

RESOLUCIÓN 169 DE 2015

(marzo 16)

Diario Oficial No. 49.652 de 1 de octubre de 2015

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS

Por la cual se definen y establecen las competencias laborales específicas para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.

EL DIRECTOR GENERAL,

en uso de sus facultades legales, en especial, las que le confieren los artículos [2o](#) y [5o](#) del Decreto-ley 770 de 2005, así como el numeral 13 del artículo 9o del Decreto 4801 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto 4801 del 20 de diciembre de 2011, se creó la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, como una Unidad Administrativa Especial adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y se fijó su objetivo y estructura, asimismo la Unidad es una entidad especializada con una duración prevista de diez (10) años.

Que mediante Decreto número 4939 del 29 de diciembre de 2011, se estableció la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.

Que el artículo [2o](#) del Decreto-ley 770 de 2005 estableció que “Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo [5o](#) del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley”.

Que el artículo [5o](#) del Decreto-ley 770 de 2005, señaló que “El Gobierno nacional determinará las competencias y los requisitos de los empleos de los distintos niveles jerárquicos”.

Que el artículo 8o del Decreto 2539 de 2005, permite que las entidades públicas puedan adicionar con fundamento en sus particularidades, las competencias comportamentales por nivel jerárquico.

Que con base en la especialidad y duración de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, se requiere establecer y definir unas competencias laborales específicas para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de la planta de personal de la Entidad, que permitan mostrar las habilidades comportamentales mínimas que deben demostrar los empleados públicos que se vinculan a la Entidad.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. CAMPO DE APLICACIÓN. La presente resolución determina las competencias

laborales específicas para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas.



ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS. Las competencias laborales específicas para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, 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 la Unidad, 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, con base en la especialización y duración de la Entidad requerida para el desempeño de los empleos públicos de la planta de personal de la Unidad.



ARTÍCULO 3o. COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS PARA LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE LOS DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS. Las siguientes son las competencias laborales específicas que, como mínimo, deben acreditar los empleados públicos vinculados a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas en cada nivel jerárquico de empleos. Estas serán adicionadas a las competencias establecidas por el Gobierno nacional en el Decreto 2539 de 2005.

3.1. Nivel Directivo

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Afrontamiento del estrés	Se entiende como los esfuerzos cognitivos y conductuales que se deben utilizar para el manejo de demandas internas o externas inherentes a sus labores, los cuales pueden ser o no adaptativos en la medida que permiten superar satisfactoriamente diferentes situaciones demandantes.	Focaliza la dificultad centrándose en la solución. Busca alternativas de solución que sin centrarse en las emociones y sentimientos que puede generar la situación problemática. -- Genera una reevaluación positiva de la dificultad.
Solución de situaciones difíciles	Puede describirse como la consecuencia de acciones orientadas a solucionar situaciones complicadas, teniendo en cuenta el momento oportuno para analizarlo e intervenirlo.	-- Identifica la situación. -- Identifica los criterios de decisión. -- Desarrolla alternativas de solución. -- Evalúa la eficacia de la decisión. -- Implementa alternativas de

solución.

-- Selecciona una alternativa.

Habilidad para Se describe como la capacidad de poder -- Identifica las dificultades y expresión de la manifestar expresar las dificultades que se busca soluciones a través de dificultad de presenten en el momento de afrontar las recursos no propios. afrontamiento emociones generadas por una situación.

Surge como una expresión de desesperanza -- Genera un proceso de frente al control de las emociones y del autoevaluación y monitoreo en problema. donde la autosuficiencia no es favorable para resolver las tensiones producidas por el estrés.

Retroalimentación Es la capacidad para proporcionar -- Identifica las falencias que se información sobre lo que se sabe, se hace y pueden presentar en su equipo se actúa. Permite describir el pensar, sentir de trabajo. y actuar de las personas en su ambiente, lo

que permite conocer su desempeño y cómo -- Presenta asertividad en el puede mejorarlo. momento de describir o proporcionar información sobre la tarea realizada promoviendo mayor calidad en la ejecución de la misma.

Visión estratégica Capacidad para anticiparse y comprender -- Diseñar políticas y los cambios del entorno, establecer su procedimientos que permitan, al impacto a corto, mediano y largo plazo en mismo tiempo, optimizar la Entidad, con el propósito de optimizar utilización de las fortalezas y las fortalezas, actuar sobre las debilidades actuar sobre las debilidades, con y aprovechar las oportunidades del el propósito de aprovechar las contexto. oportunidades del contexto.

-- Fijar la visión de la Entidad y asimismo conducirla como un sistema integral, para que pueda lograr objetivos y metas retadoras.

