







20181110003343 13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS -INCI-

En ejercicio de sus facultades que le confiere el numeral 6.12 del artículo 6 del Decreto 5012 de 2006 y el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No. 201551110000443 del 4 de marzo de 2015, "por la cual se Modifica el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de Instituto Nacional para Ciegos – INCI"

Que mediante Resolución No.20181110002013 del 9 de agosto del 2018 "Por la cual se modifica el manual y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Instituto Nacional para Ciegos – INCI, adoptado mediante Resolución No.20151110002013 del 09 de Agosto del 2018".

Que en el inciso segundo del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 –Único Reglamentario del Sector Función Pública- señalo que «la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del órgano o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Titulo».

Que en cumplimiento de lo dispuesto en Decreto 1006 de 2004, la Oficina de Talento Humano adelanto un estudio de las nuevas competencias comunes y por nivel jerárquico de la Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales para el Sector Público, adoptadas por el Decreto 815 de 2018, compilado en el Decreto 1083 de 2015 - Único Reglamentario Del Sector de Función Pública encontrando que las mismas son compatibles con las definidas en el sistema integrado de gestión de la entidad y viendo conveniente actualizar el manual de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta de personal del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-.

En mérito de lo anterior,

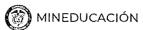
RESUELVE

Artículo 1. . Modificación del Manual de Funciones y de Competencias Laborales. Modifíquese el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para incorporar las competencias comportamentales comunes por niveles jerárquicos como lo establece el Decreto 815 de 2018 en Setenta y dos (72) empleos de la planta de personal del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-.

Artículo 2. Incorporación. Incorporase las competencias laborales a los cargos de la planta de personal del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-. Por niveles jerárquicos de la siguiente forma:









20181110003343 13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

2.1 Nivel Directivo

No. DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DE EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Director General de Entidad	0015	21
1	Secretario General de Entidad	0037	18
1	Subdirector General de Entidad	0040	18

Incorpórense las siguientes competencias laborales:

Competencia ·	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Visión estratégica	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	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor 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 Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo









20181110003343 13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos 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 Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión. Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los	Prevé situaciones y escenarios futuros 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









20181110003343 13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
	plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	 Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos Optimiza el uso de los recursos Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada









20181110003343 13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente Asume los riesgos de las decisiones tomadas Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas
Gestión del desarrollo de las personas	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	Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas
Pensamiento Sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno









20181110003343 13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
	abordar el	· Comprende y gestiona las interrelaciones
	funcionamiento integral	entre las causas y los efectos dentro de los
	y articulado de la	diferentes procesos en los que participa
	organización e incidir en	· Identifica la dinámica de los sistemas en los
	los resultados	que se ve inmerso y sus conexiones para
	esperados	afrontar los retos del entorno
		· Participa activamente en el equipo
		considerando su complejidad e
		interdependencia para impactar en los
ļ		resultados esperados
		· Influye positivamente al equipo desde una
		perspectiva sistémica, generando una
		dinámica propia que integre diversos
		enfoques para interpretar el entorno
		· Establece estrategias que permitan prevenir
	Capacidad para	los conflictos o detectarlos a tiempo
	identificar situaciones	· Evalúa las causas del conflicto de manera
	que generen conflicto,	objetiva para tomar decisiones
Desclusión de conflictes	prevenirlas o afrontarlas	· Aporta opiniones, ideas o sugerencias para
Resolución de conflictos	ofreciendo alternativas	solucionar los conflictos en el equipo
	de solución y evitando	· Asume como propia la solución acordada
	las consecuencias	por el equipo
	negativas	· Aplica soluciones de conflictos anteriores
		para situaciones similares

2.2 Nivel Asesor

No. DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DE EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Asesor	1020	9
1	Asesor	1020	7
1	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	9
1	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	9









20181110003343 13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

Incorpórense las siguientes competencias laborales:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Confiabilidad técnica	Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad	Mantiene actualizados sus conocimientos para apoyar la gestión de la entidad Conoce, maneja y sabe aplicar los conocimientos para el logro de resultados Emite conceptos técnicos u orientaciones claros, precisos, pertinentes y ajustados a los lineamientos normativos y organizacionales Genera conocimientos técnicos de interés para la entidad, los cuales son aprehendidos
Creatividad e innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de recursos	y utilizados en el actuar de la organización Apoya la generación de nuevas ideas y conceptos para el mejoramiento de la entidad Prevé situaciones y alternativas de solución que orienten la toma de decisiones de la alta dirección Reconoce y hace viables las oportunidades y las comparte con sus jefes para contribuir al logro de objetivos y metas institucionales Adelanta estudios o investigaciones y los documenta, para contribuir a la dinámica de la entidad y su competitividad
Iniciativa	Anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución	Prevé situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección Enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos Reconoce y hace viables las oportunidades









20181110003343 13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Construcción de relaciones	Capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplir los objetivos institucionales	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 Utiliza contactos para conseguir objetivos Comparte información para establecer lazos Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado
Conocimiento del entorno	Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno.	Se informa permanentemente sobre políticas gubernamentales, problemas y demandas del entorno Comprende el entorno organizacional que enmarca las situaciones objeto de asesoría y lo toma como referente Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas y las tiene en cuenta al emitir sus conceptos técnicos Orienta el desarrollo de estrategias que concilien las fuerzas políticas y las alianzas en pro de la organización

2.2 Nivel Profesional

No. DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DE EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2	Profesional Especializado	2028	20
1	Profesional Especializado	2028	19
12	Profesional Especializado	2028	14
3	Profesional Especializado	2028	13









