza, reconociendo el ser humano como un elemento más de ella.
- **Sentido de trascendencia:** Inquietud y búsqueda de sentido más allá de los límites que impone la vida, a través de una actitud altruista.
- **Pensamiento crítico y creativo:** La capacidad de pensamiento crítico se vincula con la posibilidad de elaborar juicios autónomos referidos a aspectos de la realidad, opiniones de otros y acciones propias o ajenas. El pensamiento creativo es la capacidad que se forma, desarrolla y predispone a toda persona a organizar respuestas originales y novedosas frente a una situación determinada o problema que debe resolverse, dejando de lado soluciones conocidas y buscando alternativas de solución que lleven a nuevos resultados o nuevas producciones. Es la capacidad de interpretar, analizar, evaluar, hacer inferencias, explicar y clarificar significados. Requiere un desarrollo progresivo del conocimiento propio y las estrategias efectivas para pensar - sentido común -.
- **Pensamiento sistémico:** Es la comprensión individual de que la supervivencia de la organización depende del funcionamiento e interacción de todas sus partes, entendiéndolas como organismos simbióticos y conectados, compartiendo una visión, e integrados para el bien común. Lo que afecta a una parte afecta a otras, y estas terminan afectando al organismo y a la organización.

Niveles deseables de las competencias esenciales

Adaptabilidad al cambio

Es la capacidad para responder a una nueva realidad cuando las condiciones internas o externas (entorno) cambian. Se refiere a cambios de paradigmas, culturales, de políticas, etc.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: Reconoce y comprende el cambio como oportunidad de mejora. Acepta otros puntos de vista y formas de hacer las cosas. Realiza las mismas tareas de manera distinta 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.

NIVEL 2: Análisis y síntesis: Analiza e implementa el cambio. Aplica de manera flexible normas o procedimientos cuando las circunstancias lo exigen, sin perder el propósito de la norma o el procedimiento. Toma decisiones autónomamente como respuesta a situaciones cambiantes, manteniéndose dentro de los objetivos generales o estrategia. Anticipa cambios y ajusta actividades, en consecuencia.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: Evalúa y proyecta el cambio. Reflexiona sobre las actividades realizadas, identificando cómo se podrían mejorar. Anticipa riesgos emergentes y aprovecha oportunidades para satisfacer las necesidades futuras. Crea nuevos modelos y métodos organizacionales en respuesta a nuevos contextos, condiciones y situaciones. Promueve la experimentación para generar procesos de innovación.

Voluntad de aprender y crecer

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

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: Está comprometido con el aprendizaje continuo y desarrollo personal. Activamente busca nuevos conocimientos (enfoques, herramientas, métodos y tecnologías) inherentes a su cargo o función. Formula y desarrolla su Plan Personal de Formación (Formación Básica o Formación específica). Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización y comparte el aprendizaje obtenido con otros.

NIVEL 2: Análisis y síntesis: Analiza los resultados de su aprendizaje y comparte sus conocimientos y experiencia con los demás. Actúa como agente de cambio

y propagador de nuevas ideas y tecnologías. Aplica a su trabajo nuevos aprendizajes que enriquecen su quehacer. Ofrece orientación y retroalimentación a los demás para ayudarles en el desempeño de sus funciones. Promueve el pensamiento crítico y alienta en los demás la creatividad e innovación.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: Evalúa sus propios resultados y realiza acciones para mejorar su desempeño incorporando nuevos elementos. Analiza objetivamente sus propios resultados y establece planes de acción para la mejora. Aprovecha los cambios organizacionales como oportunidades para desarrollar nuevos conocimientos y habilidades. Utiliza sus propias experiencias como lecciones aprendidas que comparte abiertamente con otros. Desarrolla un ambiente que nutre el pensamiento creativo, el cuestionamiento y la experimentación.

Cultura organizacional

Es comprender el funcionamiento y la manera de hacer las cosas, basados en los valores que la organización toma como propios. Se define desde quienes tienen el mayor poder de decisión a través de sus postulados y acciones coherentes. La cultura hace referencia a la Asociación en general y a cada organismo en particular. Cultura y valores a través del ejemplo van de la mano.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: Es responsable por sus acciones (coherentes con sus dichos y los valores Asociativos) y por la manera en que afectan tanto a su cargo o función como a la forma en la que funciona la Organización. Tiene en cuenta también que las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función. 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.

NIVEL 2: Análisis y síntesis: Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común dentro de la Organización. Implementa procedimientos organizacionales en la solución de problemas. 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.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: Aporta a los aspectos que llevan al Movimiento y a la Organización hacia la institucionalidad. Promueve la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso. 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.

Comunicación asertiva

Actitudes en la comunicación sin ambigüedad en el mensaje porque se expresa en forma adecuada, oportuna y constructiva, reduciendo al mínimo la posibilidad de generar un conflicto.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: Conoce el significado de la competencia e intenta adecuar el lenguaje verbal y gestual al propósito grupal/organizacional de sostener las relaciones armónicas tanto entre adultos voluntarios como entre adultos y beneficiarios. Logra expresar sus propias ideas de manera clara.

NIVEL 2: Análisis y síntesis: Escucha a todos pudiendo reflexionar acerca del mensaje recibido antes de reaccionar y/o dar respuesta. Se dirige a los demás pudiendo fundamentar sus dichos y logrando atención y escucha por parte de sus pares. Recepta de ellos posturas, opiniones y demandas sin estereotipar a su interlocutor y sin emitir juicios de valor.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: Promueve entre adultos del Movimiento la apertura a distintas ideas y conceptos, permitiendo y permitiéndose disentir e intercambiar en pos de construcciones conceptuales superadoras a través de la dialéctica y sin caer en confrontaciones dilemáticas. Se vale de la comunicación asertiva para aportar positivamente a las reuniones con pares y para optimizar el vínculo educativo con los niños, niñas y jóvenes.

Trabajo en proyecto (haciendo equipos)

Es la capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás en un proyecto que puede ser a corto, mediano o largo plazo, dentro y fuera de las líneas formales, para lograr los objetivos organizacionales con calidad y eficiencia.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: Promueve el desarrollo del equipo. Asume tareas voluntariamente al ser requerido, independientemente de su posición, a fin de lograr los objetivos del grupo. Crea un ambiente propicio para el trabajo en equipo. Da crédito a los miembros del equipo. Integra a nuevos miembros al equipo. Respeta las decisiones grupales.

NIVEL 2: Análisis y síntesis: Promueve el análisis de las fortalezas y debilidades del equipo y promueve que cada cual realice aportes a los objetivos grupales. Proporciona o asegura el apoyo necesario para desarrollar el equipo. Promueve el espíritu y cooperación del equipo para la construcción de una visión compartida. Ayuda a los miembros de su equipo a comunicarse e interactuar con otros equipos o grupos.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: 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 su propia par-

ticipación y contribución en los resultados del equipo y acepta observaciones de los demás. Propone planes de mejora medibles en los que se involucren acciones de todos los miembros del equipo. Entiende a la evaluación como una oportunidad de mejora y/o crecimiento.

Trabajo en redes y cooperación

Es la forma de entablar relaciones con distintos organismos de la sociedad a fin de generar proyectos en conjunto.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: reconoce la necesidad de realizar tareas con otros. Toma conciencia que con la ayuda externa adecuada podrá lograr sus fines de una forma más rápida y eficiente.

NIVEL 2: Análisis y Síntesis : Se interesa por aquellas organizaciones que los rodean y que tienen fines que coinciden con los objetivos propuesta en la tarea. Se acerca a la organizaciones que ha identificado a fin de compartir ideas, conocerlas y plantear una propuesta de trabajo en conjunto. Propone o se suma a tareas que realizan estas organizaciones y que coinciden con los objetivos propuestos.