2. Nivel Asesor

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Comunicación asertiva	Se define como la capacidad de escuchar a los demás y expresar las opiniones de forma clara, efectiva, directa, honesta, respetuosa y adecuada al contexto, lograr respuestas oportunas y efectivas.	-- Expresa argumentos de forma clara y respetuosa y utilizando un lenguaje verbal adecuado al contexto, lograr respuestas y no verbal. -- Interviene efectiva y oportunamente ante las situaciones de conflicto que se

		generan en el entorno laboral.
		-- Busca plantear las ventajas que se obtendrían al generar soluciones pacíficas.
		-- Genera acuerdos y soluciones multilaterales duraderas.
		-- Promueve estrategias de resolución pacífica de conflictos.
Atención al Detalle	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de información.	-- Destina tiempo a informar sobre los errores en el trabajo. -- Busca concientizar a los demás sobre la importancia de los procesos administrativos. -- Entrena sobre nuevas y mejores prácticas de trabajo.
Habilidad para evitar la expresión emocional	Estrategia comportamental en la cual se evitan expresar las emociones dada la carga emocional.	-- Evita reacciones emocionales valoradas como negativas o por las consecuencias de una desaprobación social. -- Moviliza recursos enfocados a regular sus propias emociones.
Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Temple	Capacidad para obrar con serenidad y dominio tanto de sí mismo como en relación a las actividades al cambio, capacidad para afrontar de manera enérgica y al mismo tiempo serena las dificultades y riesgos, explicar a otros, problemas, fracasos o acontecimientos negativos.	-- Obrar con serenidad y dominio tanto en sí mismo como en relación con los planes estratégicos bajo su responsabilidad. -- Afrontar de forma serena las dificultades y riesgos. -- Ser un referente en el ámbito de la entidad por su templanza.
Fortaleza	Capacidad para obrar asumiendo el punto medio en cualquier situación, se relaciona con valores como la prudencia y la sensatez para de la Entidad con el propósito	-- Capacidad para diseñar e implementar políticas dentro de la Entidad con el propósito

optar por la posición intermedia ante las de obrar en todo momento el punto medio dentro de la entidad.

-- En la consecución de los planes estratégicos bajo su responsabilidad y así alcanzar la visión de la entidad.

3.3 Nivel Profesional

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Atención al detalle	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de información.	-- Da especial atención a la revisión de detalles. -- Es detallista y ordenada en su trabajo. -- Una vez identificado un error se ingenia posibles maneras de preverlo y compromete a las demás en su implementación.
Adaptación	Capacidad para buscar estrategias y herramientas cognitivas y comportamentales que permitan ajustarse a exigencias críticas en diferentes escenarios y contextos.	-- Dirige un afrontamiento adecuado a las rutinas y obstáculos que se pueden presentar en el desarrollo de sus labores. -- Genera una visión positiva del presente y futuro del quehacer laboral para ofrecer un desempeño óptimo y satisfactorio dentro de la organización.
Credibilidad técnica	Capacidad para alcanzar con precisión los objetivos planteados, superar los estándares de calidad establecidos, al comprender la esencia de los problemas complejos, generan soluciones prácticas y aplicables y brindar beneficios para la organización.	-- Capacidad para manejar los conocimientos esenciales requeridos en su área de especialización para llevar tareas apropiadamente y responder a necesidades técnicas. -- Capacidad para identificar y proponer soluciones a problemas técnicos de alta complejidad. -- Capacidad para generar confianza en los demás, para que perciban su idoneidad técnica.

Dinamismo Capacidad para actuar con serenidad, -- Actuar con determinación, determinación, firmeza, entusiasmo y firmeza, perseverancia y perseverancia al fin de alcanzar objetivos compromiso a fin de llevar a retadores para llevar a cabo acciones y cabo las acciones que permita emprendimientos que requieran compromiso y alcanzar los objetivos asignados dedicación. al área que conduce.

-- Superar las situaciones exigentes con éxito y mantener en toda ocasión un nivel de desempeño acorde a los estándares establecidos.

Trabajo bajo presión Capacidad para trabajar con determinación, -- Capacidad para trabajar con firmeza y perseverancia a fin de alcanzar determinación y perseverancia a objetivos difíciles o para concretar acciones que fin de alcanzar objetos difíciles requieren un compromiso y esfuerzo mayores con eficacia.

que los habituales, implica mantener un alto

nivel de desempeño aun en situaciones -- Diseñar procedimientos y métodos de trabajo que permitan llevar a cabo planes de su área en contextos complejos.

Trabajar con energía y mantener un alto nivel de desempeño en situaciones exigentes y cambiantes.

