



Secretaría General
Grupo de Gestión Humana

INFORME CONSOLIDADO

Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho



80% Ponderación de Compromisos gerenciales.

5% Porcentaje adicional para el desempeño sobresaliente.

20% Valoración de competencias comunes y directivas.

Periodo: 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019



Grupo de Gestión Humana
Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho
INFORME

Período: 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019

Contenido

I **Presentación.**

II **Resultados de los Acuerdos de Gestión.**

III **Informe detallado por cada área o dependencia: Valoración de Competencias comunes y Directivas.**

Dirección Jurídica
Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia
Subdirección de Gestión de Información en Justicia
Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
Dirección de Justicia Formal
Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico
Dirección de Política Criminal y Penitenciaria

IV **Conclusiones y recomendaciones.**

V **Anexos.**

► Escáner de los Acuerdos de Gestión.



Grupo de Gestión Humana

Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho

INFORME

Período: 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019

I. Presentación

El presente informe tiene como propósito principal dar a conocer los resultados consolidados de los Acuerdos de Gestión suscritos por los Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP -, a través de la "Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos".

Así las cosas, el informe se desarrolló aplicando la siguiente metodología:

1

Consolidación de los resultados de los Acuerdos de Gestión, teniendo en cuenta la calificación obtenida en el Anexo No. 3 del formato establecido por el DAFP, de cada uno de los Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Esta actividad se llevó a cabo considerando los porcentajes definidos por el DAFP para el proceso de evaluación, así:

% definido por el DAFP	Detalle
80%	Corresponde a los compromisos gerenciales, de acuerdo a la sumatoria de los seguimientos semestrales y al avance obtenido al final de la vigencia.
20%	Corresponde a la valoración de competencias comunes y directivas realizada al final de la vigencia por subalternos, pares y superiores jerárquicos. De este 20%, el 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico; el 20% de un par y el 20% restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos.
5%	Para los gerentes públicos que concierten el 5% adicional en su gestión, el superior jerárquico determinará los incentivos a los que podrá acceder.

Calificación total: De la sumatoria de los anteriores resultados, se obtiene una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

a. Desempeño sobresaliente: de **101% a 105%**.

b. Desempeño satisfactorio: de **90% a 100%**.

c. Desempeño suficiente: del **76% al 89%**.

2

Valoración de competencias comunes y directivas, mediante dos actividades:

a. *Identificación y selección de pares, a través del MEM19-0003253-DMJ-1000 del 25 de abril de 2019:*

Gerente público evaluado	Par seleccionado
Jairo Fernando Maya Benavides Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	Ximena Poveda Bernal Secretaría General



Mauricio Enrique Smith Mejía Subdirección de Gestión de Información en Justicia	Francisco Sotomayor García Subdirección de Estratégica y Análisis
Evelyn Julio Estrada Dirección Jurídica	Ximena Poveda Bernal Secretaría General
Carlos José González Hernández Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	Néstor Santiago Arévalo Barrero Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico
Esteban Jaramillo Aramburo Dirección de Justicia Formal	Carlos José González Hernández Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
Néstor Santiago Arévalo Barrero Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico	Esteban Jaramillo Aramburo Dirección de Justicia Formal
Leonardo Calvete Merchán Dirección de Política Criminal y Penitenciaria	Ana María Rueda Rodríguez Dirección de Política de Drogas y Actividades Relacionadas

b. Generación de herramienta tipo formulario electrónico, con el detalle de las competencias a ser evaluadas, de acuerdo con el Anexo No. 2 del formato de Acuerdos de Gestión. Este formulario se aplicó al Par seleccionado y a los Subalternos de cada área o dependencia.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdalbyGjH8DBcJWxoVwCfBX9vkk8324gtg54jDXv270ioMOW/viewform>

La justicia es de todos

Minjusticia

Acuerdos de gestión

2018 -2019

Valoración de competencias (Pares*)

*Se entiende como Par un Gerente Público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del Gerente evaluado (Fuente: Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión - 2017).

Periodo de evaluación: Del 1 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019.

*Obligatorio

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

Este formulario contiene las competencias a ser evaluadas para cada Gerente Público del Ministerio de Justicia y del Derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios de evaluación. Las competencias se valorarán en una escala de 1 a 5.