NIVEL 3: Evaluación y Diseño: Evalúa los resultados obtenidos al trabajar con otras organizaciones. Plantea planes de acción más integrales y busca tareas que aúnen objetivos de los participantes. Plantea futuros acuerdos de cooperación poniendo énfasis en los puntos de coincidencia y en lo que tanto la asociación, como las organizaciones podemos crecer juntos.

Adhesión a valores

Es la disposición a vivir en consonancia con los valores definidos por la Asociación y en la defensa de los derechos inalienables del ser humano, para que todos los valores queden involucrados en la adhesión a la Misión del Movimiento.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: Demuestra interés por la educación de niños y jóvenes para la convivencia armónica y solidaria. Anhela una sociedad más justa en la que haya lugar para todos/as. Se interesa en problemáticas que afectan la subsistencia y dignidad de la población humana. Practica los valores impulsados por el Movimiento Scout.

NIVEL 2: Análisis y síntesis: Promueve que otros incorporen en sus vidas los Principios y Valores del Movimiento Scout. Los comparte al exterior de la Organización. Motiva y asesora a otros en su implementación. Se interesa en la participación social y política tanto en el ámbito organizacional como en la sociedad civil en general.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: Implementa acciones para promover el compromiso de otros integrantes de la Organización con los valores y Principios del Movimiento Scout. Genera espacios que fomenten

la iniciativa y puesta en práctica de acciones que los hagan realidad. Incentiva a otros para priorizar en las acciones de servicio a grupos vulnerables. Promueve la participación social y política dentro y fuera del Movimiento en pos de cambios que mejoren el mundo.

Empatía

Es la capacidad sensible para percibir, comprender y compartir lo que otra persona siente a los fines de apoyarla y ayudarla, la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma racional lo que siente otro individuo.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: Tiene conciencia de sí mismo y comprende su impacto sobre los demás. Es discreto y confidente de las discusiones privadas sin alimentar rumores. Escucha y dialoga con todos, en esta interrelación opina, sugiere y aporta recomendaciones pertinentes. Admite y acepta errores propios. Entiende cómo utilizar un lenguaje corporal efectivo, y un tono de voz acorde con una actitud correcta, de respeto y conocimiento. Con regularidad es autocrítico de su propio rol cuando se generan malos entendidos o desacuerdos.

NIVEL 2: Análisis y síntesis: Es capaz de construir, entender, desarrollar y mantener relaciones de manera armónica y cooperativa. 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 oportuno. Facilita una atmósfera de comunicación abierta. Anima la discusión y debate abierto.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: 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 su apoyo a las actividades 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.

Admiración y respeto por la Naturaleza

Uso responsable y cuidado de la casa común en la que compartimos la existencia, salvaguardando las condiciones morales de una ecología humana que contemple que el hombre no se crea a sí mismo. Su contemplación lleva a contactar con la esencia que nos hace respetuosos, abiertos y a establecer relacio-

nes de equilibrio entre nosotros y con el medio natural.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: Evita dentro de sus posibilidades de funcionamiento cotidiano, el deterioro de los recursos naturales. Valora y cuida el medio ambiente.

NIVEL 2: Análisis y Síntesis: Se identifica con postulados ecológicos de preservación del medio ambiente. Prioriza al ser humano en el marco del entorno natural. Se reconoce como criatura e imagen de Dios y es sensible a su Creación.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: Promueve y procura la sensibilización de las comunidades, en torno a la naturaleza. Toma la iniciativa de velar por la preservación del ambiente y los recursos naturales transmitiéndola a niñas, niños y jóvenes a través de la implementación del Método Scout.

Sentido de Trascendencia

Inquietud y búsqueda de sentido más allá de los límites que impone la vida, a través de una actitud altruista.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: Acepta la existencia de la Vida espiritual, más allá de la vida material.

NIVEL 2: Análisis y Síntesis: Prioriza por sobre el interés en los bienes materiales que considera finitos y mínimos, la ética y los valores como camino de esperanza hacia una Vida Plena más allá de la muerte.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: Promueve la Fe en Dios y el valor de la espiritualidad traducida en actitudes solidarias, en favor de la vida y el bien común. Transmite a los educandos la importancia de la FE en Dios e inquietudes ligadas a la búsqueda del sentido vital, más allá de la existencia material.

Pensamiento crítico y creativo

Capacidad de interpretar, analizar, evaluar, hacer inferencias, explicar y clarificar significados. Está basado en el razonamiento lógico, la capacidad de trabajar con conceptos, la conciencia de las perspectivas y puntos de vista propios y ajenos, y el pensamiento sistémico. Requiere un desarrollo progresivo del conocimiento sobre el propio pensamiento y de las estrategias efectivas para pensar. Ejercicio de la libertad.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: Interpreta con precisión evidencia, enunciados, gráficas, preguntas, etc. Identifica el argumento principal (razones y afirmaciones), sus pros y contras; Analiza y evalúa reflexivamente los principales puntos de vista alternativos; Llega a conclusiones justificadas, sensatas, imparciales; Justifica resultados y procedimientos clave, explica suposiciones y razones; Modifica sus posiciones de acuerdo con nuevas evidencias o mejores

razones; Reconoce que para mantener un sistema de creencias intacto se utilizan estereotipos, prejuicios y distorsiones; Identifica sus propios estereotipos, prejuicios y distorsiones y, los de los demás.

NIVEL 2: Análisis y Síntesis: Reconoce lo que es un concepto Identifica los principales conceptos que otros usan; Reconoce los conceptos e ideas relevantes; Utiliza el lenguaje con cuidado y precisión.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: Reconoce que la gente puede tener puntos de vista distintos, especialmente ante temas controversiales; Puede dialogar aun estando en desacuerdo con el punto de vista de su contraparte; reconoce cuando un punto de vista ajeno es correcto o contiene componentes correctos; Identifica que la popularidad no determina validez de un punto de vista.

Pensamiento sistémico

Es la comprensión individual de que la supervivencia de la organización depende del funcionamiento e interacción de todas sus partes, entendiéndolas como organismos simbióticos y conectados, compartiendo una visión, e integrados para el bien común. Lo que afecta a una parte afecta a otras, y estas terminan afectando al organismo y a la organización.

NIVEL 1: Comprensión y Aplicación: el adulto es capaz de comprender a su organismo de trabajo dentro de un sistema, el cual necesita que sus miembros compartan una visión común más allá de sus diferencias.

NIVEL 2: Análisis y Síntesis: el adulto es capaz de integrar y vincular a su organismo con otros organismos de su mismo nivel operacional, consciente que los resultados afectan a los individuos y al sistema. Sus miembros comparten y educan en una visión común más allá de sus diferencias.

NIVEL 3: Evaluación y diseño: el adulto es capaz de integrar y vincular a su organismo con otros organismos que se hallan debajo y encima de su nivel operacional, consciente que los resultados afectan tanto a los individuos como al sistema. al adulto es capaz de observar las necesidades y percepciones de los organismos de base y los organismos intermedios, analizando y reflexionando integralmente para el crecimiento de la organización. Sus miembros comparten y educan en una visión común más allá de sus diferencias.

NIVEL GRUPAL

» Educador Scout

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 1
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 1
- Cultura organizacional: Nivel 1
- Comunicación asertiva: Nivel 1
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 1
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 1
- Adhesión a valores: Nivel 1
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 1
- Sentido de trascendencia: Nivel 1
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 1
- Pensamiento sistémico: Nivel 1

Descripción

Es el adulto que integra un equipo, que anima el Programa de Jóvenes y apoya la gestión administrativa de la unidad contribuyendo así al cumplimiento de la Misión y Visión del Movimiento Scout.

