

**DICCIONARIO DE  
COMPETENCIAS Y  
COMPORTAMIENTOS  
OBSERVABLES**



Movimiento  
Scout del  
Uruguay

# Competencias y comportamientos observables

Movimiento Scout del Uruguay - Versión 0.1 – 04/2019

## Contenido

1. Adaptabilidad al cambio *	2
2. Aplicación de técnicas de recreación	3
3. Aprendizaje y desarrollo personal *	4
4. Asesoría (Formación)	5
5. Autonomía	6
6. Calidad	7
7. Compromiso *	8
8. Comunicación efectiva	9
9. Conciencia organizacional *	10
10. Desarrollo organizativo	11
11. Desarrollo y evaluación del programa de jóvenes	12
12. Economía de la organización y desarrollo financiero	13
13. Gestión del riesgo	14
14. Interiorización del sistema de gestión de adultos	15
15. Interiorización del programa de jóvenes	16
16. Jurídica notarial	17
17. Liderazgo	18
18. Manejo del idioma inglés o francés	19
19. Planeamiento estratégico *	20
20. Relaciones interpersonales *	21
21. Tolerancia a la presión	22
22. Trabajo en equipo *	23
23. Trabajo interinstitucional	24
24. Uso de las tecnologías informáticas	25
25. Uso de medios de comunicación y gestión de la información	26

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

## 1. Adaptabilidad al cambio \*

### Descripción:

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

Nivel 1	<i>Posee esta capacidad y es tomada en cuenta a la hora de desarrollar sus actividades dentro de la organización</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Logra entender otros puntos de vista
	Acepta nuevas ideas si la situación lo requiere
	Reconoce y responde rápidamente a cambios de oportunidades y riesgos
Nivel 2	<i>Posee esta capacidad, y es proactivo a la hora de enfrentar situaciones que demanden este tipo de habilidad</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Es creativo e innovador en el desempeño de sus funciones
	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
Nivel 3	<i>Promueve el desarrollo de esta competencia en su ámbito de trabajo, facilitando la adaptación y comprensión de las condiciones cambiantes de su entorno.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Insta a sus compañeros, mediante el ejemplo, a desarrollar esta competencia
	Dialoga con sus compañeros para lograr acuerdos sobre la adaptabilidad frente a ciertas situaciones, anticipando riesgos emergentes
	Crea nuevos modelos y métodos en respuesta a nuevos contextos

## 2. Aplicación de técnicas de recreación

### Descripción:

Es la capacidad de generar instancias formativas mediante la aplicación de técnicas lúdicas y recreativas que permitan el acercamiento a los contenidos que se quieren transmitir apoyando su accionar en actividades lúdicas.

Nivel 1	<i>Posee herramientas para aplicar actividades lúdicas y de recreación con el objetivo de transmitir contenidos educativos en el marco de su trabajo</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Planifica actividades (busca y arma el material necesario) lúdico-recreativas
	Entiende que actividades son adecuadas para la edad con la que trabaja
	Explica con eficacia las actividades que llevará adelante y logra liderar estos espacios
Nivel 2	<i>Posee herramientas para generar y proponer actividades lúdicas y recreativas que permitan alcanzar objetivos educativos en diversos ámbitos</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Logra generar actividades lúdicas dirigidas específicamente para el desarrollo de objetivos educativos específicos
	Puede pensar nuevas actividades, así como modificar ya existentes
	Es capaz de revisar su trabajo en forma crítica con el fin de mejorar su práctica para el logro de objetivos educativos
Nivel 3	<i>Posee la capacidad de transmitir a otros las técnicas y métodos para el desarrollo de actividades de índole lúdico o recreativo con el fin de alcanzar objetivos educativos.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Explica y transmite sus conocimientos y prácticas, adaptando sus formas a los diferentes interlocutores
	Logra responder las consultas que le realizan sobre estas técnicas, y da ejemplos claros (tanto teóricos como prácticos) que ayuden al entendimiento.
	Genera actividades adaptadas a diversas edades y situaciones, así como a diversas magnitudes de participantes.

### 3. Aprendizaje y desarrollo personal \*

#### Descripción:

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

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de valorar la importancia de la formación continua</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Activamente busca nuevos conocimientos inherentes a su cargo o función
	Asiste por iniciativa propia a seminarios o talleres de actualización
	Es capaz de reconocer sus fortalezas y debilidades para la elaboración de su Plan Personal de Formación
Nivel 2	<i>Busca en forma activa mejorar sus habilidades e impulsar su desarrollo personal</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	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
	Actúa como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías
Nivel 3	<i>Promueve el desarrollo de esta competencia en su ámbito de trabajo, transmitiendo en forma efectiva la importancia de la formación continua para el desarrollo de las tareas</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Utiliza sus propias experiencias como lecciones aprendidas que comparte abiertamente con otros
	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

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

## 4. Asesoría (Formación)

### Descripción:

Transmite conocimientos técnicos y experiencia adquirida, haciéndolos comprensibles y prácticos. Apoya la toma de decisiones mediante un rol de referente ante su grupo de trabajo.