Criterios de valoración	
<small>Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización, y trasciende su entorno de gestión.</small>	5
<small>Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.</small>	4
<small>Es consistente en su comportamiento, pero no logra en los entornos de su</small>	

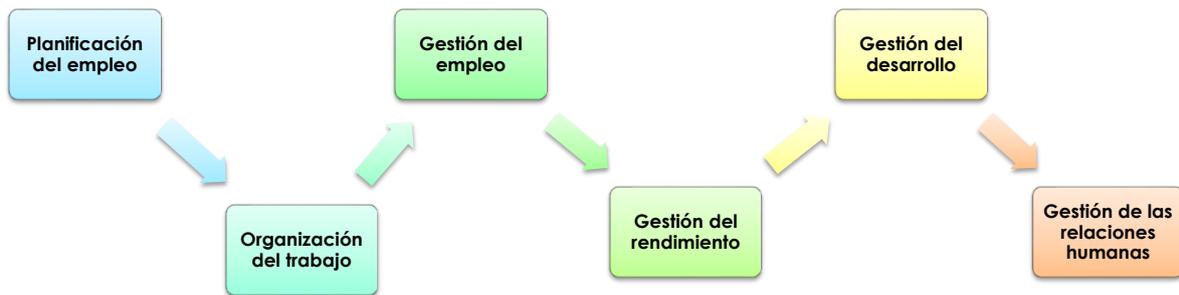
Pantallazo del formulario electrónico



Consolidación de los resultados de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos que fueron evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho.

- 3 En este aspecto, es importante tener en cuenta que la presentación de los datos obtenidos se realizó considerando cifras decimales, ya que permiten evidenciar de forma más clara y exacta las fortalezas y los aspectos a mejorar de cada gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para fortalecer las deficiencias identificadas.

Así las cosas, a continuación se dan a conocer los resultados consolidados de los Acuerdos de Gestión de los **Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho**, como insumo para promover la adecuada gestión del talento humano gerencial en todos sus componentes:





Secretaría General
Grupo de Gestión Humana

II. Resultados

Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos evaluados



Periodo: 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019



La justicia es de todos

Minjusticia

Secretaría General Grupo de Gestión Humana

Resultados de los Acuerdos de Gestión

ÁREA	Superior jerárquico	Gerente Público evaluado	80%	20%	5%	Calificación definitiva	Rango
DESPACHO DEL MINISTRO	Dra. Gloria María Borrero Restrepo Ministra de Justicia y del Derecho	Dr. Jairo Fernando Maya Benavides Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	80%	20%	5%	105%	Desempeño Sobresaliente
		Dra. Grace Andrea Quintana Ortega Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información	No evaluado, renunció en el mes de marzo de 2019				
		Dr. Mauricio Enrique Smith Mejía Subdirección de Gestión de la Información en Justicia.	80%	19%	0%	99%	Desempeño Satisfactorio
		Dra. Natalia Alejandra Muñoz Labajos Dirección de Asuntos Internacionales	No evaluado en razón al tiempo laborado en el MJD				
		Dra. Evelin Julio Estrada Dirección Jurídica	80%	19%	0%	99%	Desempeño Satisfactorio
VICEMINISTERIO DE PROMOCIÓN DE LA JUSTICIA	Dra. Juanita María López Patrón Viceministra de Promoción de la Justicia	Dr. Carlos José González Hernández Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	80%	20%	5%	105%	Desempeño Sobresaliente
		Dr. Esteban Jaramillo Aramburo Dirección de Justicia Formal	80%	20%	5%	105%	Desempeño Sobresaliente
		Dr. Néstor Santiago Arévalo Barrero Dirección de Desarrollo del Derecho y Ordenamiento Jurídico	80%	20%	0%	100%	Desempeño Satisfactorio
VICEMINISTERIO DE POLÍTICA CRIMINAL Y JUSTICIA RESTAURATIVA	Dr. Juan Francisco Espinosa Palacios Viceministro de Política Criminal y Justicia Restaurativa	Dirección de Justicia Transicional		Vacante a 31 de enero de 2019			
		Dr. Leonardo Calvete Merchán Dirección de Política Criminal y Penitenciaria	80%	20%	5%	105%	Desempeño Sobresaliente
		Dra. Ana María Rueda Rodríguez Dirección de Política de Drogas y actividades relacionadas	No evaluado en razón al tiempo laborado en el MJD				
		Dra. Gloria Crispín Amorochó Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes.	47%	Evaluado a julio de 2018, renunció en el mes de enero de 2019			
		Dr. Francisco Sotomayor García Subdirección Estratégica y de Análisis	No evaluado en razón al tiempo laborado en el MJD				

De acuerdo con los resultados obtenidos en los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos que fueron evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho, se puede observar que la calificación total se encuentra en el rango **sobresaliente**, lo cual refleja un buen nivel en términos de rendimiento gerencial.