3.4. Nivel Técnico

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Atención al detalle	-- Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, corrigiendo errores que puedan a los plazos y los recursos requeridos.	-- Trabaja con rapidez y minuciosidad detectando y interferir en los procedimientos.

Incluye la instrumentación de mecanismos -- Se cerciora y verifica de seguimiento y verificación de permanentemente que su trabajo información. quede libre de errores.

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Adaptación	Capacidad para buscar estrategias y herramientas cognitivas comportamentales que permitan ajustarse a exigencias críticas en diferentes escenarios y contextos.	-- Capacidad para comprender perspectivas diferentes, cambiar convicciones y conductas a fin de adaptarse de forma eficiente a diversas situaciones, contextos, medios y personas.

-- Capacidad para llevar a cabo una revisión crítica de los objetivos bajo

su responsabilidad.

-- Capacidad para ajustar sus acciones a los objetivos de la Entidad.

Dinamismo Capacidad para actuar con serenidad, -- Capacidad para trabajar determinación, firmeza, entusiasmo y activamente en situaciones retadoras perseverancia al fin de alcanzar objetivos y cambiantes.
retadores para llevar a cabo acciones y emprendimientos que requieran -- Capacidad para seguir adelante con serenidad y dominio.

Pensamiento conceptual Capacidad para identificar problemas, -- Capacidad para identificar información significativa y vínculos entre problemas.
situaciones que no están conectadas y construir conceptos y modelos incluso en -- Capacidad para entender situaciones complejas, descomponerlas en pequeñas partes y puntos clave e identificar las relaciones causa-efectivo que se establecen.

-- Definir prioridades para lograr la solución.

Productividad Capacidad para fijarse objetivos de alto -- Capacidad para cumplir con los desempeño y alcanzarlos exitosamente, en requerimientos planteados y superar el tiempo y con la calidad requerida. las expectativas.

-- Mejorar los objetivos establecidos en el tiempo y la forma requeridos.

-- Capacidad para seguir una ruta lógica para la obtención de resultados y ejecutar las tareas planteadas.

3.5. Nivel Asistencial

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Atención al detalle	Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de información.	Identifica errores y los corrige oportunamente.
Trabajo bajo presión	Capacidad para trabajar con determinación, firmeza y perseverancia a fin de alcanzar objetivos difíciles o para concretar acciones que requieren un compromiso y esfuerzo mayores que los habituales, implica mantener un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes.	Capacidad para trabajar con perseverancia y eficacia a fin de alcanzar los objetivos que se le han fijado. -- Trabajar con energía y mantener un nivel de desempeño esperado incluso en situaciones de exigencia.
Conciencia Organizacional	Capacidad para reconocer los elementos constitutivos de la entidad, así como los cambios y comprender e interpretar las relaciones de poder dentro de la misma.	Capacidad para conocer los elementos constitutivos de la entidad. -- Comprender e interpretar relaciones de poder. -- Identificar adecuadamente a las personas que toman decisiones dentro de su área.
Productividad	Capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requerida.	Demostrar preocupación por la obtención de resultados, así como también la manera como se ejecutan las tareas.
Relaciones públicas	Capacidad para establecer relaciones con redes complejas de personas cuya colaboración es necesaria para tener influencia sobre los referentes sociales, económicos y políticos de la entidad, a su red de contactos, la cual se encuentra integrada por aspectos generales de la cultura, o que específicas respecto de sus permite desenvolverse en el medio de la responsabilidad. Entidad en momentos y formas adecuados.	Capacidad para conseguir el apoyo y la cooperación de las personas adecuadas pertenecientes a su red de contactos, la cual se encuentra integrada por aspectos generales de la cultura, o que específicas respecto de sus permite desenvolverse en el medio de la responsabilidad.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Durante los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente resolución, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Secretaría General, establecerá y aplicará el mecanismo pertinente para evaluar las competencias laborales específicas de los empleados públicos vinculados en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas, con anterioridad a la expedición del presente acto administrativo.

En caso de encontrar falencias o la inexistencia de las competencias laborales específicas en

alguno de los empleados públicos vinculados con la Unidad, el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano de la Secretaría General, suscribirá planes individuales de mejoramiento que permitan la apropiación y el cumplimiento de las conductas mínimas establecidas en el presente acto administrativo.



ARTÍCULO 4o. MANUAL DE FUNCIONES Y REQUISITOS. Las competencias laborales específicas de los empleados públicos vinculados en la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas serán incluidas en el correspondiente acto administrativo de adopción, modificación, ajustes o actualización del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Unidad.



ARTÍCULO 5o. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá D. C., a 16 de marzo de 2015.

El Director General,

JESÚS RICARDO SABOGAL URREGO.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