Nivel 1	<i>Transmite información técnica de baja/mediana complejidad. Trabaja en forma activa para lograr la entrega oportuna y útil de la información/formación, realizando un seguimiento a los resultados obtenidos.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Transmite contenidos formativos en forma clara, respondiendo las dudas y consultas que se puedan generar
	Se preocupa por generar (o conseguir) material de calidad que armonice con los contenidos que transmite. Genera informes y/ documentación que date lo realizado con el fin de mantener un sistema de información basado en las buenas prácticas
	Recibe de forma positivas las devoluciones realizadas por sus colegas y por los asistentes (a los espacios de formación), entendiendo que puntos debe corregir para continuar mejorando
Nivel 2	<i>Posee un dominio técnico de los temas de su competencia, adecuando los contenidos a los requerimientos de diferentes contextos en los que debe transmitirlos (tanto destinatarios internos a la organización como externos). Desarrolla y emplea herramientas para compartir sus conocimientos, utilizando un lenguaje compatible con sus interlocutores.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Logra entender la importancia de la adecuación del lenguaje y los medios, al contexto en dónde se genera el espacio de formación, y lo demuestra en su accionar.
	Explora con diversas técnicas de formación, con el fin de que las mismas se adecúen de la mejor forma a los espacios que se buscan generar; genera los informes necesarios sobre las innovaciones o cambios, con el fin de impulsar buenas prácticas en la transmisión de información.
	Genera un vínculo positivo con los participantes y con sus colegas que propicia la mejora de los espacios de formación.
Nivel 3	<i>Posee un amplio y actualizado conocimiento respecto a las materias técnicas de su campo de acción y su impacto para el desarrollo de la organización a escala nacional, regional y mundial. Cuenta con experiencia y habilidades para transmitir estos conocimientos con efectividad, tanto a los asociados de la organización como a externos a ella. Es capaz de acompañar procesos avanzados de formación.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Demuestra sus conocimientos mediante un lenguaje claro y conciso. Logra generar acompañamientos exitosos, guiando a los adultos en sus procesos de formación.
Logra entrelazar los conocimientos que comparte con la realidad de la organización a nivel nacional y mundial, así como la importancia del desarrollo de dichas herramientas en el contexto social en el que se encuentra la organización
Genera material para la formación de adultos y jóvenes adultos, evalúa los planes de formación y el sistema de formación para mejorar de forma continua.

## 5. Autonomía

### Descripción:

Capacidad para actuar de forma rápida ante situaciones con dificultades que surgen día a día. Además, supone actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones o dificultades sin esperar a un superior o compañeros, en pos de evitar daños mayores. Logra proponer mejoras, aunque no haya un problema en concreto

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de actuar con autonomía en tareas que se le asignan</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Es capaz de hacerse cargo de actividades de nivel bajo – medio de responsabilidad, logrando que las mismas se lleven a cabo, por más que algunos imprevistos surjan.
	Logra superar imprevistos a la hora de liderar equipos pequeños, con situaciones de baja tensión
	Entiende la importancia de consultar en caso de necesidad, por lo que no duda en informarse ante situaciones que desconoce.
Nivel 2	<i>Posee la capacidad de trabajar en forma autónoma, planteado mejoras y minimizando los problemas normalmente</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Logra generar un plan de trabajo autónomo sin necesidad de ser guiado
	Revisa los procedimientos a realizar, informando en caso de observar irregularidades, o posibles mejoras a aplicar
	Se ofrece como voluntario para realizar tareas que demanden un nivel medio de responsabilidad, con el fin de aportar al equipo de trabajo

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Nivel 3	<i>Posee la capacidad de trabajar en forma autónoma, asumiendo riesgos inherentes al cargo que desarrolla. A su vez presenta la capacidad de plantear mejoras ante situaciones con visión a largo plazo.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Entiende las responsabilidades inherentes a su cargo; mide las posibles repercusiones de sus acciones antes de actuar.
	Planifica a mediano - largo plazo, aceptando y liderando las actividades que le correspondan, buscando mejorar las prácticas realizadas
	Genera revisiones e informes de sus tareas y las de su equipo, sugiriendo mejoras posibles, contemplando el crecimiento y desarrollo de la organización

## 6. Calidad

### Descripción:

Conjunto de conocimientos técnicos necesarios para analizar y mejorar, de forma continua, los procesos y servicios de forma fiable.

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de reconocer procesos de calidad dentro de la institución y en la labor que desempeña</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Entiende el concepto de calidad aplicado a la organización y a sus procedimientos
	Conoce las herramientas que posee la organización para la medición de la calidad de los procesos que realiza
	Acompaña los procesos de mejora continua que proponga la organización
Nivel 2	<i>Es capaz de analizar y reconocer problemas con el fin de corregir dichos errores</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Revisa los informes de proceso de certificación de calidad (generados por/para la organización), y busca aportar para la corrección de las no conformidades que se mencionen
	Aporta a los procesos de mejora continua, datando las buenas prácticas que se generen en los espacios en dónde desarrolla sus actividades
	Observa los problemas o errores que surgen en su área de trabajo, aportando ideas para su mejora o corrección



# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Nivel 3	<i>Posee las herramientas necesarias para plantear sistemas de mejora continua, que promuevan la calidad en los procesos que se desarrollan en la organización</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Analiza los procedimientos que se suceden en su área de trabajo (o en otra de área de trabajo) aportando posibles sugerencias de mejora que contribuyan al logro de la misión de la organización
	Redacta pautas de buenas prácticas que perfeccionen las tareas de la organización
	Impulsa en las diversas áreas la generación de pautas de buenas prácticas para la gestión de calidad de la organización

## 7. Compromiso \*

### Descripción:

Es la 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 1	<i>Comprende el impacto de su trabajo y busca cumplir con los objetivos organizacionales</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Comprende como su rol impacta en el logro de la Misión del Movimiento Scout
	Cumple con los procesos y la normativa en general
	Colabora con otros para el logro de los objetivos de la organización
Nivel 2	<i>Es proactivo a la hora de apoyar e instrumentar actividades para el logro de objetivos organizacionales</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Comparte con agentes externos el significado de las acciones de MSU, su misión y sus principios
	Motiva y asesora a otros para el logro de los objetivos organizacionales
	Es crítico con sus acciones y reconoce posibles mejoras para apoyar al desarrollo de la organización
Nivel 3	<i>Promueve el desarrollo de esta competencia en su ámbito de trabajo, fortaleciendo el compromiso de su equipo para con la institución</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Genera espacios que fomenten la iniciativa y responsabilidad en momentos críticos
	Reconoce el esfuerzo de otros, aportando a la motivación y el compromiso de su equipo de trabajo

Es testimonio de su propio compromiso, y busca que los demás se comprometan de igual manera a través del ejemplo activo.

