


| | | |
|---|--|--|
|  | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Código: GTH-FM-025 |
| | FORMATO: ACUERDO DE GESTIÓN | Fecha: 28/10/2025 |
| | | Versión: 005 |
| | | Clasificación de la Información: Pública |

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 | Pares | Colaboradores | | | |
| | | | 60% | 20% | 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. | 5 | 4,9 | 5 | 5 | 5,0 | |
| | | Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. | 5 | 4,9 | 5 | | | |
| | | 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 | 5 | | | |
| | | Total Puntaje Evaluador | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | | |
| Orientación a resultados | Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad. | Assume la responsabilidad por sus resultados. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 | |
| | | Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. | 5 | 4,9 | 5 | | | |
| | | Adopta medidas para minimizar riesgos. | 5 | 4,9 | 5 | | | |
| | | Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. | 5 | 4,9 | 5 | | | |
| | | Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos. | 5 | 4,9 | 5 | | | |
| | | Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos. | 5 | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | | | | |
| Orientación al usuario y al ciudadano | Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (ítemos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad. | Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 | |
| | | Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos. | 5 | 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. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano. | 5 | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | | | | |
| Compromiso con la organización | Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales. | Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 | |
| | | Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Apoya a la organización en situaciones difíciles. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas. | 5 | 5 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | | | | |
| Trabajo en equipo | Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes. | Cumple los compromisos que adquiere con el equipo. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 | |
| | | Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Assume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad. | 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 | 5 | | | |
| Total Puntaje Evaluador | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | | | | |
| Adaptación al cambio | Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios. | Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 | |
| | | 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 | | | |
| | | Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Total Puntaje Evaluador | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | | |
| | | Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo. | 5 | 5 | 5 | | | |

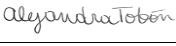
| | | | | | | | |
|--|--|--|-----|-----|-----|---|-----|
| Resolución de conflictos | Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas. | Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| | | Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Asume como propia la solución acordada por el equipo. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares. | 5 | 5 | 5 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 3,0 | 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. | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. | 5 | 4,9 | 5 | 5 | 5,0 |
| | | 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 | | |
| | | Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales. | 5 | 5 | 5 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | |
| Planeación | Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas. | Preve situaciones y escenarios futuros. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| | | 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. | 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 | 4,9 | 5 | | |
| | | Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Optimiza el uso de los recursos. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo. | 5 | 5 | 5 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | |
| Toma de decisiones | Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión. | Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| | | 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 | | |
| | | Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad. | 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 | | |
| | | Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Asume los riesgos de las decisiones tomadas. | 5 | 5 | 5 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | |
| Gestión del desarrollo de las personas | Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen 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. | 5 | 4,9 | 5 | 5 | 5,0 |
| | | Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños. | 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 | 4,9 | 5 | | |
| | | Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas. | 5 | 5 | 5 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | |
| 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. | Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno. | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,0 |
| | | Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados. | 5 | 5 | 5 | | |
| | | Infuye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno. | 5 | 5 | 5 | | |
| Total Puntaje Evaluador | | | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | |
| Gestión de recursos humanos | Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando | 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 | 4,9 | 5 | | |
| | | Creo 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 | | |

| | | | | | | | | |
|---------------------------|--|--|-----|-----|-----|---|-----|--|
| Liderazgo efectivo | un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados. | 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 | 5,0 | |
| | | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto. | 5 | 5 | 5 | | | |
| | | Total Puntaje Evaluador | 3,0 | 1,0 | 1,0 | | | |

| | | |
|-------------------------|---|------|
| Valoracion final | 5 | 100% |
|-------------------------|---|------|

| | |
|-----------------|-------------------------|
| FECHA | 16/02/2026 |
| VIGENCIA | 04/09/2025 - 31/12/2025 |


Firma del superior jerárquico
 -(Secretaría General)
 -(Secretaría General)


Firma del gerente público
 -(Directora Talento Humano)
 -(Dirección de Talento Humano)

Créditos: Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

