

RESOLUCIÓN No. 1157

07 MAY 2019

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE INCORPORA LAS DISPOSICIONES DEL  
DECRETO 815 DEL 2018 EN LA RESOLUCIÓN 047 DEL 2016”**

**EL DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO** con delegación de funciones como **CONTRALOR GENERAL DEL QUINDÍO**, según Resolución No. 114 del 6 de mayo de 2019, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 272 de la Constitución Política de Colombia, Ley 42 de 1.993, Ley 330 de 1996, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y Decreto 815 de 2018 y,

**CONSIDERANDO:**

1. Que la ley 909 del 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública y dicta otras disposiciones, introduciendo el concepto de competencias laborales para desempeñar un empleo público.
2. Que en desarrollo de la Ley 909 de 2004 el Gobierno Nacional expidió el Decreto 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos generales y el Decreto 815 de 2018, acerca de las competencias laborales para los empleos de las entidades que se regulan por dichas disposiciones.
3. Que la Ley 909 de 2004 consagra, en el Parágrafo del artículo 3º que *“Mientras se expidan las normas de carrera para el personal de las Contralorías Territoriales y para los empleados de carrera del Congreso de la República les serán aplicables las disposiciones contenidas en la citada ley”*.
4. Que la Ley 909 de 2004 establece en el numeral 2º del artículo 3º, que las disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como los de la Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales.
5. Que las sentencias proferidas por la Honorable Corte Constitucional y los conceptos emitidos por la Sala de Consulta y de Servicio Civil del Consejo de Estado; destacan que, por mandato constitucional, las Contralorías de

RESOLUCIÓN No. 115 -

07 MAY 2019

las entidades territoriales están sujetas a un régimen de carrera administrativa especial; el cual debe regularse mediante una ley que expida el Congreso de la República de Colombia.

6. Que, en virtud de estas disposiciones, la Contraloría General de Quindío, quedó sometida a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y al Decreto 785 de 2005, en cuanto al nuevo sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y de requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.
7. Que mediante Decreto 815 de mayo 8 de 2018 *“por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos, de los distintos niveles jerárquicos”*, determinó en su artículo primero, sustituir el Título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015.
8. Que de acuerdo a lo expuesto, ese Decreto estableció las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en se agrupan los empleos de las entidades a las cuales se les aplica los Decretos ley 770 y 785 de 2.005.
9. Que las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
10. Que el artículo 2.2.4.7 del Decreto 815 de 2018, determina las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos, la definición de la competencia y las conductas asociadas.
11. Que las competencias comportamentales comunes a todos los servidores públicos son: el Aprendizaje continuo, la orientación a resultados, la orientación al usuario y al ciudadano, el compromiso con la organización, el trabajo en equipo y la adaptación al cambio.
12. Que el artículo 2.2.4.8 del Decreto 815 de 2018, estableció las competencias comportamentales por nivel jerárquico, la definición de la competencia y las conductas asociadas.

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

13. Que para el nivel “*directivo*” las competencias comportamentales son: la Visión estratégica, el liderazgo efectivo, la planeación, la toma de decisiones, la gestión del desarrollo de las personas, el pensamiento sistémico y la resolución de conflictos.
14. Para el nivel “*asesor*” las competencias son: la confiabilidad técnica, la creatividad e innovación, la iniciativa, la construcción de relaciones y el conocimiento del entorno.
15. Para el nivel “*profesional*” las competencias son: aporte técnico profesional, comunicación efectiva, gestión de procedimientos e instrumentación de decisiones.
16. Para el nivel “*técnico*” son: confiabilidad técnica, la disciplina y la responsabilidad.
17. Para el nivel “*asistencial*” son: el manejo de la información, las relaciones interpersonales y la colaboración.
18. Que el artículo 2.2.4.8 del Decreto 815 del 2018 en su párrafo 2º contempló que las entidades y organismos del orden territorial, deberán adecuar los manuales específicos de funciones y competencias dentro del año siguiente a la entrada en vigencia del decreto.
19. Que el artículo 2.2.4.10 del Decreto 815 del 2018 señaló que las entidades y organismos en los manuales específico de funciones y de competencias laborales debe incluir el contenido funcional de los empleos, las competencias comunes a los empleos públicos y las comportamentales de acuerdo a lo consagrado en los artículo 2.2.4.7 y 2.2.4.8 de este Decreto.
20. Que la Resolución No. 047 del 25 de febrero del 2016 “*Por la cual se modifica la resolución No. 118 del 22 de junio de 2015 por la cual se ajusta el manual de funciones, requisitos y competencias laborales para los empleos de la planta de persona de la Contraloría General del Quindío*”, se adoptó el manual de funciones, requisitos y competencias laborales para los diferentes empleos que conforman la planta de empleos de la Contraloría General del Quindío, fijada por la Ordenanza 037 de noviembre 20 de 2012 y la ordenanza 005 de junio 19 de 2015.