## 8. Comunicación efectiva

### Descripción:

Capacidad para escuchar, hacer preguntas, transmitir ideas, información y opiniones de manera clara, tanto por escrito como oralmente, escuchando y siendo receptivo a las ideas de los demás.

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de escuchar e interesarse en los puntos de vista de los demás, haciendo preguntas constructivas</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Escucha las opiniones de los demás, generando aportes concisos en los debates y discusiones
	Expresa sus ideas de manera respetuosa, entendiendo que otros pueden tener un pensar diferente al suyo
	Dialoga con su equipo con el fin de llegar a acuerdos de trabajo que sean de conformidad para todos
Nivel 2	<i>Posee la capacidad de expresar sus ideas con claridad y precisión, incitando al intercambio de información e ideas entre compañeros. Es capaz de recibir consejos y puntos de vista de las demás personas</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Acepta las devoluciones de sus compañeros y acompañantes en forma positiva; así mismo, genera devoluciones constructivas
	Logra transmitir sus ideas a la hora de planificar o argumentar un punto de vista; responde a las dudas de los demás de forma concisa
	Entiende la importancia del lenguaje corporal, por lo que utiliza el mismo de forma consiente para afianzar sus argumentos
Nivel 3	<i>Posee la capacidad de comunicarse en forma clara y precisa, demostrando interés por las opiniones de otras personas y acontecimientos</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Genera devoluciones constructivas, apuntando al crecimiento personal y grupal de quienes le rodean
	Apuesta a una comunicación asertiva, logrando un diálogo ameno que permita el trabajo y el crecimiento de todas las partes involucradas
	Logra dialogar con diversos interlocutores (formales y no formales), entendiendo la importancia de la diversidad del lenguaje, adaptando sus formas a cada circunstancia

9. Conciencia organizacional \*

Descripción:

Es la capacidad para comprender el funcionamiento, estructura y cultura de la organización, e interpretar y prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones la afectarán, así como a los individuos y grupos dentro de la misma.

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de comprender el funcionamiento, estructura y cultura general de la organización</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce los reglamentos y las políticas que le atañen a sí mismo y que regulan los espacios en dónde desarrolla actividades
	Participa en las actividades en las que es convocado, así como en los espacios de intercambio y/o gobernanza de la organización
	Sabe transmitir el objetivo organizacional al público en general; conoce el organigrama de la institución y el alcance de las áreas operativas
Nivel 2	<i>Posee la capacidad de apoyar procesos y cambios que la organización emprende, en forma proactiva</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Comprende el alcance de su rol, y genera propuestas para la mejora continua de sus tareas
	Demuestra su conocimiento sobre los procedimientos de gobernanza y reglamentaciones que regulan la organización, así como los espacios que componen la misma.
	Participa en los diferentes espacios de gobernanza, involucrándose en la presentación de propuestas, así como asesorando a los demás en caso de ser necesario
Nivel 3	<i>Posee la capacidad de sugerir e impulsar cambios y mejoras en el funcionamiento y la estructura de la organización</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Analiza las reglamentaciones y políticas de la organización, proponiendo mejoras que permitan un mejor desempeño de la organización, promoviendo la participación en los diversos espacios de gobernanza del movimiento
	Comprende el impacto de la sociedad civil, el gobierno, la empresa privada, las ONG y otros grupos de interés externos en el cumplimiento de la Misión de la organización
	Promueve el fortalecimiento de la organización en relación a la dimensión internacional del Movimiento Scout, apoyando el desarrollo de proyectos y de relaciones estratégicas a niveles regional y mundial.

## 10. Desarrollo organizativo

### Descripción:

Es la competencia relacionada al conocimiento de las diversas estructuras, modelos y procedimientos de la organización (políticas, reglamentos, etc.), así como de las técnicas que permiten su análisis, diseño, revisión e implantación.

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de informarse y apoyar las mejoras o alteraciones que se generan a procesos de organización</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Se informa sobre las actividades de la organización, entendiendo la importancia de participar en las mismas
	Lee los documentos que se generan o actualizan, con el fin de poder desarrollar sus tareas de acuerdo a las pautas de la organización
	Consulta a las áreas ejecutivas o a quien corresponda sus dudas mediante los canales oficiales
Nivel 2	<i>Posee la capacidad de analizar los procesos que se generan en las diversas estructuras organizacionales.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Analiza los antecedentes de los documentos de la organización, así como los aportes de los asociados, para la elaboración de nueva documentación
	Se asesora con ejecutivos (nacionales o internacionales) a la hora de modificar documentación, buscando contemplar el contexto más amplio de la organización
	Detecta las dificultades a la hora de aplicar ciertas reglamentaciones o procedimientos, e informa de dichas irregularidades a quien corresponda
Nivel 3	<i>Posee las herramientas y las técnicas necesarias para generar un diagnóstico de la organización que posibilite la revisión el diseño y la implantación de nuevos modelos de trabajo</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Genera procedimientos de medición en cuanto a la competencia o no de las reglamentaciones y políticas existentes en la organización, impulsando su reforma en caso de ser necesario
	Analiza las irregularidades o dificultades observadas en la aplicación de reglamentos/procedimientos, y genera sugerencias para su reforma
	Revisa políticas institucionales, buscando que las mismas se encuentren alineadas con las políticas internacionales, y generando los aportes necesarios para su reformulación en caso de encontrarse necesario

## 11. Desarrollo y evaluación del programa de jóvenes

**Descripción:** Competencia que indica la capacidad de analizar, revisar, proponer y generar los materiales y las propuestas educativas que se llevan adelante en los grupos scout pertenecientes a la organización. Implica tanto la interiorización de los documentos existentes, así como la capacidad para revisarlos y mantenerlos actualizados, acorde al contexto socio-cultural.