20181110003343

13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

7	Profesional Universitario	2044	7
11	Profesional Universitario	2044	5

Incorpórense las siguientes competencias laborales:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aporte técnico-profesional	Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos.	 Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad. Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista. Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles
Comunicación efectiva	Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.	 Utiliza canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono agradable para el receptor. Redacta textos, informes, mensajes, cuadros o gráficas con claridad en la expresión para hacer efectiva y sencilla la comprensión. Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida. Da respuesta a cada comunicación recibida de modo inmediato.
Gestión de procedimientos	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.	 Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos. Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas. Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos.
Instrumentación de decisiones	Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.	 Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo Adopta decisiones sobre ellas con base en información válida y rigurosa Maneja criterios objetivos para analizar la materia a decidir con las personas involucradas









20181110003343

13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		 Asume los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo de trabajo al que pertenece

Nivel Profesional con Personal a Cargo

Se adicionan las siguientes competencias:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, identificando potencialidades personales y profesionales para facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales	 Identifica, ubica y desarrolla el talento humano a su cargo. Orienta la identificación de necesidades de formación y capacitación y apoya la ejecución de las acciones propuestas para satisfacerlas. Hace uso de las habilidades y recursos del talento humano a su cargo, para alcanzar las metas y los estándares de productividad. Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de las personas y la organización.
Toma de decisiones	Elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión	 Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad. Toma en cuenta la opinión técnica de sus colaboradores al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla. Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad. Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.

2.3 Nivel Técnico

No. DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DE EMPLEO	CODIGO	GRADO
2	Técnico Administrativo	3124	10
2	Técnico Operativo	3132	16
1	Técnico Operativo	3132	15
3	Técnico Operativo	3124	15









20181110003343

13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

1	Técnico Operativo	3132	14
2	Técnico Operativo	3132	13
3	Técnico Operativo	3132	12
1	Técnico Operativo	3132	10

Incorpórense las siguientes competencias laborales:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Confiabilidad Técnica	Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad	 Aplica el conocimiento técnico en el desarrollo de sus responsabilidades Mantiene actualizado su conocimiento técnico para apoyar su gestión. Resuelve problemas utilizando conocimientos técnicos de su especialidad, para apoyar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Emite conceptos técnicos, juicios o propuestas claras, precisas, pertinentes y ajustadas a los lineamientos normativos y organizacionales.
Disciplina	Adaptarse a las políticas institucionales y generar información acorde con los procesos.	 Recibe instrucciones y desarrolla actividades acordes con las mismas. Acepta la supervisión constante. Revisa de manera permanente los cambios en los procesos.
Responsabilidad	Conoce la magnitud de sus acciones y la forma de afrontarlas	 Utiliza el tiempo de manera eficiente. Maneja adecuadamente los implementos requeridos para la ejecución de su tarea. Realiza sus tareas con criterios de productividad, calidad, eficiencia y efectividad. Cumple con eficiencia la tarea encomendada.

2.4 Nivel Asistencial

No. DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DE EMPLEO	CODIGO	GRADO
1	Secretario Ejecutivo	4210	21
1	Secretario Ejecutivo	4210	16
6	Secretario	4178	12
1	Conductor Mecánico	4103	11
2	Auxiliar Administrativo	4044	9
3	Operario Calificado	4169	13

Incorpórense las siguientes competencias laborales:









20181110003343

13-11-2018

"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de las dependencias del Instituto Nacional para Ciegos -INCI-"

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas	
Manejo de la información	Manejar con responsabilidad la información personal e institucional de que dispone.	 Maneja con responsabilidad las informaciones personales e institucionales de que dispone Evade temas que indagan sobre información confidencial Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea Organiza y custodia de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización No hace pública la información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas Transmite información oportuna y objetiva 	
Relaciones interpersonales	Establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás	 Escucha con interés y capta las necesidades de los demás Transmite la información de forma fidedigna evitando situaciones que puedan generar deterioro en el ambiente laboral 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 	
Colaboración	Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.	 Articula sus actuaciones con las de los demás. Cumple los compromisos adquiridos. Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo. 	

Artículo 3. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

In Luce

Director General

Elaboro: Gabriel Felipe Muñoz - Contratista INCI Proyectó: Andrea Cuadros Cortes 👐 Revisó: Andrea Cuadros / Darío Montañez







JUSTIFICACIÓN TÉCNICA PARA LA ACTIALIZACIÓN, MODIFICACIÓN, O ADICIÓN DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DEL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS -INCI-09 noviembre del 2018

Acorde con lo establecido en la Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, aprobada por la XVII Conferencia de Ministros y Ministras de Administración Pública y Reforma del Estado en Bogotá, en julio de 2016, del cual Colombia hace parte, la identificación y desarrollo de las competencias de los servidores públicos contribuyen al cumplimiento de los fines del Estado.

En la citada Guía se determinaron las competencias que deben acreditar o desarrollar quienes estén vinculados a la administración pública, agrupadas en tres secciones: competencias transversales, competencias directivas y competencias profesionales, las cuales fueron adoptadas en Colombia a través del Decreto 815 de 2018.

Por lo anterior, se requiere modificar la Resoluciones No.20181110002013 del 09 de Agosto del 2018 y No. 20151110000443 del 04 de Marzo del 2015, para adoptar las nuevas competencias comportamentales en el manual de funciones y competencias laborales, en todos los perfiles, niveles jerárquicos y grados, en cumplimiento de la normatividad vigente para los empleos públicos, atendiendo, a su vez, las necesidades del servicio que se derivan del modelo de operaciones establecido por la entidad, a través de su Sistema Integrado de Gestión.

ANDRÉÀ CARDLINA CUADROS CORTES COORDINADORA GRUPO GESTION HUMANA Y DE LA INFORMACIÓN

Aprobó: Andrea Carolina Cuadros Cortes Revisó: Darío Javier Montañez Vargas SElaboró: Gabriel Fernando Muñoz Díaz – Consultor