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

21. Que mediante Resolución No. 193 del 26 de julio *“Por medio de la cual se modifica y adiciona la resolución No. 047 del 25 de febrero de 2016 “Por la cual se modifica la Resolución No. 118 del 22 de junio de 2015 por la cual se ajusta el manual de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Contraloría General del Quindío”, en su artículo 2, adicionó el capítulo V “del Nivel Técnico” de la Resolución No. 047 del 25 de febrero de 2016 estableciendo el propósito principal del empleo, la descripción de las funciones esenciales, los criterios de desempeño y resultados (contribuciones individuales), los conocimientos básicos y los requisitos de Estudio y experiencia.*
22. Que el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto Único Reglamentario de la Función Pública Decreto 1083 del 2015, determina en su inciso segundo, que la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico de funciones y competencia laborales, se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad.
23. Que el manual de funciones y requisitos de la entidad se encuentra en la Resolución No. 047 del 25 de febrero del 2016 *“Por la cual se modifica la resolución Nro. 118 del 22 de junio de 2015, por la cual se ajusta el manual de Funciones, requisitos y competencias laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Contraloría General del Quindío”, al igual que comprende la Resolución No. 193 del 26 de julio del 2017, por medio de la cual se modificó y adicionó la Resolución Nro. 047 del 25 de febrero del 2016 de conformidad con lo expuesto en su artículo primero y segundo con respecto al empleo técnico código 314, grado 01.*
24. Que en la Resolución No. 047 del 2016, contiene las competencias comunes a todos los servidores públicos en su artículo 4º, y las competencias por niveles jerárquicos de conformidad con lo expuesto en los artículos 5, 11, 14, 24 y 27 de dicha resolución.
25. Que es necesario incorporar las disposiciones del Decreto 815 de 2018, en cuanto a las competencias laborales en la Resolución No. 047 de 2016.
26. Igualmente, en cumplimiento del párrafo 3º del artículo 2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual fue adicionado por el Decreto 051 de 2018 artículo 1º, el Contralor General del Quindío el día 6 de mayo de 2019, socializó con los representantes del sindicato ASDECCOL Subdirectiva

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

Quindío, la incorporación de las disposiciones del Decreto 815 de 2018 a la resolución No. 047 de 2016.

Que en mérito de lo expuesto, el Director Administrativo y Financiero con delegación de funciones como Contralor General del Quindío,

RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO:** Incorporar al artículo 4º de la Resolución No. 047 del 25 de febrero del 2016, en relación a las competencias comportamentales comunes consagradas en el artículo 2.2.4.7 del Decreto 815 del 2018 el cual quedará así:

*“ARTÍCULO 4. Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos de la Contraloría General del Quindío: son las competencias inherentes al servicio público que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral:*

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
<b>Aprendizaje continuo</b>	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio</li> <li>▪ Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación</li> <li>▪ Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115 -

07 MAY 2018

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asume la responsabilidad por sus resultados</li> <li>▪ Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas</li> <li>▪ Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos</li> <li>▪ Adopta medidas para minimizar riesgos</li> <li>▪ Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados</li> <li>▪ Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados</li> <li>▪ Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad</li> <li>▪ Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos</li> <li>▪ Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad</li> <li>▪ Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos</li> </ul>
Orientación al usuario y al	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
ciudadano	los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	<p>ciudadanos de forma oportuna</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros</li> <li>▪ Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos</li> <li>▪ Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo</li> <li>▪ Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente</li> <li>▪ Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano</li> </ul>
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas</li> <li>▪ Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades</li> <li>▪ Apoya a la organización en situaciones difíciles</li> <li>▪ Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones</li> <li>▪ Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115 -