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de analizar el programa educativo, realizando aportes al equipo de trabajo.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce a fondo los programas de la organización, así como los documentos asociados (ejemplo: política de programa de jóvenes, política de jóvenes, cartillas de progresión personal, fichas de actividades, etc.)
	Detecta las dificultades de los adultos educadores, y genera aportes para la búsqueda de soluciones
	Busca informarse sobre las prácticas educativas de otras OSN, así como de otras organizaciones, para ampliar su espectro de conocimiento
Nivel 2	<i>Posee la capacidad de discutir y revisar los documentos pertinentes al programa educativo de la organización, generando materiales y documentos de utilidad.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Genera documentos que apoyen la aplicación del programa
	Analiza los documentos existentes, aportando para la corrección de errores o posibles mejoras
	Dialoga con los adultos educadores para recabar datos sobre la aplicación del programa de jóvenes, posibles necesidades o dificultades; sistematiza esta información para la revisión de los documentos
Nivel 3	<i>Posee la capacidad de realizar una revisión técnica del programa educativo de la organización, aplicando las herramientas necesarias para el desarrollo de nuevos documentos que apoyen el desarrollo de los fines de la organización.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce las herramientas de revisión y actualización del programa de jóvenes (ejemplo, MACPRO), y las aplica junto con su equipo, generando los informes necesarios
	Impulsa los procesos de reforma de los planes, así como los procesos de innovación educativa
	Aporta en la construcción de los documentos de formación de adultos (específicamente en los relacionados con contenido de programa de jóvenes)

## 12. Economía de la organización y desarrollo financiero

### Descripción

Competencia que denota los conocimientos relacionados a los procedimientos institucionales necesarios para el cumplimiento de las políticas financieras y de gastos de la institución. Comprende a su vez el conjunto de conocimientos, técnicas y metodologías necesarias para la realización de planes estratégicos, así como para el control de la gestión, permitiendo el seguimiento de la actividad organizacional. *(Desde armar un presupuesto para una actividad, hasta armar un plan de crecimiento económico).*

Nivel 1	<i>Reconoce los procedimientos necesarios para la generación y solicitud de presupuestos, así como las reglamentaciones en cuanto aportes sociales y su importancia a la hora de proceder. Es capaz de planificar acciones que apoyen en forma económica las actividades planificadas. Posee la capacidad de reconocer prácticas económicamente beneficiosas y ponerlas en práctica.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce los reglamentos que regulan los aportes sociales, así como los beneficios obtenidos por los mismos; genera las peticiones presupuestarias mediante los canales oficiales, cumpliendo con las reglamentaciones pautadas
	Propone en su entorno acciones de desarrollo económico para el apoyo de actividades dentro de la organización, que tomen en cuenta los objetivos del movimiento scout
	Estimula en su entorno el cumplimiento de los procedimientos y el desarrollo de pequeñas estrategias de crecimiento financiero
Nivel 2	<i>Posee las herramientas para comprender las políticas de desarrollo financiero de la institución, y es competente a la hora de desarrollar acciones concretas para apoyar dichas políticas. Posee la capacidad de planificar acciones de mediano impacto, que impulsen el crecimiento financiero de entorno.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce las políticas de desarrollo financiero de la organización, así como las políticas de crecimiento de membresía, y desarrollo organizacional
	Propone acciones específicas para el cumplimiento de las acciones del plan estratégico que sean referidas al desarrollo financiero de la organización
	Genera propuestas al equipo de trabajo que contemplen las necesidades de los asociados de la organización
Nivel 3	<i>Posee la capacidad de planificar y desarrollar acciones de mediano y gran impacto, que impulsen el crecimiento económico y financiero de su lugar de trabajo. Posee amplias herramientas para la gestión de diagnósticos y la proyección de estrategias económicas.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Analiza la situación organizacional, generando los informes correspondientes sobre la situación, con el fin de poder tomar decisiones; genera políticas y reglamentaciones que impulsen a la organización para el logro de su misión
Genera estrategias de desarrollo económico para la organización, teniendo en cuenta las particularidades del movimiento scout; entiende la importancia de los socios estratégicos y busca generar acuerdos con ellos
Se informa sobre las acciones realizadas por otras OSN; se asesora con los ejecutivos internacionales; genera diálogos estratégicos que permitan innovar en el plano económico de la organización

## 13. Gestión del riesgo

### Descripción

Capacidad de análisis, medición y mitigación de los riesgos de las actividades institucionales. Se denota conocimiento sobre las políticas correspondientes, aplicación de los procedimientos de control de riesgo, proponer estrategias de manejo de riesgos específicas, identificar riesgos potenciales para su control.

Nivel 1	<i>Posee las herramientas para la prevención de riesgos en actividades que desarrolla</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce los posibles riesgos de las actividades que realiza, y realiza las acciones pertinentes para preverlos
	Busca generar actividades en espacios de bajo riesgo para la población objetivo; asesorándose con quien corresponda en caso de que exista duda
	Se encuentra informado sobre las reglamentaciones y regulaciones de seguridad y prevención de riesgos de la organización
Nivel 2	<i>Posee las herramientas para la prevención de riesgos organizacionales, la planificación de estrategias para su prevención y contención, y el seguimiento de un plan de respuesta</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce los posibles riesgos a los que se encuentra expuesta la organización y sus asociados, generando propuestas para su prevención y/o contención
	Acompaña los procesos de respuesta ante posibles situaciones de riesgo; asesora a los asociados ante dudas que puedan surgir sobre los procedimientos
	Genera los informes necesarios tras la detección de nuevos riesgos
Nivel 3	<i>Posee las herramientas necesarias para identificar riesgos potenciales para la organización y sus asociados, logrando proponer nuevas estrategias para su manejo adecuado</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Analiza los contextos en dónde la organización y sus asociados ejecutan acciones, pronosticando posibles riesgos asociados
Genera nuevos procedimientos de respuesta y asesora a quien corresponda a la hora de dar respuesta en cuanto a la gestión de riesgos organizacionales
Mantiene actualizada las políticas de gestión de riesgo de la organización, se asesora con los ejecutivos que corresponda para la mejora continua de los procesos de gestión del riesgo

## 14. Interiorización del sistema de gestión de adultos

### Descripción

Competencia que denota los conocimientos relativos al Sistema de Gestión de Adultos de la organización. Comprende el conjunto de conocimientos sobre su implementación, desarrollo, estrategia y seguimiento. A su vez se contempla la habilidad para proponer mejoras al mismo.

