

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	5	4	5	4,8	* A pesar de estar ocupando el cargo poco tiempo, se ve planeado para acompañar y hacer seguimiento a competencias institucionales. * Pues ni, está pregunta es mas como personal "Mantene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio?" * ES IMPORTANTE LIDERAR PROCESOS IGUALMENTE FORTALECER CONOCIMIENTOS EN MARCO NOMINATIVO DE VÍCTIMAS Y TRABAJO EN EQUIPO * Es importante liderar los procesos de la entidad para fortalecer el relacionamiento institucional y el trabajo en equipo en favor de las personas víctimas. * Se identifica como oportunidad de mejora fortalecer espacios de socialización y retroalimentación previos a la adopción de cambios en procesos o directrices operativas, dado que con frecuencia estos son comunicados directamente mediante correo electrónico o memorando, limitando la participación como parte del equipo y la posibilidad de aportar desde la experiencia técnica y territorial. Fortalecer mecanismos de comunicación participativa favorecería una mayor apropiación de las decisiones, identificación de fortalezas y una mejor articulación en el desarrollo de las funciones institucionales.
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o confiables 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 permitan nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	4,2			
		Adopta medidas para minimizar riesgos. Planifica estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	4,3		4,8	* Toma claramente indicadores misionales, responsabilidades y asume los propios, seguimiento periodico * SE RECOMIENDA APLICAR EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION SIG, IGUALMENTE TRABAJAR DE MANERA ARTICULADA CON EL PROFESIONAL DE PLANEACION DE LA DT * Es importante el seguimiento a los procesos desde la instancia de la dirección y el trabajo conjunto a partir de los lineamientos emitidos desde el área de Control y Seguimiento para el logro de Resultados.
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	4,2			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
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.	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	4,2		4,8	* Ha gestionado frente casos presentados * Asistir y participar en espacios de escucha de la población víctima, para conocer necesidades de las comunidades para fortalecer conocimientos y coordinar la implementación de la política pública de víctimas. * Es importante la capacidad de escucha para prevenir situaciones que pueden afectar los procesos tanto en recurso humano como misional.
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	4,2			
		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	4			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	4,4		4,8	* Dependiendo de las circunstancias * SE RECOMIENDA TENER EN CUENTA LAS DINAMICAS DE CADA TERRITORIO, IGUALMENTE ESCUCHAR A SU EQUIPO DE TRABAJO, SER IMPARCIAL Y EVITAR SESGOS * Dada las complejidades del trabajo institucional en 2 departamentos es de vital importancia la mirada integral
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	4,1			
		Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4,3			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	4,1		4,8	* Ante coyuntura llegada nuevos compañeros * Importante interactuar y coordinar acciones con otros servidores y contratistas de manera integrada, colaborativa y armónica, aportando conocimientos y esfuerzos conjuntos para la consecución de metas y objetivos institucionales comunes, en coherencia con los lineamientos, procesos y valores de la entidad. * Es importante el seguimiento a los compromisos asumidos para evaluación de resultados y cumplimiento de objetivos institucionales. * Se identifica como oportunidad de mejora fortalecer espacios de socialización y retroalimentación previos a la adopción de cambios en procesos o directrices operativas, dado que con frecuencia estos son comunicados directamente mediante correo electrónico o memorando, limitando la participación como parte del equipo y la posibilidad de aportar desde la experiencia técnica y territorial. Fortalecer mecanismos de comunicación participativa favorecería una mayor apropiación de las decisiones, identificación de fortalezas y una mejor articulación en el desarrollo de las funciones institucionales.
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	4,3			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	4,2			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	4,2		4,8	* Efectivamente de sede punto inicial * El trabajo de líder debe ser transversal a los procesos y al capital humano
		Respete la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	4,1			
		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			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	4		4,8	* Se ha evidenciado * Fortalecer capacidades para identificar de manera oportuna situaciones susceptibles de generar conflicto, prevenir su escalamiento o afrontarlas de forma adecuada, mediante el análisis objetivo de las circunstancias y la formulación de alternativas de solución, orientadas a minimizar impactos negativos y preservar un ambiente laboral armónico. * Cada caso debe ser tratado como prioritario en favor del bienestar social y cumplimiento de objetivos
		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	4,1			
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
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.	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	4,2		4,8	* Identifica claramente los límites * Es de vital importancia la motivación al interior del equipo de trabajo desde el liderazgo
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	4,2			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	4,2			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	4,1		4,8	Tiene claro metas y responsables
		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	4,1			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	4,1			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			
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.	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	4		4,8	* Con decisión activa * Se identifica como oportunidad de mejora fortalecer espacios de socialización y retroalimentación previos a la adopción de cambios en procesos o directrices operativas, dado que con frecuencia estos son comunicados directamente mediante correo electrónico o memorando, limitando la participación como
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	4			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8			

Valoracion final	4,8	97%
------------------	-----	-----