La justicia
es de todos

Minjusticia

Debido al cambio de Administración en el mes de Agosto de 2018, los siguientes Gerentes Públicos fueron evaluados en los Compromisos Gerenciales por el período Febrero a Julio de 2018:

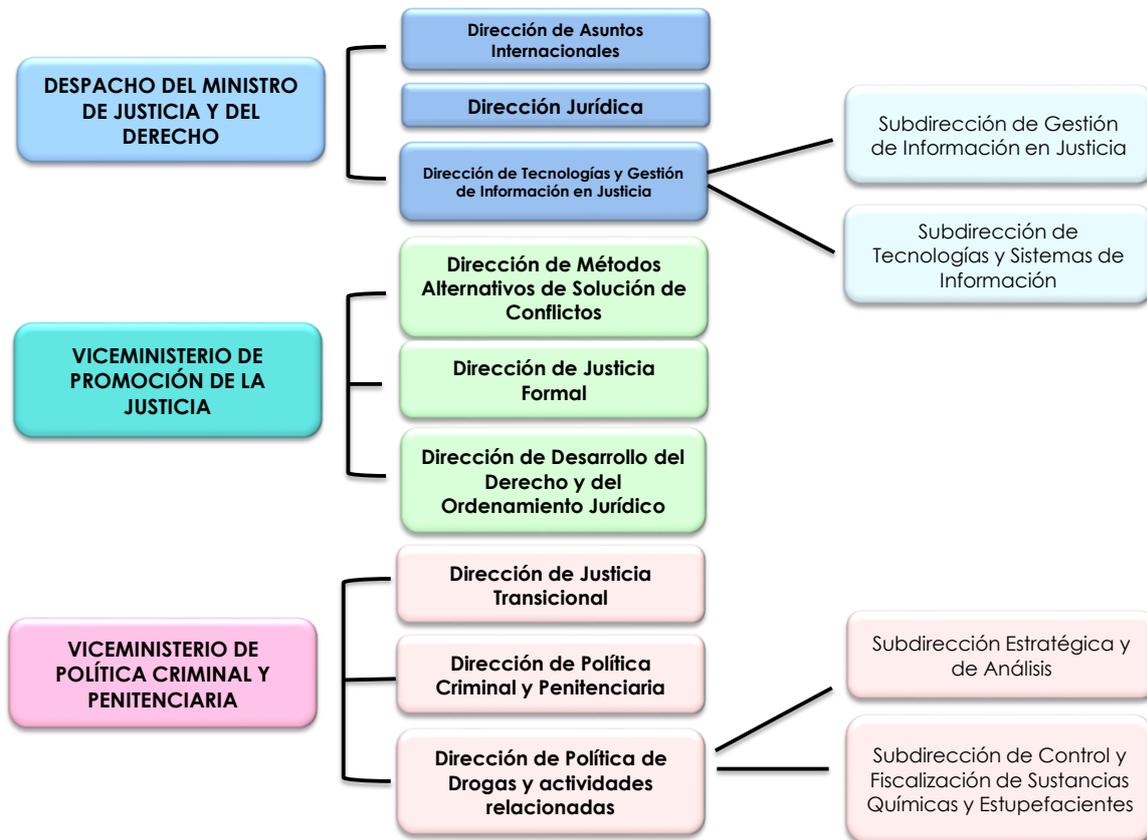
ÁREA	Superior jerárquico	Gerente Público evaluado		80%
DESPACHO DEL MINISTRO	Dr. Enrique Gil Botero Ministro de Justicia y del Derecho	Dr. Carlos Eduardo Pimienta Tatis	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	55%
		Dr. Flavio Augusto Rodríguez Gutiérrez	Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información	59%
		Dr. Carlos Andrés González Sarmiento	Subdirección de Gestión de la Información en Justicia.	78%
		Dr. Daniel Andrés Cruz Cárdenas	Dirección de Asuntos Internacionales	55%
		Dr. Oscar Julián Valencia Loaiza	Dirección Jurídica	105%
VICEMINISTERIO DE PROMOCIÓN DE LA JUSTICIA	Dra. Marcela Zuluaga Vélez Viceministra de Promoción de la Justicia	Dra. Johana Gisselle Vega Arenas	Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	60%
		Dr. Ramiro Vargas Díaz	Dirección de Justicia Formal	27%
VICEMINISTERIO DE POLÍTICA CRIMINAL Y JUSTICIA RESTAURATIVA	Dr. Carlos Medina Ramírez Viceministro de Política Criminal y Justicia Restaurativa	Dra. Digna Isabel Durán Murillo	Dirección de Justicia Transicional	52%
		Dr. Renzo Fabricio Rodríguez Padilla	Dirección de Política de Drogas y actividades relacionadas	44%
		Dra. Martha del Carmen Paredes Rosero	Subdirección Estratégica y de Análisis	36%



