







SUPERINTENDENCIA  
DE SOCIEDADES

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN

Código: GTH-F-025

Fecha: 11 de abril de 2024

Versión 004

Página 4 de 5

### Formato 4. Valoración de Competencias

#### Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia 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 se manifiesta, 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	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 60%	Pares 20%	Colaboradores 20%			
<b>Aprendizaje continuo</b>	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.  Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.  Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	4,5  4,5	5  5	5  5	4,8  5	2,9	
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			0,9	1,0	1,0			
<b>Orientación a resultados</b>	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.  Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.  Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.  Adopta medidas para minimizar riesgos.  Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.  Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.  Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4,5  5  5  5	5  5  5  5	5  5  5  5	4,8  5  5  5	4,8	



		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4	5	5	5				
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	4,8					
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,8	1,0	1,0					
<b>Adaptación al cambio</b>	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	4	5	5	5				
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	4,8					
		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		4,7		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5	5				
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,7	1,0	1,0			
		<b>Resolución de conflictos</b>	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5	5		
				Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5	5		
Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5			5	5	5		5,0		
Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5			5	5	5				
Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5			5	5	5				
<b>Total Puntaje Evaluador</b>				3,0	1,0	1,0				
<b>Vision estratégica</b>	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.			Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4	5	5	5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	5	5	5		4,6		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5	5				
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>			4,6					
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>			4,6					

	Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	5	5	5		
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,6	1,0	1,0	1,0		
<b>Planeación</b>	Prevé situaciones y escenarios futuros.	4	5	5	5		
	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	5	5	5		
	Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5	5		4,8
	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5	5		
	Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5	5		
	Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5	5		
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,8	1,0	1,0	1,0		
<b>Toma de decisiones</b>	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	4	5	5	5		
	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5	5		4,9
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5	5		
	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5	5		
	Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5	5		
	Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5	5		
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,9	1,0	1,0	1,0		
	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	5		
	Promueve la formación de equipos con interéreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5	5		

<b>Gestión del desarrollo de las personas</b>	Fortar 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.	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	5	5	5	4,8					
		Assume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	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.	5	5	5	5						
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5	5						
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>				2,8			1,0	1,0		
		<b>Pensamiento sistémico</b>	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5			5	5	4,5	
				Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	5			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		
				Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interacción para impactar en los resultados esperados.	4	5			5	5		
				Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	5			5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>				2,5	1,0	1,0						
<b>Liderazgo efectivo</b>	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.	5	5	5	5	5,0					
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5	5						
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	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, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5	5						
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5	5						