Nivel 1	<i>Comprende cómo funciona el sistema, y como se ve involucrado en el mismo</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce los diferentes elementos que componen el sistema de gestión de adultos
	Se asesora con su acompañante para la selección de nuevas instancias de formación, nuevos objetivos dentro del rol y la obtención de las devoluciones pertinentes
	Participa de los espacios de formación que le correspondan
Nivel 2	<i>Posee las herramientas para acompañar los procesos de los adultos con quienes comparte espacios de trabajo (ejemplo: áreas ejecutivas, grupos scout, espacios de formación, etc)</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Comprende la importancia de las evaluaciones constructivas, apostando a que los adultos con los que trabaje se desafíen en forma continua en cada ciclo de vida
	Asesora sobre las posibilidades que ofrece el sistema para el desarrollo de competencias y movilidad en cuanto a los roles dentro de la organización, evacúa las dudas que este sistema pueda generar
	Acompaña a los adultos en la adquisición de nuevas competencias (o en ampliar su nivel de dominio) para la ejecución efectiva de sus roles, demostrando poseer herramientas que le faciliten la tarea, o asesorándose en caso de ser necesario
Nivel 3	<i>Posee las herramientas para el desarrollo de material específico de formación, retención y captación. Tiene la capacidad de generar aportes a la revisión del sistema, buscando su perfeccionamiento.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>



# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Logra asesorar a la institución en cuanto a la aplicación y seguimiento del sistema de gestión de adultos, propiciando los espacios de revisión del mismo para la mejora continua del mismo
Genera documentos que permitan desarrollar evaluaciones y acompañamientos de manera más acertada, con el fin de mejorar la retención de los adultos en la organización
Analiza los procedimientos de captación de adultos, con el fin de aportar posibles mejoras; genera material específico que impulse la mejora continua en materia de formación (procedimientos, reglamentaciones, políticas y otros)

## 15. Interiorización del programa de jóvenes

### Descripción

Competencia que denota los conocimientos relativos al programa de jóvenes (programa educativo) de la organización y su aplicación en territorio. Comprende el conjunto de conocimientos sobre su implementación, desarrollo, estrategia y seguimiento.

Nivel 1	<i>Comprende cómo funciona la aplicación del programa de jóvenes en una rama en específico, con el fin de realizar actividades educativas. Posee un conocimiento fundamental del programa educativo de la organización en su generalidad.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Asimila los conceptos teóricos comprendidos en los documentos de programa de jóvenes (de la rama en la que se encuentra trabajando), logrando aplicar dichos conocimientos en su tarea
	Demuestra comprender la psicología de la edad de la rama con la que educa, logrando que las actividades propuestas sean más efectivas para el logro de objetivos educativos
	Utiliza los materiales brindados por la organización (en la medida de lo posible) para el desarrollo de actividades. Informa por los canales oficiales en caso de encontrar dificultades a la hora de utilizar los mismos.
Nivel 2	<i>Posee las herramientas que permiten: el desarrollo de calidad del programa de jóvenes y la generación de nuevos insumos educativos para el trabajo en una rama dada.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Estudia las políticas nacionales y regionales referidas a los jóvenes, niños y niñas de la organización; a la propuesta educativa y materiales afines para el desarrollo de documentos nacionales acordes a estos marcos de acción
	Maneja con facilidad el documento de programa de jóvenes de las ramas de la organización, diseñando acciones específicas para la aplicación del mismo; analiza la aplicación del programa (al menos en una rama específica) y genera

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

	los aportes correspondientes para mejorar dichas acciones, informando de lo realizado
	Dialoga y genera debate positivo sobre las especificidades del programa educativo y su aplicación, con el fin de compartir conocimiento y generar una construcción colectiva
Nivel 3	<i>Posee las herramientas y técnicas necesarias para la aplicación y discusión del programa de jóvenes, pudiendo transmitir a otros estos conocimientos en forma asertiva.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Desarrolla material general y específico para la aplicación y seguimiento del programa educativo de la organización
	Genera evaluaciones nacionales sobre el contexto en el que se aplica el programa, y diseña estrategias para su adecuación
	Transmite a otros con facilidad las particularidades del programa, permitiendo otros adultos adquieran la formación para el desarrollo de sus tareas y evacúen sus dudas

## 16. Jurídica notarial

### Descripción

Conocimiento de las normas que regulan a las ONG's con el fin de brindar asesoramiento a la institución en caso de ser necesario.

Nivel 1	<i>Posee los conocimientos básicos sobre la materia, para desenvolverse en su trabajo</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce las normas que regulan a las ONG en nuestro país
	Se informa sobre las oficinas administrativas que asesoran organizaciones y realiza las consultas necesarias en caso de ser solicitadas
	Informa a quien corresponda sobre posibles cambios en las regulaciones, normativas o procedimientos
Nivel 2	<i>Posee conocimientos avanzados que le permiten brindar asesoramiento a la institución</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Asesora a quien corresponda sobre la manera óptima de realizar los procedimientos inherentes a una ONG
	Informa y realiza las sugerencias pertinentes en caso de observar irregularidades u omisiones
	Evacúa las dudas, en cuanto a procedimientos y reglamentaciones, que puedan generarse por parte de los asociados

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Nivel 3	<i>Posee conocimientos que le permiten proponer e impulsar mejoras (por fuera de la institución)</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Lidera los procesos necesarios para estar en regla como ONG en el país
	Analiza los diferentes procedimientos y regulaciones de la organización con el fin de observar si existen inconsistencias con las normativas nacionales para ONGs
	Brinda la capacitación necesaria a aquellos asociados que lo necesiten por la tarea que desarrollan

## 17. Liderazgo

### Descripción

Capacidad para influir y guiar las acciones de los asociados de un equipo hacia el logro de una meta común y compartida, obteniendo el respaldo y el compromiso para la consecución de los objetivos comunes establecidos. Supone la intención de asumir el rol de líder y de ser referente en el establecimiento de los valores compartidos del equipo.

