



DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

Modelo de Gestión de Voluntariado
Dirección de Voluntariado



GUÍAS Y SCOUTS
DE CHILE

Documento oficial
Asociación de Guías y Scouts de Chile
República 97, Santiago.

Aprobado por la Comisión de Educación,
el 29 de noviembre de 2022.

Primera versión: diciembre de 2022.

Diagramación: Equipo Nacional de Comunicaciones
Imágenes bajo licencia CC.

Informaciones:
comunicaciones@guiasyscoutschile.cl

Índice

Introducción	4
Competencias esenciales	9
• Adaptabilidad al cambio	10
• Aprendizaje y Desarrollo personal	12
• Compromiso	14
• Conciencia organizacional	16
• Cuidado de las personas	18
• Habilidades interpersonales	20
• Planeamiento estratégico	22
• Trabajo en equipo	24
Competencias específicas	26
• Animación de actividades educativas	27
• Aplicación del Método	27
• Conocimiento de las características de NNJ	27
• Conocimiento normativo	27
• Conocimiento técnico	27
• Espiritualidad	27
• Expresión oral y escrita	28
• Gestión del tiempo	28
• Iniciativa	28
• Integridad	28
• Liderazgo	28
• Manejo de herramientas y software contable	28
• Manejo de número y cifras	28
• Prolijidad	28
• Uso de las TICS	29
• Vocación de servicio	29
Autores	30

INTRODUCCIÓN

Hablar de competencias en el Movimiento es relativamente nuevo y esto surge desde el planteamiento de que todas las personas adultas que son parte de la estructura de la Asociación de Guías y Scouts de Chile (AGSCh) sean idóneas para el cargo o función que asumen o se les asignan.

El Sistema de Gestión propuesto por la Política de las Personas Adultas de la AGSCh tiene como centro el desarrollo del Ciclo de Vida en un Cargo o Función, concepto que desarrollaremos más adelante en otros documentos. En este sentido, el diseño e implementación de cada uno de sus procesos será bajo el **enfoque por competencias** basado en un esquema que se ajuste a los objetivos, estructura y necesidades de la Asociación y aplicable para cada uno de los procesos que hacen parte del ciclo de vida de la persona adulta la cual desempeña una labor en cualquier nivel de la Institución.

Para la AGSCh el sistema de gestión de las personas adultas se basa en la identificación y desarrollo de competencias, en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para el buen desempeño del cargo, satisfacción y desarrollo personal, propiciando así la eficiencia y eficacia en la tarea ejecutada.

Conocimientos

Relacionados con lo conceptual, el "saber". Es un conjunto de información y/o experiencia necesaria para realizar una tarea, para poder ejercer las funciones (por ejemplo, conceptos, conocimientos teóricos, técnicos, profesionales, programáticos, institucionales, metodológicos, etc.). Es lo que la persona adulta necesita saber para desempeñarse en el cargo o función.

Habilidades

Relacionadas con lo procedimental, el "saber hacer". Son las destrezas necesarias para ejecutar las tareas (por ejemplo, diseño de actividades, resolución de tareas, procesos, poder aplicar, adaptar, habilidades de planificación, proyección de presupuestos, técnicas de evaluación, manejo de programa, vida al aire libre, etc.). Es lo que la persona adulta necesita saber hacer para desempeñarse en el cargo o función.

Actitudes y valores

Relacionadas con lo actitudinal, el "saber ser" el "querer hacer", la voluntad de seguir la metodología, normativa y orientaciones, de la AGSCh, del Grupo, etc. Es la tendencia o predisposición aprendida, manifestada de manera persistente a través de patrones de comportamiento y conductas que tiene la persona adulta. Son un reflejo de su cultura y de los valores (sentido ético y moral, asertividad, creatividad, convivencia con otros, disposición a aprender y desaprender, disposición a trabajar en equipo, manejo del cambio, etc.), lo cual determina el cómo ejerce sus funciones.

Es así como hemos definido establecer un **Diccionario de Competencias**, donde identificaremos dos tipos de competencias: competencias esenciales y competencias específicas.

Definiremos como **competencias esenciales** a aquellas que sostienen los valores y Misión¹ de la AGSCh, que cumplen con las características de ser comunes a todas las personas adultas dentro de la Institución, independiente del cargo o función que desempeñen; competencias identificadas como propias de la Institución, además de ser duraderas. Todas estas características en conjunto forman a la persona adulta requerida por la Institución.



