

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 alcanzar.	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 polestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / diferenciales	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. 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.	5 5 4	5 5 5	5 5 5	5 5 5	4,8	
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0			
Asume la responsabilidad por sus resultados.			5	5	5	5		
Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.			5	5	5	5		
Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.			4	5	5	5		
Adopta medidas para minimizar riesgos.			4	5	5	5		
Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.			4	5	5	5		
Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.			4	5	5	5		
Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.			5	5	5	5	5	
Orientación a resultados							4,7	
Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.								

		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4	5	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5		5	
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5		5	
		Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	
		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	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.	4	5	5		5	
		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	
		Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0	
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlos ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5			
		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.	5	5	5		5	
		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	
		Monitoreará periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	5	5		5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5		5	
		Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0	
		Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0	
		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.						
		Total Puntaje Evaluador			5			4,7

