



ASOCIACIÓN DE SCOUTS DEL EL SALVADOR

Perfil del cargo:

Miembro del Consejo Scout Nacional

Duración del cargo:

Tres años con posibilidad de reelección de tres años más.

Descripción general:

Cargo de elección por votación por la Asamblea Scout Nacional con el fin de ser representada en la toma de decisiones estratégicas de la Asociación y su ejecución por un periodo determinado.

Responsable del nombramiento:

Asamblea Scout Nacional por elección

Responde de su gestión a:

Asamblea Scout Nacional.

Le responden de su gestión:

Director Nacional

Funciones:

(Según Estatutos de la Asociación de Scouts de El Salvador)

- Administrar los bienes de la Asociación.
- Nombrar a la o el Director Nacional.
- Aprobar el nombramiento y remoción de las y los directores de área y al personal administrativo necesario.
- Velar por el cumplimiento de los Estatutos de la Asociación, Reglamento Interno, Manuales, Acuerdos, Resoluciones y Disposiciones de la Asamblea Scout Nacional ordinaria o extraordinaria.
- Mantener y fomentar las relaciones de la Asociación con Instituciones afines nacionales o extranjeras.
- Autorizar la creación de Grupos Scout de El Salvador en el extranjero y de Grupos extranjeros en el país.
- Autorizar la creación y la disolución de Grupos Scout.
- Someter a la Corte Nacional de Honor los casos que a esta competen.
- Fijar la fecha, hora y lugar para celebrar las sesiones de Asamblea Scout Nacional ordinaria o extraordinaria y elaborar la agenda que esta debe desarrollar.
- Nombrar los Comités o Comisiones que consideren necesarias para el cumplimiento de los fines de la Asociación entre personas de su seno o fuera de él.



- Autorizar los eventos nacionales o internacionales, así como los planes de trabajo, de las diferentes comisiones o direcciones de la Asociación y la participación de esta en los eventos internacionales.
- Velar por la administración eficiente y eficaz del patrimonio de la Asociación.
- Todas aquellas que le concedan los Estatutos, Reglamento Interno o la Asamblea Scout Nacional.
- Decidir sobre las solicitudes de incorporación de nuevos miembros y proponerlos a la Asamblea Scout Nacional.
- Aprobar las políticas de la Asociación de Scouts de El Salvador.
- Elegir de entre sus miembros a su presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y comisionado internacional; de la misma forma elegir del seno de la Corte Nacional de Honor al presidente, vicepresidente y secretario de esta.
- Designar sustitutos para las vacantes que surgieran en su seno y en la Corte Nacional de Honor los cuales durarán en su cargo hasta la próxima Asamblea Scout Nacional Ordinaria.
- Resolver todos los asuntos que no sean competencia de la Asamblea Scout Nacional.

RESPONSABILIDADES

- Asistir a las reuniones del Consejo Scout nacional, sin dejar de asistir por mas de tres veces consecutivas o cinco de forma alterna sin justificación en un año.
- Rendir anualmente cuentas de su gestión a la Asamblea Scout Nacional.
- Generar un Plan Estratégico que permita orientar los objetivos de la organización.
- Leer todos los documentos generados por el nivel mundial, regional y nacional relacionados con las Áreas Estratégicas de la Organización (políticas, modelos, estrategias, resoluciones, mandatos, etc)
- Leer y conocer las Constituciones Mundial y Regional y los Estatutos y Reglamentos Nacionales.
- Declarar y mantener los conflictos de interes personales que afecten las decisiones de la Organización.
- Cumplir y hacer cumplir las regulaciones del nivel mundial, regional y nacional.
- Cumplir y hacer cumplir la Misión y la Visión del Movimiento Scout.





- Cuidar e incrementar el patrimonio de la Asociación de Scouts de el Salvador.
- Generar y apoyar la implementación del Plan de Desarrollo Financiero y la gestión de recursos.
- Ser modelo de gobernanza.
- Establecer un rol complementario de la Dirección Nacional.
- Representar a la Asociación y no a un grupo o provincia.

COMPETENCIAS ESENCIALES – POLÍTICA NACIONAL DE ADULTOS EN EL MOVIMIENTO

Adaptabilidad al Cambio

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

Nivel 4

Evalúa y proyecta el cambio

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

Aprendizaje y desarrollo personal

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

Nivel 3

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



Compromiso

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

Nivel 4

Implementa acciones para mejorar su compromiso y promover el compromiso de otros integrantes de la Organización

- Realiza acciones que comprometan a otros a lograr objetivos comunes
- Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos.
- Reconoce el esfuerzo de otros fomentando la motivación y el compromiso del grupo al que pertenece.
- Dedica un porcentaje de su tiempo a la revisión de los planes de trabajo y objetivos y su contribución en ellos.
- Es disciplinado y considerado en cuanto al uso de los recursos.

Conciencia Organizacional

Capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización y forma en que es afectada por las situaciones del entorno.

Nivel 4

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

- Promueve un mayor sentido de la unidad y propósito común entre los diferentes niveles de la Organización a los que tiene acceso.
- Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupo de interés externos en el cumplimiento de la misión de la Organización.
- Promueve que los diferentes niveles de la Organización participen e implementen las decisiones tomadas por las Conferencias Scout Regionales y Mundiales y Asambleas Nacionales según sea el caso.
- Verifica que los aspectos claves de los procesos a su cargo sean acordes a los procedimientos prescritos.
- Promueve el fortalecimiento de la Organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout.



Planeamiento Estratégico

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

Nivel 4

Se involucra en seguimiento a los planes estratégicos y/o operativos, verifica su alineación a los ejes estratégicos de la organización, enfocando su esfuerzo de manera pertinente.

- Participa en el análisis estratégico de las tendencias de los entornos internos y externos de la organización y considera como las políticas actuales del nivel al que pertenece pueden ser afectadas por ellos.
- Evalúa periódicamente sus resultados considerando factores internos y externos críticos para el logro de sus planes y actividades.
- Desarrolla un análisis diagnóstico de sus resultados y toma medidas en correspondencia con lo hallado.
- Propone acciones de mejora a los planes estratégicos y/o operativos del nivel al que pertenece.
- Propone o implementa un marco para la revisión de los lineamientos de acuerdo a los acontecimientos actuales y futuros.

Relaciones Interpersonales

Capacidad para construir y mantener relaciones sinérgicas entre grupos y personas a través de la interacción, la integración y la comunicación.

Nivel 3

Construye entendimiento, desarrolla y mantiene relaciones de trabajo cooperativo

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



Trabajo en Equipo

Es la capacidad para trabajar de manera colaborativa y efectiva con los demás, para integrar esfuerzos comunes y lograr los objetivos organizacionales

Nivel 4

Evalúa los resultados del equipo y estimula su mejoramiento.

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