Y entenderemos como **competencias específicas** a todas aquellas competencias detectadas como las necesarias y requeridas para desarrollar alguna función o tarea específica, y cuyas capacidades se relacionan directamente con los aspectos técnicos y propios de esa labor a desarrollar, las cuales corresponden establecer para cada perfil de cargo.

¹ Misión: "Contribuir a la educación integral de las personas con énfasis en la niñez y la juventud, a través de la vivencia de la Ley y Promesa Guía y Scout para que sean agentes de cambio en su comunidad y líderes en la construcción de un mundo mejor."

FORMAS DE UTILIZARLO

Este diccionario puede ser utilizado para facilitar los siguientes procesos:

PERFILES

Conocer en detalle las competencias requeridas de cada uno de los cargos que contemplan las distintas estructuras de la Asociación a nivel Grupal, Territorial o Nacional, las cuales se establecen en los perfiles y descriptores de cargo.

CAPTACIÓN

Servir de referencia para la captación y formulación de preguntas para la evaluación de competencias mínimas que debe poseer la persona adulta que desea incorporarse al Movimiento.

FORMACIÓN

- Establecer una dirección y norte, para fijar el punto de partida a la formación de la persona adulta.
- Servir de referencia para la detección de necesidades de formación, además de robustecer planes de desarrollo personal de las y los adultos de la AGSCh.

DESEMPEÑO

Aporte de indicadores de comportamientos para la evaluación del desempeño de las personas adultas y posterior gestión de este desempeño.

ESCALA CONDUCTURAL

Un elemento clave en la estructura del Diccionario de Competencias son los comportamientos observables que se establecen para evidenciarla y que, aunque pretenden dar un estándar para cada cargo, la adecuación persona y su cargo hará que cada adulta/o, de acuerdo a su propio desarrollo de la competencia, consiga el nivel de desarrollo esperado. Es por esta razón que es muy importante comprender y utilizar este diseño como un esquema flexible y adaptable a las necesidades de la Asociación, la estructura y al potencial de las personas.

Es así como este documento propone un esquema de competencias esenciales con niveles de desarrollo por competencia y comportamientos observables por cada nivel. Cuya funcionalidad pretende dar lineamientos orientadores para los diferentes roles y cargos de la estructura de la AGSCh: Grupo, Distrito, Zona, Nacional.

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES

Para este esquema propuesto, cada competencia se presenta en tres niveles de desarrollo, cada uno evidenciado en conductas observables. Los niveles para este diccionario son tres descritos cada uno así:

Nivel 1:

Comprensión y Aplicación: Buen nivel de desarrollo de la competencia. Se evidencia en comportamientos que demuestran ejecución, comprensión y establecimiento de relaciones entre elementos en términos de causa-efecto.

Nivel 2:

Análisis y Resultado: Nivel alto de desarrollo de la competencia. Se evidencia en comportamientos que demuestran análisis, reconocimiento de los elementos y los resultados de su aplicación y facilidad para encontrar soluciones a las situaciones.

Nivel 3:

Evaluación y Diseño: Grado máximo de desarrollo de la competencia. Se evidencia en comportamientos que demuestran capacidad de proposición de nuevos elementos, mejora continua y evaluación autocrítica de la aplicación de los elementos.

Es importante tener en cuenta, que los niveles de una competencia se establecen con el único fin de determinar el nivel de desarrollo o dominio de la competencia que se requiere para cada cargo.



Un ejemplo de esto sería: Si el nivel mínimo requerido para la competencia de “Conciencia Organizacional” en el cargo de “Asistente de Unidad” es el nivel 1, esto significa que debe evidenciar los comportamientos de este nivel, y para el caso de la misma competencia “Conciencia Organizacional” en el cargo de “Responsable de Grupo” es en el nivel 2, esto significa que debe evidenciar los comportamientos de este nivel y posiblemente los de nivel 1 por ser el nivel previo, pero no se requeriría que deba llegar al nivel 3 de la competencia ya que no es el esperado para ese cargo (todas estas definiciones de niveles se encontrarán contempladas en los perfiles de cargo).