Tareas

- Educar en valores a través de actividades educativas.
- Participar activamente en el desarrollo de la unidad, brindando apoyo y soporte a las niñas, niños y jóvenes para que alcancen a la creatividad dinamismo que el Programa de Jóvenes propone.
- Acompañar el desarrollo de la progresión personal de niños, niñas y jóvenes a partir de sus intereses y necesidades.
- Colaborar con las tareas administrativas de la unidad.
- Mantener una relación fluida con las familias de los niños, niñas y jóvenes y otros miembros de la comunidad de pertenencia.
- Salvaguardar la integridad física, psicológica, emocional, sexual, espiritual e intelectual de los niños, niñas y jóvenes durante el desarrollo del programa educativo
- Participar de la vida/ trabajo del Equipo de la Unidad.
- Cumplir las políticas asociativas vigentes

» Competencias específicas: Rama Castores

Generar igualdad de posibilidades: Propiciar un ambiente que convoque a descubrir, indagar, conocer, jugar y aprender, contemplando instancias de diálogo y de acuerdos para el disfrute de las actividades.

Mirada anticipatoria: ampliar el horizonte de la mirada, garantizando la seguridad y protección en las actividades fomentando el espíritu curioso y las oportunidades de aprendizaje de niños y niñas.

Afinidad emocional: Capacidad para adaptarse a

la edad de los niños y niñas de la unidad, logrando equilibrio emocional frente a situaciones altamente demandantes de las necesidades de cada niño/a y del grupo de niños/as.

Creatividad: Capacidad imaginativa para generar estrategias creativas y novedosas acordes a las expectativas de la Unidad. Ver el mundo desde la perspectiva de un niño/a.

Dinamismo: Predisposición y resistencia física para mantener un ritmo de trabajo activo, sostenido y dinámico.

Planificación y Organización: Capacidad para gestionar La Unidad, generando espacios, estableciendo planes, administrando los recursos y oportunidades de aprendizajes.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar la resolución de los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

» Competencias específicas: Rama Lobatos y Lobeznas

Afinidad emocional: Capacidad para adaptarse a la edad de los niños y niñas de la unidad, logrando equilibrio emocional frente a situaciones altamente demandantes de las necesidades de cada niño/a y del grupo de niños/as.

Creatividad: Capacidad imaginativa para generar estrategias creativas y novedosas acordes a las expectativas de la unidad.

Dinamismo: Predisposición y resistencia física para mantener un ritmo de trabajo activo, sostenido y dinámico.

Planificación y Organización: Capacidad para gestionar La Unidad, generando espacios, estableciendo planes, administrando los recursos y oportunidades de aprendizajes.

Generar igualdad de posibilidades: propiciar un ambiente que convoque a descubrir, indagar, conocer, jugar y aprender, contemplando instancias de diálogo y de acuerdos para el disfrute de las actividades.

Mirada anticipatoria: ampliar el horizonte de la mirada, garantizando la seguridad y protección en las actividades fomentando el espíritu curioso y las oportunidades de aprendizaje de niños y niñas.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

» Competencias específicas: Rama Scouts

Motivación de Jóvenes: Capacidad para estimular en la unidad el liderazgo positivo y dinámico; la educación y la relación entre pares.

Distribución y delegación de tareas: Fomentar entre los miembros de la unidad, el trabajo en pequeños grupos, la autonomía, los roles vivenciales en la distribución de las tareas.

Actitud reflexiva: Garantizar en las actividades el aprender haciendo, la reflexión y la autoevaluación.

Planificación y Organización: Capacidad para gestionar La Unidad, generando espacios, estableciendo planes, administrando los recursos y oportunidades de aprendizajes para el pequeño grupo y sus integrantes.

Afinidad emocional: Capacidad y/o vocación para adaptarse a la edad de los niños y niñas de la unidad, logrando equilibrio emocional frente a situaciones altamente demandantes.

Creatividad: Capacidad imaginativa para generar estrategias creativas y novedosas acordes a las expectativas de la unidad.

Dinamismo: Predisposición y resistencia física para mantener un ritmo de trabajo activo, sostenido y dinámico.

Generar igualdad de posibilidades: Propiciar un ambiente que convoque a descubrir, indagar, conocer, jugar y aprender, contemplando instancias de diálogo y de acuerdos para el disfrute de las actividades.

Mirada anticipatoria: ampliar el horizonte de la mirada, garantizando la seguridad y protección en las actividades fomentando el espíritu curioso y las oportunidades de aprendizaje de niños y niñas.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

» Competencias específicas: Rama Caminantes

Consultoría y asesoramiento: Capacidad de transmitir experiencia, gracias al conocimiento y experiencias adquiridas que le permite orientar de manera efectiva a otros en los ámbitos donde se desenvuelven.

Actitud reflexiva: Garantizar en las actividades el aprender haciendo, la reflexión y la autoevaluación.

Planificación y organización: Capacidad para generar espacios, estableciendo planes que abarquen la gestión de la unidad, el pequeño grupo y sus integrantes, administrando los recursos y oportunidades de aprendizajes.

Afinidad emocional: Capacidad para comprender la cultura juvenil y capacidad para adaptarse a la edad de los jóvenes, logrando equilibrio emocional frente a situaciones demandantes

Motivación de Jóvenes: Capacidad para estimular en la unidad el liderazgo positivo y dinámico; la educación y la relación entre pares.

Distribución y delegación de tareas: Fomentar entre los miembros de la unidad, el trabajo en pequeños grupos, la autonomía, los roles vivenciales en la distribución de las tareas.

Creatividad: Capacidad imaginativa para generar estrategias creativas y novedosas acordes a las expectativas de la unidad.

Dinamismo: Predisposición y resistencia física para mantener un ritmo de trabajo activo, sostenido y dinámico.

Generar igualdad de posibilidades: propiciar un ambiente que convoque a descubrir, indagar, conocer, jugar y aprender, contemplando instancias de diálogo y de acuerdos para el disfrute de las actividades.

Mirada anticipatoria: ampliar el horizonte de la mirada, garantizando la seguridad y protección en las actividades fomentando el espíritu curioso y las oportunidades de aprendizaje de los jóvenes.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

» Competencias específicas: Rama Rovers

Consultoría y asesoramiento: Capacidad de transmitir distintos puntos de vista, que ayuden a orientar, y le permitan al/la joven decidir en forma efectiva.

Desarrollo de Jóvenes: Capacidad para facilitar procesos de formación y desarrollo personal motivando la superación y apoyándolo en la búsqueda de un proyecto de vida.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Promoción cultural: Capacidad de fomentar el trabajo con otros, como individuos asociados en alianzas es-

tratégicas interinstitucionales.

Afinidad emocional: Capacidad para comprender la cultura juvenil y capacidad para adaptarse a la edad de los jóvenes, logrando equilibrio emocional frente a situaciones demandantes.

Motivación de Jóvenes: Capacidad para estimular en cada joven el liderazgo positivo y dinámico; la educación y la relación entre pares.

Distribución y delegación de tareas: Fomentar entre los jóvenes, el trabajo en pequeños grupos, la autonomía, los roles vivenciales en la distribución de las tareas.

Actitud reflexiva: Garantizar en las actividades el aprender haciendo, la reflexión y la autoevaluación.

Planificación y Organización: Capacidad para gestionar La Unidad, generando espacios, estableciendo planes, administrando los recursos y oportunidades de aprendizajes para pequeños grupos y sus integrantes.