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de liderar grupos pequeños, asignando tareas y generando seguimiento a dichas tareas</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Genera un buen clima de trabajo con sus compañeros de equipo
	Logra acordar objetivos a corto y mediano plazo, y es capaz de guiar a su equipo para alcanzar el éxito
	Entiende la importancia de delegar tareas para el avance del equipo
Nivel 2	<i>Posee la capacidad de liderar grandes grupos, delegando tareas, generando seguimiento y brindando una devolución sobre el trabajo realizado por sus compañeros</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Logra armonizar el trabajo de grandes equipos, organizando el trabajo y delegando las responsabilidades que correspondan para el logro de objetivos a mediano y largo plazo
	Entiende la importancia de empatizar con los tiempos y prioridades de los demás voluntarios, ofreciendo estrategias de trabajo que permitan a todos sentirse útiles; entiende la importancia de proyectar teniendo en cuenta las debilidades y fortalezas de su equipo
	Genera momentos de evaluación y devolución, con el fin de aportar al crecimiento de cada uno de los miembros de su equipo, así como obtener una devolución de su propio trabajo con el fin de apostar a la mejora continua
Nivel 3	<i>Posee la capacidad de liderar equipos e inter-equipos, orientando el trabajo hacia los logros organizacionales. Asigna objetivos, realiza seguimientos y brinda devolución sobre el trabajo realizado a sus compañeros.</i>

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

<b>Comportamientos observables:</b>
Ordena grandes cantidades de trabajo, organizando y delegando tareas a varios equipos a la vez, logrando dar seguimiento a varios proyectos en simultáneo
Es capaz de proyectar planes de acción de alcance nacional (mediano – largo plazo), presentando estrategias que contemplen las potencialidades y debilidades organizacionales
Hace hincapié en el logro de las metas organizacionales, rediseñando los procesos de trabajo en caso de observar estancamientos por parte de los equipos

## 18. Manejo del idioma inglés o francés

### Descripción:

Es la capacidad de comprender dicho idioma, y lograr comunicarse de manera efectiva\*.

\*(los niveles se han tomado del Marco común europeo, todas los comportamientos observables se han tomado del marco de referencia del Centro Virtual Cervantes -

[https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca\\_ele/marco/cap\\_03\\_01.htm](https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/marco/cap_03_01.htm))

Nivel 1	<i>Posee un nivel básico que garantiza la comprensión escrita y oral. (correspondiente a nivel B1)</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Es capaz de comprender los puntos principales de textos claros y en lengua estándar si tratan sobre cuestiones que le son conocidas.
	Es capaz de producir textos sencillos y coherentes sobre temas que le son familiares o en los que tiene un interés personal.
	Sabe desenvolverse en la mayor parte de las situaciones que pueden surgir durante un viaje por zonas donde se utiliza la lengua.
Nivel 2	<i>Posee un nivel intermedio que permite la comprensión oral y escrita en nivel medio (correspondiente a nivel B2)</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Es capaz de entender las ideas principales de textos complejos que traten de temas tanto concretos como abstractos, incluso si son de carácter técnico siempre que estén dentro de su campo de especialización.
	Puede relacionarse con hablantes nativos con un grado suficiente de fluidez y naturalidad de modo que la comunicación se realice sin esfuerzo por parte de ninguno de los interlocutores.
	Puede producir textos claros y detallados sobre temas diversos así como defender un punto de vista sobre temas generales indicando los pros y los contras de las distintas opciones.

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Nivel 3	<i>Posee un nivel avanzado que permite la comprensión oral y escrita. (correspondiente a nivel C1)</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Es capaz de comprender una amplia variedad de textos extensos y con cierto nivel de exigencia, así como reconocer en ellos sentidos implícitos.
	Sabe expresarse de forma fluida y espontánea sin muestras muy evidentes de esfuerzo para encontrar la expresión adecuada; Puede hacer un uso flexible y efectivo del idioma para fines sociales, académicos y profesionales.
	Puede producir textos claros, bien estructurados y detallados sobre temas de cierta complejidad, mostrando un uso correcto de los mecanismos de organización, articulación y cohesión del texto

## 19. Planeamiento estratégico \*

### Descripción

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

Nivel 1	<i>Posee herramientas para el análisis y la generación de estrategias en el círculo dónde desarrolla sus actividades</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Logra conectar su plan de trabajo con el plan estratégico nacional, comprende la diferencia entre plan operativo y plan estratégico
	Genera y presenta informes de sus acciones correspondientes al rol que ha asumido
	Trabaja junto con otros para el desarrollo de planes que integren las necesidades de diversos interlocutores
Nivel 2	<i>Posee herramientas para el análisis y la generación de estrategias en diversos ámbitos. Posee la capacidad de generar planes a mediano plazo</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Formula 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 organización
	Realiza seguimiento a los planes, generando datos e información para la oportuna toma de decisiones.
	Corroborar los precedentes de sus objetivos antes de elaborar un plan de acción, así como posibles antecedentes a nivel nacional (en otras organizaciones) y a nivel internacional.

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Nivel 3	<i>Posee herramientas para la generación de estrategias de carácter nacional, que derivan en planes a mediano y largo plazo para la organización</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Participa en el análisis de los entornos internos y externos de la organización y considera cómo las políticas actuales pueden ser afectadas por ellos.
	Propone acciones de mejora a los operativos del área estratégica en la que desempeña su tarea, tomando en cuenta las posibles repercusiones de dichas mejoras, así como la planificación necesaria para llevar adelante lo pautado.
	Participa activamente en la generación del plan estratégico nacional, aportando desde el análisis nacional (e internacional) al crecimiento de la organización. Se asegura que lo planteado esté acorde a los objetivos globales de la organización.