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		requiere, sin descuidar sus tareas
<b>Trabajo en equipo</b>	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumple los compromisos que adquiere con el equipo</li> <li>▪ Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo</li> <li>▪ Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros</li> <li>▪ Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales</li> <li>▪ Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad</li> <li>▪ Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo</li> </ul>
<b>Adaptación al cambio</b>	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones</li> <li>▪ Responde al cambio con flexibilidad</li> <li>▪ Apoya a la entidad en nuevas decisiones y</li> </ul>



RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<p>coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones</li> </ul>

**ARTICULO SEGUNDO:** Incorporar al artículo 5 de la Resolución No. 047 del 25 de febrero del 2016 en relación a las competencias de los servidores públicos del Nivel directivo consagradas en el Decreto 815 del 2018, artículo 2.2.4.8, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 5.** *Competencias de los servidores públicos del nivel directivo. Todos los servidores públicos del nivel directivo de la Contraloría General del Quindío deberán poseer y evidenciar las siguientes competencias comportamentales:*

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
<b>Visión estratégica</b>	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	<ul style="list-style-type: none"> <li>Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor</li> <li>Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos</li> <li>Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos</li> <li>▪ Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales</li> <li>▪ Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo</li> </ul>
<b>Liderazgo efectivo</b>	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones</li> <li>▪ Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo</li> <li>▪ Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas</li> <li>▪ Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 1115 -

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<p>de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.</li> <li>▪ Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto</li> </ul>
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prevé situaciones y escenarios futuros</li> <li>▪ Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño</li> <li>▪ Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso</li> <li>▪ Orienta la planeación institucional con una</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115-

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<p>visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Optimiza el uso de los recursos</li> <li>▪ Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo</li> </ul>
<b>Toma de decisiones</b>	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad</li> <li>▪ Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla</li> <li>▪ Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad</li> <li>▪ Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada</li> <li>▪ Detecta amenazas y</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<p>oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asume los riesgos de las decisiones tomadas</li> </ul>
<b>Gestión del desarrollo de las personas</b>	<p>Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas</li> <li>▪ Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas</li> <li>▪ Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas</li> <li>▪ Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños</li> <li>▪ Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo</li> <li>▪ Se capacita</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<p>permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas</p>
<b>Pensamiento Sistémico</b>	<p>Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno</li> <li>▪ Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa</li> <li>▪ Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno</li> <li>▪ Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados</li> <li>▪ Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno</li> </ul>
<b>Resolución de conflictos</b>	<p>Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo</li> <li>▪ Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
	negativas	decisiones <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo</li> <li>▪ Asume como propia la solución acordada por el equipo</li> <li>▪ Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares</li> </ul>

**ARTÍCULO TERCERO:** Incorporar al artículo 11 de la Resolución No. 047 del 25 de febrero del 2016 en relación a las competencias de los servidores públicos del Nivel Asesor consagradas en el Decreto 815 del 2018, artículo 2.2.4.8, el cual quedará así:

*“ARTÍCULO 11. Competencias de los servidores públicos del nivel Asesor. Todos los servidores públicos del nivel Asesor de la Contraloría General del Quindío deberán poseer y evidenciar las siguientes competencias comportamentales:*

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
<b>Confiabilidad técnica</b>	Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantiene actualizados sus conocimientos para apoyar la gestión de la entidad</li> <li>▪ Conoce, maneja y sabe aplicar los conocimientos para el logro de resultados</li> <li>▪ Emite conceptos técnicos u orientaciones claros, precisos, pertinentes y ajustados a los lineamientos normativos y organizacionales</li> <li>▪ Genera conocimientos técnicos de interés para la entidad, los cuales son aprehendidos y utilizados en</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