Creatividad: Capacidad imaginativa para generar estrategias creativas y novedosas acordes a las expectativas de los jóvenes.

Dinamismo: Predisposición y resistencia física para mantener un ritmo de trabajo activo, sostenido y dinámico.

Generar igualdad de posibilidades: Propiciar un ambiente que convoque a descubrir, indagar, conocer, jugar y aprender, contemplando instancias de diálogo y de acuerdos para el disfrute de las actividades.

Mirada anticipatoria: ampliar el horizonte de la mirada, garantizando la seguridad y protección en las actividades fomentando el espíritu curioso y las oportunidades de aprendizaje de los jóvenes.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

» Jefe/a de Unidad

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 2
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 2
- Cultura organizacional: Nivel 2
- Comunicación asertiva: Nivel 1
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 2
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 2
- Adhesión a valores: Nivel 2
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 2
- Sentido de trascendencia: Nivel 2
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 2
- Pensamiento sistémico: Nivel 2

Descripción

Es el/la responsable de liderar el equipo de educadores de la Unidad. Coordina las tareas educativas cuidando el desarrollo adecuado del Programa de Jóvenes, siendo el responsable de su gestión. Anima la participación y cuida el acompañamiento de la progresión personal de los integrantes de la Unidad, orienta al equipo de educadores y comparte con ellos la responsabilidad de la Unidad.

Tareas

- Aplicar las herramientas de la propuesta del Programa de Jóvenes para la Unidad.
- Coordinar y orientar al equipo de educadores de la unidad compartiendo con ellos las tareas y responsabilidades pertinentes a la organización, ejecución y evaluación de actividades del programa.
- Representar a la unidad en las instancias que le corresponde.
- Orientar y apoyar el planeamiento, administración y gestión de la unidad.
- Coordinar las actividades, animar la participación de los jóvenes y adultos, apoyando la tarea y trabajo de estos últimos.

Competencias

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Saber delegar: Valora y evalúa capacidades de otros miembros adultos de su Unidad pudiendo delegar alguna de sus tareas.

Promoción cultural: Promueve y organiza la participación de la unidad en el territorio en el que se encuentra, dinamizando las potencialidades de la comunidad teniendo en cuenta su realidad sociocultural.

Capacitación Continua: se forma y actualiza constantemente a fin de desarrollar de la mejor manera su función.

» Jefe/a de Grupo

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 3
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 2
- Cultura organizacional: Nivel 2
- Comunicación asertiva: Nivel 3
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 2
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 2
- Adhesión a valores: Nivel 3
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 2
- Sentido de trascendencia: Nivel 2
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 2
- Pensamiento sistémico: Nivel 3

Descripción

Es responsable de promover el desarrollo del Movimiento Scout en su territorio, garantizando el cumplimiento de la normativa asociativa, el desarrollo de todas las actividades del grupo donde participa proporcionando una buena divulgación del movimiento scout en la comunidad.

Tareas

- Coordinar las reuniones del Consejo de Grupo.
- Captar, seleccionar y propiciar el desarrollo de adultos en el Grupo Scout.
- Garantizar la correcta aplicación de las herramientas de la propuesta del Programa de Jóvenes para el Grupo Scout.
- Relacionar al organismo con otros niveles territoriales y organizaciones.
- Acompañar y orientar al equipo de educadores del Grupo Scout.
- Coordinar las actividades grupales, animar la participación de los jóvenes y adultos apoyando la tarea y trabajo de estos últimos.
- Administrar y registrar los bienes y recursos del grupo

Competencias

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión estratégica: Capacidad para establecer objetivos y planes con una visión a corto, mediano y largo plazo

Saber delegar: Valora y evalúa capacidades de otros miembros del grupo pudiendo encomendarles alguna de sus tareas.

Promoción cultural: Promueve y organiza la participación del Grupo Scout en el territorio en el que se encuentra, dinamizando las potencialidades de la comunidad teniendo en cuenta su realidad sociocultural.

» Facilitador/a del grupo scout

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 3
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 2
- Cultura organizacional: Nivel 2
- Comunicación asertiva: Nivel 3
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 2
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 2
- Adhesión a valores: Nivel 2
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 2
- Sentido de trascendencia: Nivel 2
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 3
- Pensamiento sistémico: Nivel 3

Descripción

Es un educador, capacitado para la tarea, designado por el Consejo de Grupo, para diseñar, planificar, desarrollar y evaluar el proceso de formación de cada uno de los Educadores Scouts, acompañando y orientando sus trayectos formativos y ciclos de vida. Integra el Equipo Zonal de Formación. Trabaja en conjunto con el ADAMS, formando junto a los otros facilitadores de los grupos, un equipo distrital de acompañamiento de trayectos formativos.

Tareas

- Diseñar y acompañar los planes de los ciclos de vida de capacitación de los miembros del Consejo de Grupo.
- Acompañar en el diseño del Ciclo de Vida (en conjunto con el acompañante) de acuerdo a los requerimientos y necesidades.
- Co validar junto al acompañante del Educador, las competencias que la persona tiene para la función que desempeña o va a desempeñar.
- Contribuir al desarrollo de competencias requeridas para la función.
- Coordinar con el ADAMS y con Equipo Distrital de facilitadores las necesidades formativas emergentes de los procesos de ciclo de vida, de los educadores del grupo.
- Visitar regularmente al Educador en las actividades de su función, acordando un plan de acciones con el

acompañante del Educador.

- Colaborar facilitando la elaboración de los planes de desempeño del ciclo de vida, en cuanto a capacitación se refiere, de los miembros del Consejo de Grupo.
- Colaborar facilitando el diseño del Ciclo de Vida (en conjunto con el acompañante) de acuerdo a los requerimientos y necesidades.
- Co-validar las competencias que la persona tiene para la función.
- Contribuir al desarrollo de competencias requeridas para la función de los miembros del Consejo de Grupo.
- Coordinar con el/la ADAMS las necesidades formativas emergentes de los procesos de ciclo de vida, de los educadores del grupo.

Competencias

Capacidad inductiva: Es la capacidad de sacar conclusiones generales en función a premisas particulares.

Capacidad deductiva: Es la capacidad de pasar de lo general a lo particular, lo cual implica implementar desde una premisa general (por ejemplo, cuando desde los objetivos que se ponen se tiene que armar una actividad concreta al respecto).

Capacidad de acompañar: Es la capacidad de asesorar, alentar, motivar para que el Educador alcance las competencias para su función.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar la resolución de los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Compromiso: Es la capacidad de cumplir con lo acordado.

Desarrollo de educadores: Es la capacidad de lograr que los voluntarios adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para cumplir con sus funciones en el desarrollo del grupo.

Empatía: Es la capacidad de percibir, compartir y comprender lo que otro puede sentir, preocupándose por experiencias ajenas. Sentimiento de participación afectiva cuando es consciente de que otros pueden ver y pensar de manera diferente.

» Padre, Madre o Responsable Representante

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 1
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 1
- Cultura organizacional: Nivel 1
- Comunicación asertiva: Nivel 1
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 1
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 1
- Adhesión a valores: Nivel 1
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 1
- Sentido de trascendencia: Nivel 1
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 1
- Pensamiento sistémico: Nivel 1

Descripción

Es un adulto en su condición de padre, madre o responsable representante por cada grupo de edad electo por todos los padres, madres o responsables representantes de ese grupo de edad, propuesto al Consejo de Grupo y confirmado por el organismo.

Integra el Consejo de Grupo.

Trabaja en conjunto con el Jefe de Grupo y demás miembros del Consejo de Grupo.