## 20. Relaciones interpersonales \*

### Descripción

Es la capacidad para ser empático, solidario y sensible hacia los demás; respetar ideas, creencias o prácticas y convivir e interactuar armoniosamente por medio del diálogo.

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de interactuar con los demás, siendo empático y respetando las prácticas de los demás</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Escucha a los demás en las actividades grupales, entendiendo que existen las diferencias de opiniones y eso enriquece la propuesta
	Entiende como utilizar un lenguaje corporal efectivo para transmitir los mensajes de forma oportuna
	Admite errores propios; acepta no tener la razón cuando sea necesario
Nivel 2	<i>Posee la capacidad de interactuar, respetar y empatizar con los demás, promoviendo con sus acciones el mismo comportamiento en quienes le rodean</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Promueve el aporte de los demás a la hora de generar acciones en conjunto, escuchando en forma activa y devolviendo sus impresiones de la forma más constructiva posible
	Genera momentos de diálogo conciliador frente a posibles conflictos que se generen, empatizando con las partes conflictuadas con el fin de llegar a un acuerdo
	Es coherente en sus decires y acciones; logra adaptar sus maneras de diálogo frente a diferentes grupos de trabajo
Nivel 3	<i>Promueve el desarrollo de esta competencia en su ámbito de trabajo, fortaleciendo las relaciones de su equipo.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Acompaña mediante la escucha y el diálogo a sus compañeros a la hora de desarrollar nuevas acciones, o resolver problemas, demostrando proactividad
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
Genera instancias de intercambio dentro y fuera de su equipo, apuntando dichas acciones al mejoramiento de las relaciones del equipo y su funcionalidad

## 21. Tolerancia a la presión

### Descripción

Capacidad para actuar con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es decir, es la capacidad de mantener el mismo nivel de calidad de su trabajo en situaciones de mucha exigencia

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de alcanzar los objetivos planteados aunque se encuentre bajo presión, se observa que su desempeño es inferior</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Frente a situaciones de presión o sobrecarga, es capaz de mantener el foco en las actividades y prioridades asignadas
	Es capaz de mantener la calma, y consultar a quien corresponda ante situaciones adversas
	Mantiene una actitud de disposición para actuar, facilitando la cooperación en el equipo para la resolución de las adversidades
Nivel 2	<i>Posee la capacidad de lograr los objetivos planteados, aún bajo presión por falta de tiempo. Su desempeño no se ve alterado</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Es capaz de establecer prioridades que le permitan ajustar los tiempos a las necesidades de su área de trabajo
	Comprende y responde oportunamente a los requerimientos de su equipo, demuestra proactividad ante situaciones adversas para la resolución de las mismas
	Demuestra flexibilidad de criterio ante situaciones de tensión, planteando alternativas de acción y cumpliendo con las expectativas de su trabajo
Nivel 3	<i>Posee la capacidad de conseguir los objetivos previstos, en situaciones de presión por falta de tiempo, aparición de inconvenientes o imprevistos, conservando un alto desempeño en su tarea.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Mantiene la calma bajo situaciones de presión, pudiendo mantener la calidad de sus tareas, demuestra una actitud resolutiva al enfrentarse a situaciones adversas
Apoya la tarea de sus compañeros que se encuentren bajo presión, estimulándoles para solventar las adversidades
Comprende las necesidades de los demás equipos de trabajo, evaluando diversas alternativas para resolver situaciones conflictivas o contingencias; logra desarrollar estrategias de acción que contemplen un panorama macro de impacto

## 22. Trabajo en equipo \*

### Descripción

Es la capacidad para trabajar de manera efectiva con los demás, dentro y fuera de las líneas formales de autoridad, para lograr los objetivos organizacionales

Nivel 1	<i>Posee la capacidad de compartir información y trabajar de manera conjunta con el equipo. Ayudando a los nuevos compañeros a integrarse al equipo</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Busca integrar a sus compañeros de equipo, escuchándolos y preguntando por sus opiniones
	Genera informes correctos que describen a sus compañeros cuales han sido sus actividades, dando espacio a preguntas y respondiendo las dudas
	Trabaja con otros, entendiendo la importancia de delegar y compartir las tareas
Nivel 2	<i>Posee la capacidad de integrar los diversos estilos y habilidades que se presentan en un equipo para optimizar el desempeño y aumentar el entusiasmo. Impulsa con sus acciones que el equipo se centre en los objetivos planteados</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Asume el liderazgo en forma natural, independiente de su posición, generando un clima de trabajo que propicia la cooperación.
	Contribuye con la construcción de una visión compartida entre los miembros del equipo, apostando a destacar las habilidades de cada uno de los miembros que lo componen
	Estimula al equipo en forma positiva, está abierto al diálogo entendiendo que las devoluciones constructivas son importantes para el crecimiento personal
Nivel 3	<i>Posee la capacidad de alentar y fomentar el espíritu de equipo, actuando como referente en el manejo de equipos de trabajo en su área.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>



# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Evalúa las debilidades y fortalezas del equipo, y prevé como estos parámetros podrían intervenir a la hora de alcanzar ciertas metas, por lo que propone planes de acción que potencien las habilidades de su equipo
Evalúa objetivamente su propia participación y contribución en los resultados del equipo, con el fin de apuntar a la mejora continua
Asesora a sus compañeros sobre las tareas a realizar. Delega tareas y ordena el trabajo, buscando no acaparar responsabilidades, sino generando un clima de trabajo cooperativo.

## 23. Trabajo interinstitucional

### Descripción

Implica el conocimiento del trabajo de interno de la organización (plan estratégico), sus necesidades y sus potencialidades con el fin de poder generar instancias de trabajo en conjunto con otras personas y/u organizaciones, para el beneficio mutuo.

