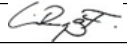
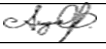




| Criterios de valoración  |  |   |   |       |               |                |                   |                                       |
|--|--|---|---|-------|---------------|----------------|-------------------|---------------------------------------|
| Es consistente en su comportamiento, da ejemplo 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 es 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              |                   |                                       |
| <b>Nota:</b> 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   | 5     | 5             | 5,0            |                   |                                       |
|  |  | Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.   | 5   | 5     | 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             |                |                   |                                       |
|  |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>  | 3,0   | 1,0   | 1,0           |                |                   |                                       |
| Orientación a resultados   | Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.   | Asume la responsabilidad por sus resultados.  | 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   | 5     | 5             |                |                   |                                       |
|  |  | Adopta medidas para minimizar riesgos.  | 5   | 5     | 5             |                |                   |                                       |
|  |  | Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.   | 5   | 5     | 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   | 5     | 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             |                |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 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 (internos 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             | 4,8            |                   |                                       |
|  |  | 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.   | 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.   | 5   | 5     | 5             |                |                   |                                       |
|  |  | Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.   | 5   | 5     | 5             |                |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 2,8  | 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             | 4,9            |                   |                                       |
|  |  | Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades.  | 5   | 4     | 4             |                |                   |                                       |
|  |  | 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             |                |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 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             | 4,9            |                   |                                       |
|  |  | Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.  | 5   | 5     | 4             |                |                   |                                       |
|  |  | Asume 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     | 4             |                |                   |                                       |
|  |  | 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     | 4             |                |                   |                                       |
| <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 3,0  | 1,0   | 0,9   |       |               |                |                   |                                       |
| 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             | 5,0            |                   |                                       |
|  |  | 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   |     |  |  |
|   |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 3.0 | 1.0 | 1.0 |     |  |  |
| <b>Resolución de conflictos</b>               | Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlos ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.  | Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o seleccionarlos a tiempo.  | 5   | 5   | 5   | 5,0 |  |  |
|   |  | Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.  | 5   | 5   | 5   |     |  |  |
|   |  | 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   |     |  |  |
|   |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 3.0 | 1.0 | 1.0 |     |  |  |
| <b>Visión 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. | Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.  | 5   | 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   |     |  |  |
|   |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 3.0 | 1.0 | 1.0 |     |  |  |
| <b>Planeación</b>                             | Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.   | Prevé situaciones y escenarios futuros.  | 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   | 5   | 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   |     |  |  |
|   |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 3.0 | 1.0 | 1.0 |     |  |  |
| <b>Toma de decisiones</b>                     | 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   | 5,0 |  |  |
|   |  | 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 toma de forma pertinente.  | 5   | 5   | 5   |     |  |  |
|   |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 3.0 | 1.0 | 1.0 |     |  |  |
| <b>Gestión del desarrollo de las personas</b> | 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.   | 5   | 5   | 5   | 4,9 |  |  |
|   |  | 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   | 5   | 4   |     |  |  |
|   |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 3.0 | 1.0 | 0,9 |     |  |  |
| <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.   | 4   | 4   | 4   | 4,8 |  |  |
|   |  | 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   |     |  |  |
|   |  | Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.  | 5   | 5   | 4   |     |  |  |
|   |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>   | 2,9 | 1,0 | 0,9 |     |  |  |
|   |  | 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   | 4   |     |  |  |

|                      |  |   |   |     |     |     |
|----------------------|--|---|---|-----|-----|-----|
| Liderazgo efectivo   | Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados. | 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   | 4   | 4,8 |
|                      |  | Da un 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   | 4   |     |
|                      |  | 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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral. | 5   | 5   | 4   |     |
|                      |  | Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.   | 5   | 5   | 4   |     |
|                      |  | Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.  | 5   | 5   | 4   |     |
|                      |  | <b>Total Puntaje Evaluador</b>  | 3,0   | 1,0 | 0,8 |     |
|                      |  | <b>Valoración final</b>   |   | 5   | 80% |     |
| <b>FECHA</b>         |  |    |  |     |     |     |
| <b>VIGENCIA 2025</b> |  | <b>Firma del Superior Jerárquico</b>  | <b>Firma del Gerente Público</b>  |     |     |     |