Tareas

- Brindar apoyo a la aplicación del Programa de Jóvenes y a la Gestión en el Grupo Scout.
- Representar los intereses de los padres, madres o responsables representantes del grupo de edad por el que fue electo.
- Vincular al Consejo de grupo con los padres, madres o responsables representantes del grupo de edad.
- Desarrollar las tareas administrativas acordadas con el Jefe de Grupo en el Consejo de Grupo.

Competencias

Capacidad de acompañar: Es la capacidad de asesorar, alentar, motivar para el desarrollo de las acciones acordadas en el Consejo de Grupo.

Compromiso: Es la capacidad de cumplir con lo acordado.

Empatía: Es la capacidad de percibir, compartir y comprender lo que otro puede sentir, preocupándose por experiencias ajenas. Sentimiento de participación afectiva cuando es consciente de que otros pueden ver y pensar de manera diferente.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar la resolución de los mismos e implementarla a tiem-

po y de manera eficaz.

Comunicación asertiva: Actitudes en la comunicación sin ambigüedad en el mensaje porque se expresa en forma adecuada, oportuna y constructiva, reduciendo al mínimo la posibilidad de generar un conflicto.

Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Es la capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás en un proyecto que puede ser a corto, mediano o largo plazo, dentro y fuera de las líneas formales, para lograr los objetivos organizacionales con calidad y eficiencia.

Cultura organizacional: Es comprender el funcionamiento y la manera de hacer las cosas, basados en

los valores que la organización toma como propios. Se define desde quienes tienen el mayor poder de decisión a través de sus postulados y acciones coherentes. La cultura hace referencia a la Asociación en general y a cada organismo en particular. Cultura y valores a través del ejemplo van de la mano.

Adhesión a valores: Es la disposición a vivir en consonancia con los valores definidos por la Asociación y en la defensa de los derechos inalienables del ser humano, para que todos los valores queden involucrados en la adhesión a la Misión del Movimiento.

NIVEL DISTRITAL

» Director de Distrito

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 3
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 2
- Cultura organizacional: Nivel 3
- Comunicación asertiva: Nivel 3
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 3
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 3
- Adhesión a valores: Nivel 3
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 2
- Sentido de trascendencia: Nivel 2
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 3
- Pensamiento sistémico: Nivel 3

Descripción

Es el responsable que acompaña a la gestión de los grupos del distrito, al coordinar acciones o proyectos que favorecen la consolidación, el mejoramiento, crecimiento y la calidad del programa educativo para niños, niñas y jóvenes del distrito.

Tareas

- Convocar y Coordinar las reuniones del Consejo de Distrito.
- Garantizar la correcta implementación de las herramientas de la propuesta del Programa de Jóvenes en su territorio.
- Relacionar al organismo con otros niveles territoriales y organizaciones.
- Acompañar y orientar al Comité de Distrito.
- Coordinar las actividades distritales y animar la participación de los jóvenes y adultos
- Administrar y registrar los bienes y recursos del distrito
- Propiciar la captación y el desarrollo de adultos en el Distrito.
- Promover el desarrollo cuantitativo y cualitativo del Distrito procurando el crecimiento de la membresía, la llegada de nuestra propuesta educativa al mayor número de personas y la apertura de nuevos Grupos Scouts.
- Garantizar el acompañamiento de los Educadores de Distrito por parte de su Comité Ejecutivo

Competencias

Gestión Asociativa: Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y pautas asociativas en su territorio.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar

resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión estratégica: Capacidad para establecer objetivos y planes con una visión a corto, mediano y largo plazo

Saber delegar: Valora y evalúa capacidades de otros miembros del distrito pudiendo encomendarles alguna de sus tareas.

Promoción cultural: promueve y organiza la participación de los Grupos Scouts del distrito, aprovechando al máximo las potencialidades de la comunidad, teniendo en cuenta la realidad sociocultural.

» Asistente Distrital

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 3
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 2
- Cultura organizacional: Nivel 2
- Comunicación asertiva: Nivel 2
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 2
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 2
- Adhesión a valores: Nivel 3
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 2
- Sentido de trascendencia: Nivel 2
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 3
- Pensamiento sistémico: Nivel 2
- Descripción: Es miembro del Comité de Distrito, coopera con el Director de Distrito en aquellas funciones técnicas y/o operativas que correspondieren e implementa las políticas asociativas.

Tareas

- Acompañar y asesorar al Director de Distrito y Consejo de Distrito como especialista técnico en su ámbito de competencia
- Proponer y promover actividades para el fortalecimiento cualitativo del territorio
- Trabajar interdisciplinariamente

Competencias

Especialista: Tener conocimientos técnicos habilitantes específicos en la disciplina o tema del área correspondiente.

Gestión Asociativa: Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y pautas asociativas en su territorio.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión estratégica: Capacidad para establecer objetivos y planes con una visión a corto, mediano y largo plazo, privilegiando el desarrollo local, generando insumos para la visión estratégica zonal y nacional.

Saber delegar: Valora y evalúa capacidades de otros miembros del distrito pudiendo encomendarles alguna de sus tareas.

Promoción cultural: promueve y organiza la participación de los Grupos Scouts del distrito, aprovechando al máximo las potencialidades de la comunidad, teniendo en cuenta la realidad sociocultural.

NIVEL ZONAL

» Director de Zona

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 3
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 3
- Cultura organizacional: Nivel 3
- Comunicación asertiva: Nivel 3
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 3
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 3
- Adhesión a valores: Nivel 3
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 3
- Sentido de trascendencia: Nivel 3
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 3
- Pensamiento sistémico: Nivel 3

Descripción

Es el responsable que garantiza la eficiencia de los distritos, al coordinar acciones o proyectos que favorecen la consolidación, el mejoramiento, crecimiento y la calidad del programa educativo para los niños, niñas y jóvenes de la zona.

Tareas

- Convocar y Coordinar las reuniones del Consejo de zona.
- Garantizar la correcta implementación del Programa de Jóvenes en su territorio.
- Relacionar al organismo con otros niveles territoriales y organizaciones.
- Acompañar y orientar al Comité de zona y directores de distrito.
- Coordinar las actividades zonales animando la participación de los jóvenes y adultos
- Administra y registrar los bienes y recursos de la zona
- Propiciar la captación y el desarrollo de adultos en la zona.
- Promover el desarrollo cuantitativo y cualitativo de la zona procurando el crecimiento de la membresía y la apertura de nuevos Grupos Scouts resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión estratégica: Capacidad para establecer objetivos y planes con una visión a corto, mediano y largo plazo

Saber delegar: Valora y evalúa capacidades de otros miembros de la zona pudiendo encomendarles alguna de sus tareas.

Promoción cultural: Promueve y organiza la participación de los Grupos Scouts del distrito, aprovechando al máximo las potencialidades de la comunidad, teniendo en cuenta la realidad sociocultural.

» Asistente Zonal

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 2
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 2
- Cultura organizacional: Nivel 3
- Comunicación asertiva: Nivel 3
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 3
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 3
- Adhesión a valores: Nivel 3
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 2
- Sentido de trascendencia: Nivel 2
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 3
- Pensamiento sistémico: Nivel 2

Descripción

Es miembro del Comité de Zona, coopera con el Director de Zona en aquellas funciones técnicas y/o operativas que correspondieren e implementa las políticas asociativas.

Tareas

- Acompañar y asesorar al Director de Zona y Consejo zonal como especialista técnico en su ámbito de competencia.
- Proponer y promover actividades para el fortalecimiento cualitativo del territorio
- Trabajar interdisciplinariamente

Competencias

Especialista: Tener conocimientos técnicos habilitantes específicos en la disciplina o tema del área correspondiente.