El Movimiento y la AGSCh propone que la persona adulta pueda hacerse responsable de su propio proceso de desarrollo de sus competencias, construyendo un plan de mejora tomando como base su estatus actual y los comportamientos que la Organización espera que tenga en el cumplimiento de sus funciones.

COMPETENCIAS ESENCIALES

ADAPTABILIDAD AL CAMBIO

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

Nivel 1

Reconoce, comprende y aplica el cambio como oportunidad de mejora

Comportamientos observables:

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

Nivel 2

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

Comportamientos observables:

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

Comportamientos observables:

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

APRENDIZAJE Y DESARROLLO PERSONAL

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

Nivel 1

Está comprometida/o con el aprendizaje continuo y desarrollo personal

Comportamientos observables:

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

Nivel 2

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

Comportamientos observables:

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

Evalúa sus propios resultados y realiza acciones para mejorar su desempeño incorporando nuevos aprendizajes**Comportamientos observables:**

- Reflexiona sobre sus propios resultados y establece nuevo plan de acción para la mejora o emprender nuevos desafíos.
- Reflexiona acerca de sus propias experiencias como lecciones aprendidas que comparte abiertamente con otras personas.
- Integra y sistematiza información de diversas fuentes, incluyendo expertos, para hacerla comprensible a los demás.
- Desarrolla un ambiente que nutre el pensamiento creativo, el cuestionamiento y la experimentación, actualizándose en las últimas metodologías y prácticas de su especialidad, estableciendo nuevas metas de aprendizaje.
- No sólo es experta/o en su área, sino que tiene una importante formación integral que le permite relacionar y aplicar sus conocimientos a las necesidades de la Asociación en general.

COMPROMISO

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

Nivel 1

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

Comportamientos observables:

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

Nivel 2

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

Comportamientos observables:

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

Nivel 3

Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de más integrantes de la Asociación

Comportamientos observables:

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

CONCIENCIA ORGANIZACIONAL

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura, cultura de la Asociación y forma en que es afectada por las situaciones del entorno interno y/o externo.

Nivel 1

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

Comportamientos observables:

- Entiende como su desempeño influye e impacta la forma en la que funciona la estructura o área en la cual se desempeña y actúa de acuerdo a los requerimientos establecidos para su cargo.
- Es respetuosa/o la cultura organizacional y mantiene la imagen corporativa, siendo fiel testimonio de los valores de la Institución.
- Entiende como el medio y las circunstancias externas influyen e impactan en el desempeño de su cargo o función.
- Conoce el sistema de gobernanza de la institución y participa de estas según el nivel de desempeño de su cargo o función.
- Utiliza los canales adecuados de comunicación interna en la Asociación.

Nivel 2

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

Comportamientos observables:

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

Comprende, evalúa e implementa los aspectos que llevan al Movimiento y a la Asociación hacia la institucionalidad**Comportamientos observables:**

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

CUIDADO DE LAS PERSONAS

Capacidad de atender responsablemente a lo que acontece a nuestro alrededor, velando por el bienestar e integridad física, psicológica, moral y sexual de las personas, procurando entornos seguros para sí y para las y los demás.

Nivel 1

Es consciente de su responsabilidad como garante de derecho de niñas, niños y jóvenes (NNJ) y actúa de acuerdo a esas obligaciones

Comportamientos observables:

- Presenta una adecuada estabilidad emocional, actuando de manera regulada frente a los demás, permitiéndole relacionarse apropiadamente con otras personas, en especial con niñas, niños y jóvenes.
- Tiene conocimientos de la responsabilidad que conlleva su rol o cargo en la relación directa con niñas, niños y jóvenes, aplicando dichos conocimientos en su entorno.
- Muestra un adecuado autocuidado, dando testimonio propositivo y motivador a las demás personas en especial a niñas, niños y jóvenes, transmitiendo a estos el respeto y cuidado de sí mismas/os.
- Demuestra interés por el bienestar físico, psicológico y moral de las niñas, niños y jóvenes, permitiéndole contribuir al desarrollo integral de estos.
- Prevé situaciones de peligro, con el fin de evitar, minimizar o contralar estos mismos. Actúa de manera oportuna ante condiciones o acciones riesgosas, procurando el cuidado de sí misma/o y de las demás personas en especial de niñas, niños y jóvenes.

