

Trabajo en equipo

Se evidencia cuando el directivo genera relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada e integrando los propios esfuerzos con los del equipo y el de otras áreas o entidades, para el logro de objetivos institucionales.

Esta competencia se evalúa a partir de cuatro (4) indicadores conductuales:

- **TE-1:** Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos.
- **TE-2:** Comparte experiencias y mejores prácticas con los demás integrantes del equipo, con el fin de lograr los procesos críticos organizacionales.
- **TE-3:** Establece adecuadas relaciones interpersonales, mostrándose abierto y receptivo frente a los demás integrantes del equipo.
- **TE-4:** Implementa estrategias de resolución de conflictos orientada al logro de resultados institucionales y el buen clima laboral.

Instrumentos de evaluación

A continuación, se detallan los instrumentos empleados para evaluar esta competencia directiva.

Encuestas a los actores con los que se vincula el directivo

Las cuatro (4) competencias directivas (Orientación a resultados, Liderazgo, Trabajo en equipo e Integridad) serán evaluadas a través de encuestas aplicadas a los actores con los que se vincula el directivo en su trabajo (jefe inmediato superior, integrantes del equipo a su cargo, funcionarios y directores de IE que interactúan y coordinan con el directivo evaluado). Este instrumento será aplicado a una muestra representativa y seleccionada de manera aleatoria. Cabe señalar que, si el jefe inmediato superior es integrante del Comité de Evaluación, no será considerado en la aplicación de este instrumento.

Matriz de valoración del Comité de Evaluación

Su aplicación estará a cargo del Comité de Evaluación y se hará a partir de la información que recoja el día de la sustentación del instrumento 1 (Guía de entrevista con presentación de evidencia). Adicionalmente, el Comité de Evaluación podrá observar al directivo en la conducción de una actividad con su equipo de trabajo. Para ello aplicará una guía de observación cuya información servirá de insumo para calificar la matriz. La fecha de la actividad será previamente coordinada entre el directivo y el Comité de Evaluación. En caso el directivo no se presente a la actividad prevista, como máximo podrá alcanzar nivel II en las competencias directivas Liderazgo y Trabajo en equipo.

Matriz de competencias directivas e indicadores conductuales

COMPETENCIA DIRECTIVA	TRABAJO EN EQUIPO¹					INSTRUMENTO
Indicadores conductuales	Niveles y criterios					
	0	1	2	3	4	
Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos.	No cumple con los criterios del nivel 1	a. Equipo ejecuta sus tareas de acuerdo a las capacidades de sus miembros.	a. Equipo ejecuta sus tareas de acuerdo a las capacidades de sus miembros, reforzándose con acciones de capacitación para la ejecución de sus tareas.	a. Equipo capacitado desarrolla competencias para la ejecución de sus tareas orientadas al logro de objetivos en la entidad.	a. Equipo capacitado desarrolla competencias y recibe acompañamiento para la ejecución de sus tareas orientadas al logro de objetivos en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas a los actores con los que se vincula el directivo - Matriz de valoración del Comité de Evaluación
Comparte experiencias y mejores prácticas con los demás integrantes del equipo, con el fin de lograr los procesos críticos organizacionales.	No cumple con los criterios del nivel 1	a. Equipo reconoce las buenas prácticas resultantes de su trabajo.	a. Equipo reconoce, valora e implementa las buenas prácticas resultantes de su trabajo.	a. Directivo y equipo reconocen, valoran e implementan las buenas prácticas resultantes de su trabajo.	a. Directivo y equipo reconocen, valoran e implementan las buenas prácticas resultantes de su trabajo, así como la sistematización de dichas experiencias.	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas a los actores con los que se vincula el directivo - Matriz de valoración del Comité de Evaluación
Establece adecuadas relaciones interpersonales, mostrándose abierto y receptivo frente a los demás integrantes del equipo.	No cumple con los criterios del nivel 1	a. Directivo y equipo toman decisiones orientadas al cumplimiento de sus funciones y objetivos.	a. Directivo y equipo basan su trabajo en el respeto mutuo y la toma de decisiones orientada al cumplimiento de funciones y objetivos.	a. Directivo y equipo basan su trabajo en el respeto mutuo y la toma de decisiones orientada a los resultados en la gestión.	a. Directivo y equipo basan su trabajo en el respeto mutuo, la escucha activa, la empatía y la toma de decisiones orientada a los resultados en la gestión educativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas a los actores con los que se vincula el directivo - Matriz de valoración del Comité de Evaluación
Implementa estrategias de resolución de conflictos orientada al logro de resultados institucionales y el buen clima laboral.	No cumple con los criterios del nivel 1	a. Clima laboral aceptable. b. Equipo resuelve situaciones problemáticas a partir de sus propias capacidades.	a. Clima laboral con interrelaciones personales y jerárquicas adecuadas. b. Equipo identifica situaciones problemáticas y las resuelve a partir de sus propias capacidades.	a. Clima laboral positivo con interrelaciones personales y jerárquicas adecuadas. b. Equipo identifica situaciones problemáticas y las resuelve a partir de sus propias capacidades bajo la supervisión y orientación del directivo.	a. Clima laboral positivo con interrelaciones personales y jerárquicas óptimas. b. Directivo y equipo identifican situaciones problemáticas, se organizan y trabajan conjuntamente para la resolución de las mismas, bajo la supervisión del directivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas a los actores con los que se vincula el directivo - Matriz de valoración del Comité de Evaluación

¹ En caso el directivo no se presente a la conducción de la actividad previamente coordinada con el Comité de Evaluación, como máximo podrá alcanzar nivel II en las competencias directivas Liderazgo y Trabajo en equipo.