Gestión Asociativa: Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y pautas asociativas en su territorio.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión estratégica: Capacidad para establecer objetivos y planes con una visión a corto, mediano y largo plazo

Saber delegar: Valora y evalúa capacidades de otros miembros de la zona, pudiendo encomendarles alguna de sus tareas.

Promoción cultural: promueve y colabora en la participación de los Grupos Scouts, a través de los asistentes del distrito, aprovechando al máximo las po-

tencialidades de la comunidad, teniendo en cuenta la realidad sociocultural.

» Formador/a

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 3
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 3
- Cultura organizacional: Nivel 3
- Comunicación asertiva: Nivel 3
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 3
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 3
- Adhesión a valores: Nivel 3
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 3
- Sentido de trascendencia: Nivel 3
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 3
- Pensamiento sistémico: Nivel 3

Descripción

Es uno de los miembros del Servicio Nacional de Formación. Educador que desarrolla en distintos niveles tareas de formación de adultos tales como: preparación y dirección de experiencias de formación.

Tareas

- Prepara actividades de formación.
- Evalúa actividades de formación. Investiga propuestas metodológicas para diferentes actividades de formación.
- Evalúa propuestas metodológicas para diferentes actividades de formación.

Competencias

Capacidad inductiva: Es la capacidad de sacar conclusiones generales en función a premisas particulares.

Capacidad deductiva: Es la capacidad de pasar de lo general a lo particular, lo cual implica implementar desde una premisa general (por ejemplo, cuando desde los objetivos que se ponen se tiene que armar una actividad concreta al respecto).

Capacidad de acompañar: Es la capacidad de asesorar, alentar, motivar para que el Educador alcance las competencias para su función.

Capacidad de formar: Es la capacidad de involucrarse en el proceso de aprendizaje de un Educador, y la capacidad de elegir el proceso de enseñanza a llevar adelante en esa instancia.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar la resolución de los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Compromiso: Es la capacidad de cumplir con lo acordado.

Desarrollo de educadores: Es la capacidad de lograr que los voluntarios adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para cumplir con el desarrollo del grupo.

Empatía: Es la capacidad de percibir, compartir y comprender lo que otro puede sentir, preocupándose por experiencias ajenas. Sentimiento de participación afectiva cuando es consciente de que otros pueden ver y pensar de manera diferente.

Trabajo colaborativo: Capacidad de compartir conocimientos, experiencias, habilidades y destrezas en la búsqueda de una meta en común.

NIVEL REGIONAL

Para cualquier función del nivel regional se requiere:

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 3
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 3
- Cultura organizacional: Nivel 3
- Comunicación asertiva: Nivel 3
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 3
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 3
- Adhesión a valores: Nivel 3
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 3
- Sentido de trascendencia: Nivel 3
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 3

» Director/a de Animación Regional

Descripción

Es el o la adulto que garantiza la eficiencia de las zonas y/o distritos, al coordinar acciones o proyectos que favorecen la consolidación, el mejoramiento, crecimiento y la calidad del programa educativo para los miembros beneficiarios del territorio regional

Tareas

- Convocar y Coordinar las reuniones del Consejo regional.
- Garantizar la correcta implementación del Programa de Jóvenes en su territorio.
- Relacionar al organismo con otros niveles territoriales y organizaciones.
- Acompañar y orientar al Comité regional, directores de zona y/o directores de distrito.
- Coordinar las actividades regionales animando la participación de jóvenes y adultos
- Administrar y registrar los bienes y recursos de la región
- Propiciar la captación y el desarrollo de adultos en la región.
- Promover el desarrollo cuantitativo y cualitativo de

la Región procurando el crecimiento de la membresía, la llegada de nuestra propuesta educativa al mayor número de personas y la apertura de nuevos Grupos Scouts.

- Garantizar el acompañamiento de los Educadores de la región por parte de su Comité Ejecutivo
- Implementar en su territorio el Sistema Nacional de Formación.

Competencias

Gestión Asociativa: Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y pautas asociativas en su territorio.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión estratégica: Capacidad para establecer objetivos y planes con una visión a corto, mediano y largo plazo

Saber delegar: Valora y evalúa capacidades de otros miembros de la zona pudiendo encomendarle alguna de sus tareas.

Promoción cultural: Promueve y organiza la participación de los Grupo Scouts del distrito, aprovechando al máximo las potencialidades de la comunidad, teniendo en cuenta la realidad sociocultural.

» Coordinador/a Regional de Adultos en el Movimiento Scout

Descripción

Es un/a educador/a, capacitado para la tarea, designado por la Dirección de Adultos en el Movimiento Scout, para coordinar las tareas que la misma Dirección le delegue o descentralice.

Trabaja en conjunto con el Director de Animación Regional, así como con los Directores de Zona y Asistentes Zonales de Adultos en el Movimiento Scout de la Región.

Tareas

- Coordinar con la DNAMS y el DAR las necesidades emergentes de la región en general y de las zonas en particular.

- Coordinar la organización de las reuniones, eventos y experiencias que se realicen a nivel regional y que se encuentren dentro del ámbito de competencia del Área de Adultos en el Movimiento Scout.

Competencias

Capacidad inductiva: Es la capacidad de sacar conclusiones generales en función a premisas particulares.

Capacidad deductiva: Es la capacidad de pasar de lo general a lo particular, lo cual implica implementar desde una premisa general (por ejemplo, cuando desde los objetivos que se ponen se tiene que armar una actividad concreta al respecto).

Capacidad de acompañar: Es la capacidad de asesorar, alentar, motivar para que el Educador alcance las competencias para su función.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Compromiso: Es la capacidad de cumplir con lo acordado.

» Formador/a de Formadores/as

Descripción

Es miembro de un Equipo de Formación, su función es dirigir los Equipos de Dirección de las experiencias de Herramientas de Formación, Servir en Equipos de Formación y Experiencias de la Formación Específica.

Tareas

Llevar adelante las tareas de un Formador o Director cuando está formando parte de un Equipo de Dirección, en trayectos de formación avanzada.

Competencias

Las mismas que se describen para los/as Formadores/as y además:

Gestión Asociativa: Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y pautas asociativas en su territorio.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Saber delegar: Valora y evalúa capacidades de otros

miembros de la zona pudiendo encomendarle alguna de sus tareas.

NIVEL NACIONAL

Para cualquier función del nivel nacional se requiere:

- Adaptabilidad al cambio: Nivel 3
- Voluntad de aprender y crecer: Nivel 3
- Cultura organizacional: Nivel 3
- Comunicación asertiva: Nivel 3
- Trabajo en proyecto (haciendo equipos): Nivel 3
- Trabajo en redes y cooperación: Nivel 3
- Adhesión a valores: Nivel 3
- Admiración y respeto por la Naturaleza: Nivel 3
- Sentido de trascendencia: Nivel 3
- Pensamiento crítico y creativo: Nivel 3

» Presidente/a

Descripción

Forma parte del Consejo Directivo, y es la máxima autoridad Asociativa, electa en la Asamblea Nacional. Ejerce la representación legal de la Asociación.

Tareas

- Presidir el Consejo Directivo.
- Fijar los objetivos asociativos.
- Elaborar la política de desarrollo nacional.
- Dictar la normativa asociativa.
- Ejercer actos de representación en diferentes ámbitos de la sociedad civil.

Competencias

Dirección y gestión asociativa: Diseño de normativas. Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y políticas asociativas.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para desarrollar y fomentar en otros el desarrollo de las capacidades de líder.

