



**ANEXO 2- VALORACION 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 de mentoring. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1 Aprendizaje continuo	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio	5	5	5	4,5	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>		5,0	5,0	5,0			
2 Orientación a resultados	Assume responsabilidad por sus resultados	4	5	5	4,4	4,6	Atención a la definición de metas alcanzables.
	Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas	4	5	4			
	Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos	5	4	5			
	Adepta medidas para minimizar riesgos	4	4	4			
	Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados	4	4	4			
	Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados	5	5	5			
	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad	4	5	5			
	Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos	5	5	4			
	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad	5	5	4			
	Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		4,5	4,7	4,5			
3 Orientación al usuario y al ciudadano	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna	5	5	5	4,7	4,8	
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	5	4			
	Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios ciudadanos	5	5	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			
Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano	5	5	5				
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		4,8	5,0	4,7			
4 Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas	5	5	5	4,9	4,9	
	Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	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>		5,0	5,0	4,8			
5 Trabajo en equipo	Cumple con los compromisos que adquiere con el equipo	5	5	5	4,6	4,8	
	Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	5	5			
	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	4			
	Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	5	5	4			
	Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	5,0	4,5			
6 Adaptación al cambio	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	5	5	5	4,5	4,9	
	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	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		5,0	5,0	4,8			

7	Visión estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	4	4,5	4,7	Atención a la comunicación.
		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	4			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados o introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	4			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			4,8	5,0	4,3			
8	Liderazgo efectivo	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	4,6	4,4	Atención con la delegación efectiva.
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	4	5	4			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4	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.	4	3	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			4,5	4,7	4,2			
9	Planeación	Preve situaciones y escenarios futuros.	4	4	5	4,6	4,7	
		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	4			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	4	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			4,5	4,8	4,7			
10	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4	4,6	4,7	
		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	4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	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.	4	5	4			
		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	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			4,7	5,0	4,3			
11	Gestión del desarrollo de las personas	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	4	4,7	4,7	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4			
		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	4			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	5	4			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			4,8	5,0	4,3			
12	Pensamiento Sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	4,9	4,7	
		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.	4	5	4			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4			
		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>			4,8			

13	Resolución de conflictos	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	4	4,6	4,8	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	4			
		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	4			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5			
<b>Total</b>			5,0	5,0	4,4			

valoracion final		4,8	95%
------------------	--	-----	-----

FECHA	2021-02-15
VIGENCIA	2020

	
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

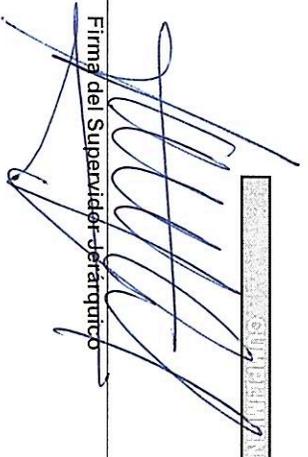
ANEXO 3: Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

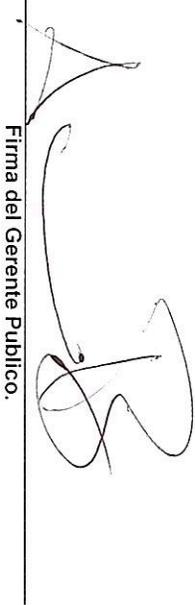
Nombre del Gerente Público: ALVARO BERMUDEZ CORONEL  
Área en la que se desempeña: SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA FÍSICA  
Fecha: 2020-02-14

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DE ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	99%	79%
PONDERADO	80%	
CONCERTACION	5%	5%
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,8	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		103%

SUBDIRECCION FÍSICA 103%

  
Firma del Supervisor Jerarquico

  
Firma del Gerente Publico.

FECHA: 2021-02-15  
VIGENCIA: 2020