



FECHA

18 DE FEBRERO DE 2025

VIGENCIA

2025

*Paola Herrera I*

Firma del Superior Jerárquico

*EnatHialDmciad.*

Firma del Gerente Público

## Formato 4. Valoración de Competencias



### Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, de acuerdo a lo que se espera de un referente en su organización y responde al entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desempeña. Puede mejorar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desempeña. 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 posterior 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			
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		
		Genera 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 permitan mejorar sus conocimientos en flujos informales de interacción.	5	5	5			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3.0	3.0	3.0			
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	4.5		
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4.5	5	4.5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4.5	5	4.5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4.5	5	4.5			
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.	Planifica estrategias para alcanzar o superar los resultados.	5	5	5	5.0		
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4.5	4	4.5			
		Compite con oportunidades las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos e hitos establecidos por la entidad.	5	5	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	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	4.8		
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	4.5			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los colaboradores de la entidad.	2.0	1.0	1.0			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4	5	4.9		
		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 principios de no estigmatización y no discriminación y genera espacios e lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas aumentando un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los colaboradores de la entidad.	2.0	1.0	1.0	5.0		
		Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5			
		Atiende las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4.5	5	4.5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas eficientemente, ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5	5.0		
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	4.5	5	4.5			
		Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5			
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	5			
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 el logro de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	5	5.0		
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	4.5	5	4.5			
		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			
Planificación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificar las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	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			
		Optimiza el uso de los recursos.	4.5	5	4.5			
		Identifica oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4.5	5	4.5			
Toma de decisiones	Eligir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, considerando los costos y consecuencias de las acciones, las acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las áreas asignadas.	4.5	5	4.5	5.0		
		Promueve la formación de equipos con intereses 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 polyvalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	4	5			
		Asume una función orientadora para promover y fortalecer las mejores prácticas e ideas.	5	5	5			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, promoviendo la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5	5.0		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5			
		Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5			
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
Liderazgo efectivo	Gestionar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromisos para el logro de los resultados.	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5	5.0		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interés 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	5			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3.0	3.0	3.0			

Valoración final 5 95%

FECHA 18 de febrero de 2025  
VIGENCIA 2024

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

## Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: ANA MARÍA ALMARIO  
Área en la que se desempeña: SECRETARÍA GENERAL  
Fecha: 18 DE FEBRERO 2025

<b>Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)</b>	100%	80%
PONDERADO	80%	
<b>Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)</b>	98%	20%
PONDERADO	20%	
<b>NOTA FINAL</b>		100%

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>100%</b>
---------------------------	-------------

## Comentarios de retroalimentación