Liderazgo para el cambio: es la habilidad de comunicar una visión de la estrategia general, que hace que esa visión se vea no sólo posible, sino deseable para los miembros de la Asociación, creando una motivación y compromiso genuino; promueve innovación y nuevos enfoques y metas deseables para el crecimiento general, consiguiendo se destinen de los recursos necesarios para su logro.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz, cumpliendo Reglamentos y Estatutos de SAAC.

Visión sistémica: Capacidad para ver y

comprender a la asociación como un todo.

Promotor cultural: Promueve y organiza la participación de los miembros de la asociación, dinamizando las potencialidades de la comunidad teniendo en cuenta su realidad sociocultural.

Habilidades mediáticas: es la capacidad de comunicarse con claridad y sencillez, a través de soportes audiovisuales con desenvoltura en las distintas exposiciones frente a los medios, conferencias de prensa, conferencias con sus pares y con otros actores sociales.

Conciencia Organizacional: es la capacidad para interpretar y comprender las relaciones de poder.

Implica identificar las personas que deciden y las que influyen sobre las mismas. Es la capacidad de prever cómo los acontecimientos afectarán a los grupos u organismos de la Asociación.

» Consejero/a Directivo/a

Descripción

Forma parte del Consejo Directivo de la Asociación, es un representante electo en la Asamblea Nacional.

Tareas

- Fijar los objetivos asociativos.
- Elaborar la política de desarrollo nacional.
- Dictar la normativa asociativa.
- Ejercer actos de representación en diferentes ámbitos de la sociedad civil.
- Asistir a las reuniones del Consejo Directivo con voz y voto.

Competencias

Dirección y gestión asociativa: Diseño de normativas. Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y pautas asociativas en su territorio.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión estratégica: Capacidad para establecer objetivos y planes con una visión a corto, mediano y largo plazo.

Promoción cultural: Vincularse con las diferentes realidades del territorio en pos de la toma de decisio-

nes institucionales contextualizadas.

» Secretario/a

Descripción

Es uno de los consejeros titulares, miembro del Consejo Directivo, cuya función consiste en dirigir y administrar todos los aspectos relativos a la secretaría de Scouts de Argentina.

Tareas

- Llevar los libros de actas del Consejo Directivo y de las Asambleas Nacionales y sus respectivos anexos.
- Despachar las citaciones a las reuniones del Consejo Directivo y de las Asambleas Nacionales.
- Dar fe de los acuerdos del Consejo Directivo y otorgar copia de sus actas autorizadas por su firma cuando se lo soliciten con causa justificada.
- Cumplir con las tareas que le encomiende el Consejo Directivo o el Presidente que se relacionen con su función.

Competencias

Habilidades de Comunicación Institucional: Utilización del lenguaje asertivo en pos de la producción e interpretación de mensajes.

Manejo de herramientas ofimáticas: Fluidez en el uso de herramientas para la redacción de documentos, correo electrónico y presentaciones.

Administración del tiempo: Gestión de los distintos tiempos procedimentales de la asociación para la elaboración, procesamiento y redireccionamiento de la información.

Confiabilidad: Gestión responsable de la información garantizando la veracidad y la confidencialidad.

» Tesorero/a

Descripción

Es uno/a de los consejeros titulares, miembro del Consejo Directivo, cuya función consiste en realizar acciones necesarias para salvaguardar el patrimonio de la asociación, a través de gestionar y dirigir los movimiento económicos o flujos monetarios.

Tareas

- Supervisa la situación financiera y uso de recursos de la Asociación en representación del Consejo Directivo e informa a éste de los resultados de su gestión mensualmente.

- Cumple con las tareas que le encomienda el Consejo Directivo o el Presidente, relacionadas con la función anterior.
- Supervisa que los libros contables se realicen conforme las leyes argentinas y se implementen adecuadamente a través de sistemas.
- Suscribe en conjunto con el/la Presidente cheques, pagarés y demás títulos circulatorios.

Competencias

Gestión Asociativa: Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y pautas asociativas en su territorio.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión sistémica: Capacidad para ver y comprender a la asociación como un todo.

Promotor cultural: Promueve y organiza la participación de los miembros de la asociación, dinamizando las potencialidades de la comunidad teniendo en cuenta su realidad sociocultural.

Comunicación escrita y oral: Capacidad de comunicar aspectos específicos de las tareas que desempeña.

Credibilidad Técnica: Es la capacidad necesaria para generar credibilidad en la organización sobre la base de los conocimientos técnicos desarrollados en el área específica de su gestión.

» Miembro de la Corte Nacional de Honor

Descripción

Forma parte de la Corte Nacional de Honor, es el adulto elegido por la Asamblea Nacional Ordinaria.

Tareas

- Acuerda y entrega a los miembros de la Asociación las distinciones establecidas en el Reglamento, a proposición del Consejo Directivo.
- Designa miembros honorarios a proposición del Consejo Directivo.
- Conoce de los sumarios por infracciones a la Promesa o la Ley Scout.
- Conoce como competencia originaria y exclusiva de

las infracciones de los Estatutos y Reglamentos cometidos por los miembros del Consejo Directivo.

- Decreta las expulsiones que corresponden según el art. 85.
- Fijan en conjunto con sus pares las normas para su funcionamiento interno.

Competencias

Gestión Asociativa: Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y pautas asociativas en su territorio.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión sistémica: Capacidad para ver y comprender a la asociación como un todo.

Promoción cultural: Promueve y organiza la participación de los miembros de la asociación, dinamizando las potencialidades de la comunidad teniendo en cuenta su realidad sociocultural.

» Miembro de la Comisión Revisora de Cuentas

Descripción

El miembro de la Comisión Revisora de Cuentas, es el adulto elegido por la Asamblea Nacional Ordinaria, que garantiza los derechos de los asociados y fiscaliza los actos contables y de la administración de la asociación en cualquiera de sus niveles.

Tareas

- Efectúa la auditoría contable y administrativa de la Asociación, para cuyo efecto puede compulsar los libros sociales, de contabilidad y los documentos pertinentes.
- Informa por escrito a la Asamblea Nacional sobre los resultados y su fiscalización y sobre la documentación administrativa y financiera presentada a aquella por el Consejo Directivo.
- Requiere al Consejo Directivo la convocatoria de la Asamblea Nacional Ordinaria cuando ésta se hubie-

re omitido dentro de los plazos estatutarios establecidos; y de la Asamblea Nacional Extraordinaria, si fuese con causa justificada. En caso de renuencia del Consejo Directivo las podrá convocar directamente previa comunicación a la Inspección General de Justicia.

- Controla las operaciones de liquidación de la Asociación.
- Asiste a las reuniones del Consejo Directivo con voz y sin voto.

Competencias

Gestión Asociativa: Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y pautas asociativas.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión sistémica: Capacidad para ver y comprender a la asociación como un todo.

Promotor cultural: Promueve y organiza la participación de los miembros de la asociación, dinamizando las potencialidades de la comunidad teniendo en cuenta su realidad sociocultural.

» Comisionado/a Internacional

Descripción

Es elegido por el Consejo Directivo. Tendrá las funciones que este establezca y las normas dictadas en su consecuencia.

Tareas

Mantener un sistema eficiente de comunicación con el Consejo Directivo.
Garantizar una fluida relación entre nuestra Asociación y las demás organizaciones nacionales e internacionales.

Competencias

Idiomas: Dominio del idioma español y al menos el idioma inglés como lengua extranjera.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y

de manera eficaz.

Promotor global: Promover y organizar la participación de la asociación en el plano regional e internacional del Movimiento Scout.

