

Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e induce en otros, en su organización y trasciende su ámbito de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se distancia entre sus pares y en sus entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	3
No es consistente en su conducta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboraciones, será polivalente de la entidad, se recomendará 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%	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	5	5	5	4.5	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4.5	5	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferentes, que le permiten revisar sus conocimientos en flujos informales de intercambio.	4	5	5			
		Asume la responsabilidad por sus resultados.	2.5	1.0	1.0			
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4.5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	5	5			
		Adopta medidas para mantener riesgos.	4	5	5			
		Planifica estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	5	5			
		Se da a conocer y obtiene los resultados institucionales esperados.	4.5	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los cambios que exige la administración pública.	4	5	5			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir las competencias organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para mitigar los riesgos.	4	5	5	5	4.5	
		Apoya elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4.5	5	5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4.5	5	5			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	2.5	1.0	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	5	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.	4.5	5	5			
		Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	2.5	1.0	1.0			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4.5	5	5	5	4.5	
		Apoya a la organización en situaciones críticas.	4	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	4.5	5	5			
		Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	2.5	1.0	1.0			
		Respete la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	4.5	5	5			
			4	5	5			
Total Puntaje Evaluador								

Gestión del desarrollo de las personas	Fortalecer la cultura 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, atendiendo a los incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las aplica adecuadamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4,5	5	5			
		Promueve la formación de equipos con habilidades positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, promoviendo en común experiencias, habilidades y problemas.	4	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la productividad profesional de los miembros del equipo, facilitando la relación de los miembros del equipo.	4	5	5	5	4,5	
		Asigna una función orientadora para promover y alcanzar las mejores prácticas y desempeños.	4	5	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	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y habilidades directivas.	4	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,5	1,0	1,0			
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las intenciones del entorno.	4,5	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	5	5	5	4,5	
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Intuye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4,5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		2,5	1,0	1,0				
		Traduce la visión y toma que cada miembro del equipo se compromete y aporta en un entorno participativo y de toma de decisiones.	4,5	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 moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y desafíos, 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	4,5	
		Protege, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador		2,5	1,0	1,0				
Valorador final			4,5	50%				
FECHA: 07/02/2025								
VIGENCIA: 2024								
Firma del Superior Jerárquico Laura Milena Roa Zeidán								
Firma del Gerente Público María Alejandra Salas Álvarez								