Nivel 1	<i>Posee los conocimientos sobre el trabajo interno de la organización, logrando destacar sus puntos fuertes y débiles</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce la misión y visión de la organización, su impacto en la realidad nacional y su historia como organización mundial
	Explica las finalidades de la organización en forma clara, refiriéndose a quien corresponda en caso de necesitar más información
	Tiene claro el programa educativo de la organización, y posee la capacidad de explicarlo a alguien externo a la misma.
Nivel 2	<i>Posee los conocimientos y las herramientas necesarias para detectar las potencialidades de la organización con el fin de posibilitar el trabajo interinstitucional</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce las alianzas y estrategias con otras organizaciones, y entiende los beneficios y oportunidades que ello conlleva; se comunica con quien corresponda para generar proyectos específicos con alguna de las organizaciones aliadas
	Se comunica con los actores sociales que actúan en su entorno para generar proyectos en común que permitan el alcance de los objetivos educativos de la organización
	Genera informes que son enviados por los canales oficiales para compartir sus experiencias e impacto
Nivel 3	<i>Posee la capacidad de planificar en conjunto con otros actores, teniendo en cuenta las necesidades y las potencialidades de la organización, con el fin de contribuir a la mejora de la gestión y al desarrollo eficiente de la misma.</i>

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

<b>Comportamientos observables:</b>
Genera proyectos con otros actores de la sociedad civil con el fin de dar protagonismo a la propuesta de la organización y colaborar con el logro de objetivos estratégicos nacionales
Informa a quien corresponda sobre nuevas posibilidades en cuanto a alianzas estratégicas, así como de oportunidades de proyectos a nivel local, nacional y/o regional
Promociona la organización frente a la sociedad, entendiendo el interés cultural, educativo y social que esta proporciona

## 24. Uso de las tecnologías informáticas

### Descripción

Capacidad para manejar los sistemas y TIC's disponibles. Denota conocimiento tanto sobre el hardware como sobre el software que se utiliza en la institución y propone cambios organizativos en función de los medios disponibles para mejorar el desempeño de las funciones.

Nivel 1	<i>Posee conocimientos básicos sobre el manejo de las tecnologías que utiliza la organización</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Usa las herramientas informáticas que provee la organización, reportando desperfectos en caso de haberlos
	Apoya las reformas en cuanto a soporte tecnológico que implementa la organización, entendiendo que los mismos presentan ventajas para el desarrollo de las diferentes tareas
	Cumple con el envío de información necesaria mediante los medios oficiales, así como la regularización de la información que sea requerida por la oficina central de la organización
Nivel 2	<i>Posee conocimientos sobre las tecnologías y demuestra interés en utilizarlas para apoyar la tarea que desempeña</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Busca formarse en el uso de nuevas tecnologías que puedan aportar herramientas a su tarea, e incentiva a su equipo a hacer lo propio
	Propone nuevas herramientas que mejoren o faciliten las tareas a realizar
	Incentiva en su entorno el uso de estas herramientas
Nivel 3	<i>Posee las herramientas necesarias para proponer cambios y mejoras con respecto a las tecnologías utilizadas por la organización, con el fin de sacarle el máximo provecho a las mismas para el cumplimiento de la tarea</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>

# SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS MSU

Informa sobre nuevos cambios o novedades en las herramientas tecnológicas utilizadas por la organización, con el fin de mantener actualizado el soporte que se brinda a los asociados para el desarrollo de sus tareas
Propone un uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos de su equipo de trabajo
Genera manuales de usuario para poder compartir con los miembros de la organización

## 25. Uso de medios de comunicación y gestión de la información

### Descripción

Denota el conocimiento sobre la organización, almacenamiento, recuperación y difusión de la información. Contempla el uso de los medios de comunicación, incluye el conocimiento sobre el uso de la imagen institucional, política de imagen del MSU y otros reglamentos pertinentes.

Nivel 1	<i>Posee conocimientos básicos sobre el uso adecuado de los medios de comunicación, contemplando las normativas de la organización; utilizar herramientas de almacenamiento de información; y realizar la redacción de documentos en los formatos previamente estipulados por la organización.</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce cuales son los medios oficiales de comunicación y se mantiene informado de las novedades que la organización comparte
	Conoce las normas de seguridad para el cuidado de datos, entendiendo la importancia de la protección de la información, y su responsabilidad como adulto para con la organización
	Es consciente de la importancia de mantener la información actualizada, por lo que procura renovar los datos según las reglamentaciones vigentes
Nivel 2	<i>Posee un avanzado conocimiento en cuanto a las normativas que refieren a la comunicación e imagen organizacional, permitiendo el asesoramiento de otros miembros de su equipo</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Conoce los protocolos de imagen y comunicación de la organización, las políticas y reglamentos asociados; asesora a los adultos de la organización sobre las reglamentaciones vigentes
	Propone mejoras que se encuentre necesarias para el almacenamiento y publicación de información
	Se encarga de generar acciones que promuevan la buena imagen de la organización
Nivel 3	<i>Posee un avanzado conocimiento en cuanto a las normativas que refieren a la comunicación e imagen organizacional. Posee herramientas para el desarrollo</i>

SISTEMA DE GESTIÓN DE ADULTOS  
MSU

	<i>de mejoras e implementación de nuevos recursos, optimizar y mejorar el sistema de gestión documental e impulsar la mejora continua del sistema</i>
	<b>Comportamientos observables:</b>
	Analiza las reglamentaciones y política existentes en materia de imagen y comunicación organización, proponiendo cambios y mejoras
	Realiza relevamientos con el objetivo de saber la conformidad en cuanto al uso de los medios de comunicación y el alcance de los mismos; planifica las acciones necesarias para mejorar estos parámetros
	Asesora a la organización en cuanto a planes de desarrollo para impulsar la mejora de las comunicaciones y la imagen organizacional. Busca generar planes de acción que permitan el crecimiento del impacto organizacional.