

Criterios de valoración

Es constante en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es constante en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desempeña. Puede mejorar.	4
Es constante en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desempeña. Puede mejorar.	3
No es constante en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no es manifiesto, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Note: El número de pares y colaboraciones, será por lo menos de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 60%	Para 20%	Colaboradores 20%			
Aprendizaje continuo	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.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	4	4	5	4	4.3	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4	4	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciadas, que le permitan mejorar sus conocimientos en flujos informales de retroalimentación.	4	5	5			
		Asume la responsabilidad por sus resultados.	2.4	0.9	1.0			
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4	4	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	4	5			
		Adopta medidas para mitigar riesgos.	4	4	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	3	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados habituales esperados.	4	4	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4	4	5			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para mitigar los riesgos.	4	4	5	5	4.2	
		Aporta elementos para la consecución de resultados empujando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4	4	5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	4	5			
		Valora y aborda las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	2.4	0.8	1.0			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4	5	5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	4	4	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	4	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	4	4	5			
		Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	2.4	0.9	1.0			
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	4	5	4	4.2	
		Apoya a la organización en situaciones críticas.	4	4	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4	4	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin discutir sus tareas.	4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
Total Puntaje Evaluador			2.4	0.8	1.0			
Total Puntaje Evaluado								
Comentarios con la organización			Atiende el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			5	4.2	
Total Puntaje Evaluador			4	4	5			

Trabajo en equipo	Trabaja con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes	Respetó la diversidad de opiniones y opiniones de los miembros del equipo	4	5	5	5	4.3	
		Assume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	4	4	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su reputación en la consecución de los objetivos grupales	4	4	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	4	5	5			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	4	4	5	5	4.3	
		Accede y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	2.4	0.9	1.0			
		Responde al cambio con flexibilidad	4	5	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	4	4	5			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflictos, prevenirlos ante la posibilidad de agravarse, asumir las medidas de solución y evaluar las consecuencias regulatorias	Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	4	4	5	5	4.3	
		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	4	4	5			
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	4	4	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	4	5	5			
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 encicla estructura la actividad más adecuada frente a cada situación presente o eventual, considerando el equipo la posibilidad de tomar decisiones que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	Assume como propia la solución acordada por el equipo	4	5	5	5	4.2	
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	4	5	5			
		Analiza objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	2.4	0.9	1.0			
		Adopta alternativas si el conflicto presenta obstrucciones a la solución de la planeación anual, involucrando al equipo, asesores y superiores para el logro de los objetivos	4	4	5			
Planificación	Delinear el desarrollo las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos	Identifica las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	4	4	5	5	4.3	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	4	4	5			
		Presenta nuevas estrategias ante asesores y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	4	4	5			
		Construye de manera acertada, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	4	4	5			
Tema de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, correspondiéndolo con acciones concretas y consecuentes con la decisión	Preve situaciones y escenarios futuros	4	5	5	5	4.2	
		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	4	4	5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en las indicaciones y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y mejoramiento del proceso	4	5	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y colaboradores	4	4	5			
Total Puntaje Evaluador		Optimiza el uso de los recursos	4	5	5	5		
		Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo	4	4	5			
			2.4	0.9	1.0			
			4	4	5			

Total Puntaje Evaluador		2.4	0.8	1.0			
Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las aplica activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4	4	5			
	Promueve la formación de equipos con interrelaciones positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	5	5			
	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la productividad profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	4	5	5	4.3	
	Asume una función orientadora para promover y alcanzar las mejores prácticas y desempeños.	4	4	5			
	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	5	5			
	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4	4	5			
	Total Puntaje Evaluador		2.4	0.9	1.0		
	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interrelaciones del entorno.	4	4	5			
	Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	4	5			
	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4	4	5	5	4.2	
Pensamiento sistémico	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interrelación para impactar en los resultados esperados.	4	4	5			
	Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que impulse diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	4	5			
	Total Puntaje Evaluador		2.4	0.8	1.0		
	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	4	5	5			
	Forma equipos y los dirige responsabilizando y basados en función de las competencias, el potencial y los talentos de los miembros del equipo.	4	4	5			
	Crea compromiso y motiva a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y objetivos, superando hitos y pesimismo para alcanzar las metas.	4	4	5			
	Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra los éxitos con su gente, fomentando positivamente en la calidad de vida laboral.	4	4	5	5	4.2	
	Protege, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	4	5			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4	4	5			
	Total Puntaje Evaluador		2.4	0.8	1.0		
Valoración final		4		85%			
FECHA: 07/02/2025							
VIGENCIA: 2024							
Firma del Superior Jerárquico Laura Milena Roa Zeidan							
Firma del Gerente Público Gabriel Espeñan Lemus Solano							