<p><b>Creatividad e innovación</b></p>	<p>Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de recursos</p>	<p>el actuar de la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoya la generación de nuevas ideas y conceptos para el mejoramiento de la entidad</li> <li>▪ Prevé situaciones y alternativas de solución que orienten la toma de decisiones de la alta dirección</li> <li>▪ Reconoce y hace viables las oportunidades y las comparte con sus jefes para contribuir al logro de objetivos y metas institucionales</li> <li>▪ Adelanta estudios o investigaciones y los documenta, para contribuir a la dinámica de la entidad y su competitividad</li> </ul>
<p><b>Iniciativa</b></p>	<p>Anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prevé situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección</li> <li>▪ Enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos</li> <li>▪ Reconoce y hace viables las oportunidades</li> </ul>
<p><b>Construcción de relaciones</b></p>	<p>Capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplir los objetivos institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establece y mantiene relaciones cordiales y recíprocas con redes o grupos de personas internas y externas de la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales</li> <li>▪ Utiliza contactos para conseguir objetivos</li> <li>▪ Comparte información para establecer lazos</li> <li>▪ Interactúa con otros de un</li> </ul>



RESOLUCIÓN No. 1153

07 MAY 2019

<p><b>Conocimiento del entorno</b></p>	<p>Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno.</p>	<p>modo efectivo y adecuado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se informa permanentemente sobre políticas gubernamentales, problemas y demandas del entorno</li> <li>▪ Comprende el entorno organizacional que enmarca las situaciones objeto de asesoría y lo toma como referente</li> <li>▪ Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas y las tiene en cuenta al emitir sus conceptos técnicos</li> <li>▪ Orienta el desarrollo de estrategias que concilien las fuerzas políticas y las alianzas en pro de la organización</li> </ul>
--	--	---

**ARTÍCULO CUARTO:** Incorporar al artículo 14 de la Resolución No. 047 del 25 de febrero del 2016 en relación a las competencias de los servidores públicos del Nivel Profesional consagradas en el Decreto 815 del 2018, artículo 2.2.4.8, el cual quedará así:

*“ARTÍCULO 14. Competencias de los servidores públicos del nivel profesional. Todos los servidores públicos del nivel profesional de la Contraloría General del Quindío deberán poseer y evidenciar las siguientes competencias comportamentales:*

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
<p><b>Aporte técnico-profesional</b></p>	<p>Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos</li> <li>▪ Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista</li> <li>▪ Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles</li> </ul>
<b>Comunicación efectiva</b>	Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utiliza canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono agradable para el receptor</li> <li>▪ Redacta textos, informes, mensajes, cuadros o gráficas con claridad en la expresión para hacer efectiva y sencilla la comprensión</li> <li>▪ Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida</li> <li>▪ Da respuesta a cada comunicación recibida de modo inmediato</li> </ul>
<b>Gestión de procedimientos</b>	Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos</li> <li>▪ Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas</li> <li>▪ Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos</li> </ul>
<b>Instrumentación de decisiones</b>	Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

	<p>de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.</p>	<p>superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adopta decisiones sobre ellas con base en información válida y rigurosa</li> <li>▪ Maneja criterios objetivos para analizar la materia a decidir con las personas involucradas</li> <li>▪ Asume los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo de trabajo al que pertenece</li> </ul>
--	--	--

**ARTÍCULO QUINTO:** Incorporar al artículo 24 de la Resolución No. 047 del 25 de febrero del 2016, en relación a las competencias de los servidores públicos del Nivel Técnico consagradas en el Decreto 815 del 2018, artículo 2.2.4.8, el cual quedará así:

*“ARTÍCULO 24. Competencias de los servidores públicos del nivel técnico. Todos los servidores públicos del nivel Técnico de la Contraloría General del Quindío deberán poseer y evidenciar las siguientes competencias comportamentales:*

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
<p><b>Confiabilidad Técnica</b></p>	<p>Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplica el conocimiento técnico en el desarrollo de sus responsabilidades</li> <li>▪ Mantiene actualizado su conocimiento técnico para apoyar su gestión</li> <li>▪ Resuelve problemas utilizando conocimientos técnicos de su especialidad, para apoyar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Emite conceptos técnicos, juicios o propuestas claros, precisos, pertinentes y ajustados a los lineamientos normativos y organizacionales</li> </ul>
<b>Disciplina</b>	Adaptarse a las políticas institucionales y generar información acorde con los procesos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recibe instrucciones y desarrolla actividades acordes con las mismas</li> <li>Acepta la supervisión constante</li> <li>Revisa de manera permanente los cambios en los procesos</li> </ul>
<b>Responsabilidad</b>	Conoce la magnitud de sus acciones y la forma de afrontarlas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliza el tiempo de manera eficiente</li> <li>Maneja adecuadamente los implementos requeridos para la ejecución de su tarea</li> <li>Realiza sus tareas con criterios de productividad, calidad, eficiencia y efectividad</li> <li>Cumple con eficiencia la tarea encomendada</li> </ul>