Nivel 2

Construye y/o colabora en la creación de espacios seguros para la NNJ y las personas adultas con las que se desenvuelve y/o está enfocado su cargo

Comportamientos observables:

- Orienta a otras personas adultas sobre la importancia del cuidado y respeto hacia las demás personas, en especial en la protección de niñas, niños y jóvenes, como garantes de derecho. Promoviendo las políticas y material existente en la Asociación.
- Propicia y/o potencia instancias formativas sobre el cuidado, protección y responsabilidad de NNJ, para todas aquellas personas que tienen relación directa o indirectamente con su cargo o función.
- Gestiona iniciativas que aportan al buen trato, espacios seguros y de confianza entre las personas.
- Promueve acciones de promoción de la salud, bienestar y cuidado personal, con el fin de impactar en otras personas, tanto de NNJ como de personas adultas, sobre la importancia de mantener una adecuada calidad de vida.
- Asesora en acciones preventivas y correctivas con el fin de evitar situaciones de riesgo o peligro.

Nivel 3

Confecciona, evalúa y/o valida protocolos y medidas que permiten que el Movimiento sea un entorno seguro para NNJ

Comportamientos observables:

- Genera alianzas con las distintas instituciones u organismos, para el desarrollo de planes de promoción de factores protectores y mitigación de factores de riesgo para la niñez y la juventud.
- Establece y/o valida protocolos y procedimientos oficiales para entornos protectores y seguros de NNJ y personas adultas, en las distintas instancias de participación, donde se fomenta espacios de buen trato y libres de cualquier forma de violencia o abuso.
- Instrumenta decisiones organizacionales que apuntan hacia el desarrollo integral de NNJ, su bienestar físico, psicológico y moral. Evaluando posteriormente instancias de mejora de procesos y procedimientos.
- Confecciona, sistematiza e impulsa, en los diferentes niveles de la Asociación, buenas prácticas que vayan en beneficio del cuidado de las personas.
- Reflexiona y verifica que el propio actuar y las acciones ejercidas en el área o equipo el cual lidera o integra sean acordes a las políticas y protocolos prescritos referente al cuidado de las personas y protección de NNJ.

HABILIDADES INTERPERSONALES

Capacidades y destrezas sociales con las que se pueden establecer vínculos y relaciones estables, respetuosas, empáticas y efectivas con las personas, buscando la sinergia a través de la interacción, la integración y la comunicación.

Nivel 1

Tiene conciencia de sí misma/o y actúa de manera adecuada pues comprende que esta impacta en los demás

Comportamientos observables:

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

Nivel 2

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

Comportamientos observables:

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

Nivel 3

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

Comportamientos observables:

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

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Capacidad para establecer objetivos, metas, prioridades y planes respectivos al área de desempeño, estipulando las acciones, plazos y los recursos requeridos, analizando previamente el entorno, escenarios futuros y tendencias, integrando conocimientos y experiencias de la Organización. Incluyendo mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

Nivel 1

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

Comportamientos observables:

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

Nivel 2

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

Comportamientos observables:

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

Nivel 3

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

Comportamientos observables:

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

TRABAJO EN EQUIPO

Capacidad para trabajar de manera colaborativa y efectiva con los demás, para integrar esfuerzos comunes y lograr los objetivos organizacionales.

Nivel 1

Promueve el desarrollo y la colaboración del equipo

Comportamientos observables:

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

Nivel 2

Desarrolla un equipo efectivo

Comportamientos observables:

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

Nivel 3

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

Comportamientos observables:

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

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Animación de actividades educativas	<p>Capacidad de planificar y desarrollar de manera didáctica actividades educativas y recreativas para niñas, niños y jóvenes, tanto en interiores como al aire libre, tendientes a la adquisición de conocimientos, valores y actitudes; implementando las acciones, acompañando y proporcionando orientaciones para que se propicie el aprendizaje de las personas destinatarias, en condiciones de seguridad adecuadas.</p>
Aplicación del Método	<p>Conocimiento del Método Guía Scout, su correcta y plena aplicación articulada y equilibrada de los componentes, comprendiendo estos elementos en su conjunto, apreciando las interconexiones y procesos que operan entre ellos, apropiándolos a la Unidad respectiva de desempeño.</p>
Conocimiento de las características de NNJ	<p>Capacidad para comprender las características generales propias de la edad y del desarrollo evolutivo de las NNJ en todos los aspectos, pudiendo así conocer la forma de ser de cada NNJ que integra la Unidad y apoyar su desarrollo.</p>
Conocimiento de Normativa	<p>Capacidad de recopilación de las normas que se encuentran vigentes en la AGSCh y otras significativas, a fin de mantener actualización de todos aquellos conocimientos de la normativa necesaria que se requiera para el ejercicio del cargo, avivando de manera constante el interés por aprender y compartir con otros dichos conocimientos y experiencia.</p>
Conocimiento Técnico	<p>Capacidad para poseer, mantener actualizados y demostrar todos aquellos conocimientos y/o experiencias específicas que se requieran para el ejercicio de la función a cargo, y avivar de manera constante el interés por aprender y compartir con otros los conocimientos y experiencias propios.</p>
Espiritualidad	<p>Faculta para tener aspiraciones profundas y reflexivas, anhelando una visión de la vida y de la realidad que integre, conecte, trascienda y dé sentido a la existencia.</p>

Expresión oral y escrita	Capacidad para usar el lenguaje de manera correcta y adecuada de forma oral y escrita, para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes ámbitos institucionales y los entornos de la sociedad en la que se desenvuelve.
Gestión del tiempo	Capacidad para organizar y distribuir correctamente el tiempo del que se dispone y distribuirlo en función de las actividades necesarias para alcanzar los objetivos a corto, medio y largo plazo.
Iniciativa	Capacidad para actuar de forma proactiva, marcando el rumbo por medio de acciones concretas, generando y promoviendo proyectos o propuestas. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.
Integridad	Capacidad de actuar en conformidad con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, estando dispuesta/o a actuar con honestidad, respeto y transparencia.
Liderazgo	Capacidad de coordinar eficazmente el equipo de trabajo, propiciando un adecuado ambiente, orientando y motivando a las demás personas para inducirlos a que lleguen a las metas y objetivos planteados tanto grupales como individuales.
Manejo de herramientas tecnológicas y software contables	Habilidad para emplear diferentes herramientas tecnológicas, en específico manejo de Excel, plataformas bancarias, realización de transferencias y software contables.
Manejo de números y cifras	Capacidad para analizar y realizar cálculos numéricos y manejo de cifras, a fin de rendir cuentas contables de manera adecuada.

<p>Prolijidad</p>	<p>Capacidad de realizar funciones con esmero, asegurando precisión y cuidando los detalles que pudieran afectar el resultado final del trabajo. Actuando de manera metódica y organizada en la realización de las tareas asignadas y cumplir el procedimiento establecido.</p>
<p>Uso de las TIC´s</p>	<p>Habilidad para desenvolverse en el mundo tecnológico, empleando las capacidades de sus diferentes herramientas como navegar en la web, uso de redes sociales y manejo de programas computacionales, a fin de hacer frente a los nuevos retos de la sociedad.</p>
<p>Vocación de servicio</p>	<p>Capacidad para generar un cambio que beneficie la vida de otras personas, es decir, un compromiso por atender las necesidades de las y los demás incluso antes que las propias, mediante un contacto gentil, cercano y optimista.</p>

** Las competencias específicas anteriormente señaladas tendrán una duración atingente al desarrollo y necesidades de la Asociación de Guías y Scouts de Chile en sus distintos niveles estructurales de la Organización.*

AUTORES

Este diccionario de competencias es el resultado de la adaptación, contextualización y apropiación del Diccionario de Competencias elaborado por el Centro de Apoyo Interamérica de la Organización Mundial del Movimiento Scout.

La competencia esencial cuidado de las personas ha sido elaborada por el equipo de Modelo de Gestión de Voluntariado de la Dirección de Voluntariado de la Asociación de Guías y Scouts de Chile, por Scarlet Sáez y Ana Lorena Mora.

Agradecemos a todas y todos los que integran la Comisión de Educación quienes han aprobado por una unanimidad de sus presentes en la sesión del 29 de noviembre de 2022 el Diccionario de Competencias de la Asociación de Guías y Scouts de Chile.



GUÍAS Y SCOUTS
DE CHILE