» Director/a Ejecutivo/a

Descripción

Es la máxima autoridad operacional de la asociación, dirige y preside el Comité Ejecutivo y, en general, promueve todo aquello que tiende al óptimo funcionamiento de la asociación en su conjunto. Su función central es aplicar las Políticas Institucionales con los acuerdos del Consejo Directivo.

Tareas

- Coordinar y supervisar el trabajo de los Directores de las Áreas que están bajo su directa responsabilidad, en pos de hacer más eficiente el uso de recursos de la Asociación.
- Ejecutar y hacer ejecutar los planes aprobados por el Consejo Directivo y el Comité Ejecutivo Nacional
- Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos del Consejo Directivo.
- Proponer, designar y remover, con el acuerdo del Consejo Directivo, a los Directores de Área.
- Proponer al Consejo Directivo el plan anual conforme al plan de desarrollo a largo plazo que esté vigente y establecer prioridades en su ejecución.
- Proponer al Consejo Directivo la creación, fusión o disolución de Zonas y Distritos.
- Contratar, destinar y remover al personal rentado de la Asociación.
- Dar cuenta en cada Asamblea Nacional, en representación del Consejo Directivo, de la marcha de la asociación y del resultado de la ejecución de las Políticas, Programa de Desarrollo y Plan Anual de la asociación, como asimismo de la inversión de fondos, mediante la Memoria, Balance, Inventario y Cuenta de Gastos y Recursos.
- Suspender de todos los derechos en la asociación, de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Estatuto y en carácter de medida precautoria, a los Miembros Activos y Colaboradores que son objeto de denuncia por actos que ocasionen perjuicio de cualquier naturaleza a la asociación o para algunos de sus miembros. Esta suspensión no puede ser superior a los 90 días corridos.
- Dirigir la estrategia de obtención de recursos económicos para hacer posible la operación de la asociación.
- Representar, junto con el Presidente, a la asociación en las relaciones institucionales de carácter nacional e internacional.

- Proponer al Consejo Directivo la creación de Departamentos, Comisiones, Equipos de Trabajo dentro de las áreas funcionales de la asociación.
- Facilitar el cumplimiento de las funciones de los miembros de la Comisión Revisora de Cuentas y solicitar a los mismos, su asistencia a las sesiones del Consejo Directivo por causa justificada,
- Designar a los Directores de Zona, previa consulta a los Directores de Distrito de la Zona Respectiva o a propuesta de éstos y con el acuerdo del Consejo Directivo.
- Facilitar el trabajo del Equipo Nacional de Encuentro Religioso coordinado por el Asesor Nacional de Formación Religiosa.
- Facilitar el trabajo de las Comisiones y los Equipos Confesionales de Formación Religiosa en todos los ámbitos y niveles operacionales de la asociación.
- Las demás funciones que determinen el Estatuto y las que le delega el Consejo Directivo en uso de sus atribuciones.
- Intervenir un Distrito mediante resolución fundada en el informe elevado por el Director de Zona correspondiente, cuando en el mismo no se cumpla el Estatuto, Reglamento, Normas, Resoluciones o Políticas Asociativas (Aplicación del Art. 50 Inc. A del Estatuto)

Competencias

Gestión Asociativa: Habilidad para entender y llevar a la práctica las Políticas, acuerdos, normas y pautas asociativas y hacerlas cumplir

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión sistémica: Capacidad para ver y comprender a la asociación como un todo.

Promotor cultural: Promover y organizar la participación de los miembros de la asociación, dinamizando las potencialidades de la comunidad teniendo en cuenta su realidad sociocultural.

Delegación: Es la capacidad de saber encomendar tareas a los miembros de un equipo en forma eficiente.

Dirección de equipos de trabajo: es la capacidad de guiar, desarrollar y consolidar un equipo de trabajo impulsando la responsabilidad y autonomía en el desempeño de las tareas asignadas.

Desarrollo del equipo: Es la habilidad de promover el desarrollo de las personas de su equipo de trabajo, y la capacidad de comprender la repercusión que ejercen las acciones de uno en el resto del equipo, generando adhesión, compromiso y fidelidad.

Conciencia Organizacional: Es la capacidad para interpretar y comprender las relaciones de poder.

Implica identificar las personas que deciden y las que influyen sobre las mismas. Ser capaz de prever cómo los acontecimientos afectarán a los grupos u organismos de la Asociación.

» Miembro del Comité Ejecutivo

Competencias

Gestión Asociativa: Habilidad para propiciar el cumplimiento de normas y pautas asociativas.

Liderazgo multiplicador: Capacidad para fomentar el desarrollo de las capacidades de líder.

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar resolución a los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión sistémica: Capacidad para ver y comprender a la asociación como un todo.

Promotor cultural: Promueve y organiza la participación de los miembros de la asociación, dinamizando las potencialidades de la comunidad teniendo en cuenta su realidad sociocultural.

Dirección de equipos de trabajo: Es la capacidad de guiar, desarrollar y consolidar un equipo de trabajo impulsando la responsabilidad y autonomía en el desempeño de las tareas asignadas.

Desarrollo del equipo: Es la habilidad de promover el desarrollo de las personas de su equipo de trabajo, y la capacidad de comprender la repercusión que ejercen las acciones de uno en el resto del equipo, generando adhesión, compromiso y fidelidad.

Productividad: Es la capacidad de responder dentro de su área a las metas fijadas, como también la prevención y superación de obstáculos, contribuyendo con otras áreas en el logro de los objetivos/proyectos comunes.

Credibilidad Técnica: Es la capacidad necesaria para generar credibilidad en la organización sobre la base de los conocimientos técnicos desarrollados en el área específica de su gestión.

» Asesor/a religioso/a

Descripción

Es el/la adulto/a que se encarga de orientar, promover y apoyar la formación de la Fé, de los integrantes de cada uno organismos abarcados en el territorio en el que presta servicio.

Tareas

- Promover y apoyar la formación de cada Fe
- Promover un ambiente de respeto por las creencias de todos, de modo que cada uno pueda cumplir sus deberes religiosos conforme a la doctrina de su Fé.
- Orientar las acciones relacionadas a la espiritualidad en Scouts de Argentina

Competencias

Resolución de Conflictos: Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presentan, encontrar la resolución de los mismos e implementarla a tiempo y de manera eficaz.

Visión estratégica: Capacidad para establecer objetivos y planes con una visión a corto, mediano y largo plazo

Promotor religioso: Alienta la participación de los miembros de la asociación en las vivencias de las distintas religiones. Conocimientos generales de valores, principios y creencias implicadas en las principales religiones existentes.



Dirección de Adultos en el Movimiento Scout

Manual para pruebas piloto, sujeto a revisión y modificación.

Publicación oficial de Scouts de Argentina Asociación Civil – Comité Ejecutivo Nacional.



Agradecimientos

Agradecemos la colaboración de quienes nos han brindado su material fotográfico

Imagen institucional - Scouts de Argentina. Diseño: Lautaro Sanchez, Leonardo Mena

Dirección de Adultos en el Movimiento Scout
Comité Ejecutivo Nacional

Los textos e imágenes de este documento pueden ser reproducidos en todo o en parte con autorización de Scouts de Argentina.

Scouts de Argentina Asociación Civil es miembro de la Organización Mundial del Movimiento Scout.

© Scouts de Argentina
Libertad 1282 C1012 AAZ
Capital Federal



Dirección de Adultos en el Movimiento Scout
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL - CONSEJO DIRECTIVO
Scouts de Argentina Asociación Civil



Libertad 1282 | C.A.B.A. Tel: (011) 4815-0649
www.scouts.org.ar

