

Criterios de valoración

Se evalúa en su comportamiento, da ejemplo o induce a otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Se evalúa en su comportamiento, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. Puede mejorar.	4
Su comportamiento es ejemplar de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no es ejemplar, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valorem de los servidores públicos (1-5)			Autovaloración	Valorem actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 60%	Pares 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	4	4	4.0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4	4	4			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas mediante diferencias, que le permiten mejorar sus conocimientos en hijos filiales de inter-geracional.	4	4	4			
		Assume la responsabilidad por sus resultados.	2.4	0.8	0.8			
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	4	4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4	4	4			
		Planifica estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	4	4			
		Se enfrenta y supera los resultados y expectativas esperados, considerando los riesgos y obstáculos por la entidad.	4	4	4			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	4	4			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir las competencias organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Aporta elementos para la consecución de resultados empujando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4	4	4	4	4.1	
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	4	4			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	2.4	0.8	0.8			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	4	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4	4	4			
		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	4			
		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	5	5			
		Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	2.4	0.9	0.9			
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	5	5			
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.	Apoya a la organización en situaciones críticas.	4	5	5	5	4.2	
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando es requerido, sin descuidar sus tareas.	4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
			4	4	5			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	4	4	5	5	4.3	
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	4	4	5			
			4	4	5			
			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	0.9	1.0			

Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Asume 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 repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	4	5	4	4	4.2
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permita compartir información o ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4	4	4		
Adaptación al cambio	Entender 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 adaptación de las actividades a cargo del equipo.	4	4	5		
		Acorda y se adapta rápidamente a las nuevas situaciones.	2.4	0.8	0.9		
		Responde al cambio con flexibilidad.	4	5	5		
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflictos, presentarlos o afrontarlos de manera adecuada, determinar la solución y evaluar las consecuencias negativas.	Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	4	5	5	5	4.4
		Formula el grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	4	5	5		
		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	4	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 dirigida identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la importancia de las acciones que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	5	5		
		Aporta opciones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	4	4	5	5	4.2
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	4	4	5		
Planesación		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	4	4	5		
		Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	2.4	0.8	1.0		
		Adopta alternativas si el conflicto presenta obstrucciones a la ejecución de la planesación anual, involucrando al equipo, aliados y terceros para el logro de los objetivos.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador		Monitorea los avances con el fin de evaluar la efectividad en los resultados del área a su cargo, para ajustar acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4	5	5	5	4.3
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados y introduce cambios en la planesación para mejoramientos.	4	4	5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	4	4	5		
Toma de decisiones		Comunica de manera clara, clara y contundente el deberlo o la meta asignado al subordinado y comprometo de los equipos de trabajo.	4	5	5		
		Provee situaciones y escenarios futuros.	2.4	0.9	1.0		
		Establece los plazos de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos institucionales, teniendo en cuenta las exigencias, responsabilidades, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.	4	4	4		
Total Puntaje Evaluador		Hace seguimiento a la planesación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y reorientamiento del proceso.	4	4	4	4	4.0
		Ordena la planesación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y stakeholders.	4	4	4		
		Optimiza el uso de los recursos.	4	4	4		
Toma de decisiones		Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo.	4	4	4		
		Ejerce con oportunidad, entre las alternativas disponibles, las que mejor se ajustan a las necesidades y compromisos de la entidad.	2.4	0.8	0.8		
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y decidir en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	5	5	4	4.2
Total Puntaje Evaluador		Ejecuta los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace cargo de forma efectiva.	4	4	5		
		Dedica acciones y oportunidades frente a posibles decisiones y etapas de toma de decisión.	4	4	4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador			2.4	0.9	0.9		

Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonizan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4	5	5			
		Promueve la formación de equipos con interrelaciones positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, portando en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	5	4			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la productividad profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4	4	5	5		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad humana 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		24	0.9	1.0			
	Pensamiento sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	4	5	5			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	5	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			
Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interrelaciones para impactar en los resultados esperados.		4	4	5	5			
Intuye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que impulse diversos esfuerzos para interpretar el entorno.		4	5	5				
Total Puntaje Evaluador		24	0.9	1.0				
Liderazgo efectivo		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 les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	4	5	5			
		Crea compromiso y motiva a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y dificultades, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4	5	5			
		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, fomentando positivamente en la calidad de vida laboral.	4	5	5	5		
	Protege, fomenta y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de resolución.	4	4	5	5			
	Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4	5	5				
	Total Puntaje Evaluador	24	1.0	1.0				
				Valoración final				
				4				
				85%				
FECHA: 07/02/2025								
VIGENCIA: 2024								
Firma del Superior Jerárquico Laura Milena Roa Zeidán								