**ARTICULO SEXTO:** Incorporar al artículo 27 de la Resolución No. 047 del 25 de febrero del 2016 en relación a las competencias de los servidores públicos del Nivel Asistencial consagradas en el Decreto 815 del 2018, artículo 2.2.4.8, el cual quedará así:

*“ARTÍCULO 27. Competencias de los servidores públicos del nivel Asistencial. Todos los servidores públicos del nivel Asistencial de la Contraloría General del Quindío deberán poseer y evidenciar las siguientes competencias comportamentales:*

RESOLUCIÓN No. 1153

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
<b>Manejo de la información</b>	Manejar con responsabilidad la información personal e institucional de que dispone.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maneja con responsabilidad las informaciones personales e institucionales de que dispone</li> <li>▪ Evade temas que indagan sobre información confidencial</li> <li>▪ Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea</li> <li>▪ Organiza y custodia de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización</li> <li>▪ No hace pública la información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas</li> <li>▪ Transmite información oportuna y objetiva</li> </ul>
<b>Relaciones interpersonales</b>	Establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Escucha con interés y capta las necesidades de los demás</li> <li>▪ Transmite la información de forma fidedigna evitando situaciones que puedan generar deterioro en el ambiente laboral</li> <li>▪ Toma la iniciativa en el contacto con usuarios para dar avisos, citas o respuestas, utilizando un lenguaje claro para los destinatarios, especialmente con las personas que integran minorías con mayor vulnerabilidad social o con diferencias funcionales</li> </ul>
<b>Colaboración</b>	Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Articula sus actuaciones con las de los demás</li> <li>▪ Cumple los compromisos adquiridos</li> </ul>

RESOLUCIÓN No. 115

07 MAY 2019

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
	institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo</li> </ul>

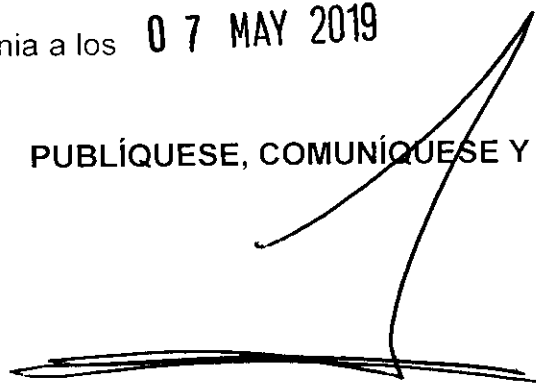
**ARTÍCULO SÉPTIMO:** Los demás aspectos contenidos en la Resolución No. 047 del 25 de febrero del 2016, “Por la cual se modifica la resolución Nro. 118 del 22 de junio de 2015 por la cual se ajusta el manual de funciones, requisitos y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de la Contraloría General del Quindío”, continuarán a excepción en lo que en materia de competencias comportamentales comunes y competencias comportamentales por nivel jerárquico se incorpora en la presente Resolución.

**ARTÍCULO OCTAVO:** La Dirección Administrativa y Financiera enviará a cada funcionario copia del presente acto administrativo que contiene las competencias determinadas; igualmente se les dará a conocer a los servidores públicos en el momento de la posesión o cuando sea ubicado en otra dependencia que implique cambio de funciones, o cuando mediante adopción o modificación del manual se afecten las establecidas para los empleos. Los jefes inmediatos responderán por la orientación del empleado en cumplimiento de la misma

**ARTÍCULO NOVENO:** la presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

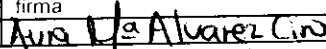
Dada en armenia a los 07 MAY 2019

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



**JUAN MANUEL RODRÍGUEZ BRITO**  
Director Administrativo y Financiero

Con delegación de funciones como Contralor General del Quindío

Proyectado por:	Nombre y apellido	firma	fecha
	Aura María Álvarez C.		Mayo 6/2019

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.