Secretaría General
Grupo de Gestión Humana

III. Informe detallado por cada área o dependencia

Valoración de competencias comunes y directivas de los Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho



Periodo: 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019

Informe detallado Grupo de Gestión Humana
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
 Consolidado: Superior, Par y Subalternos

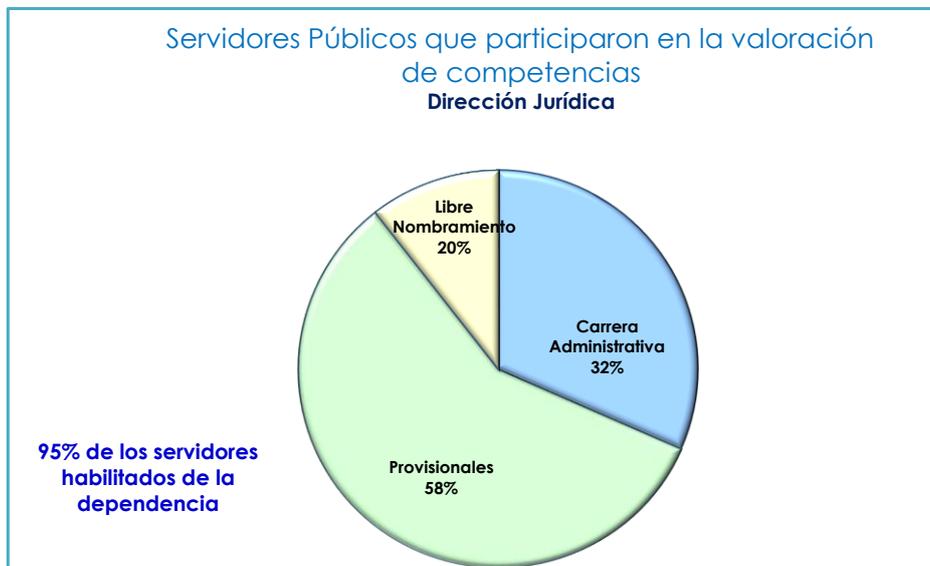
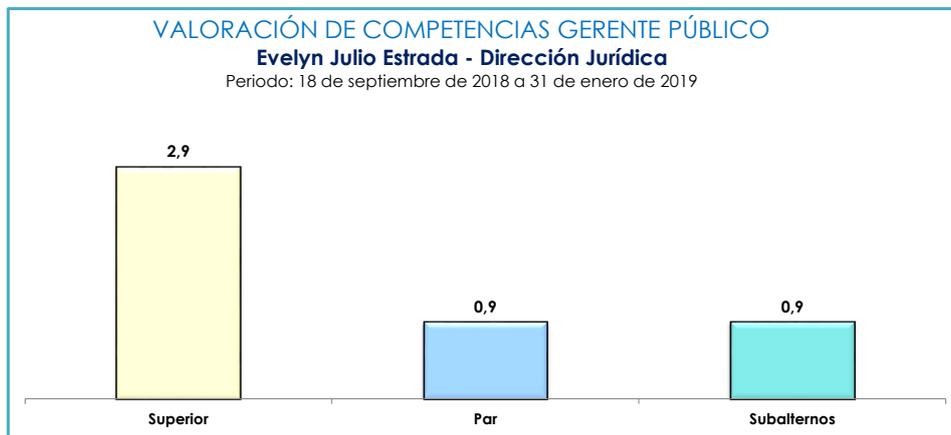
Periodo: 18 de septiembre de 2018 a 31 de enero de 2019

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Evelyn Julio Estrada
DEPENDENCIA	Dirección Jurídica
PAR	Dra. Ximena Poveda Bernal - Secretaria General
SUBALTERNOS	Del 100% de los servidores habilitados de la dependencia (21 funcionarios), el 95% realizó la valoración de competencias del gerente público, es decir, 19 funcionarios, de los cuales 6 son de carrera administrativa, 11 son provisionales y 2 son de libre nombramiento y remoción. 1 funcionaria no diligenció el formulario por encontrarse en comisión de servicios fuera de la ciudad. *1 funcionaria se encuentra en vacaciones, razón por la cual no aplicó el diligenciamiento del formulario.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Gloria María Borrero Restrepo - Ministra de Justicia y del Derecho

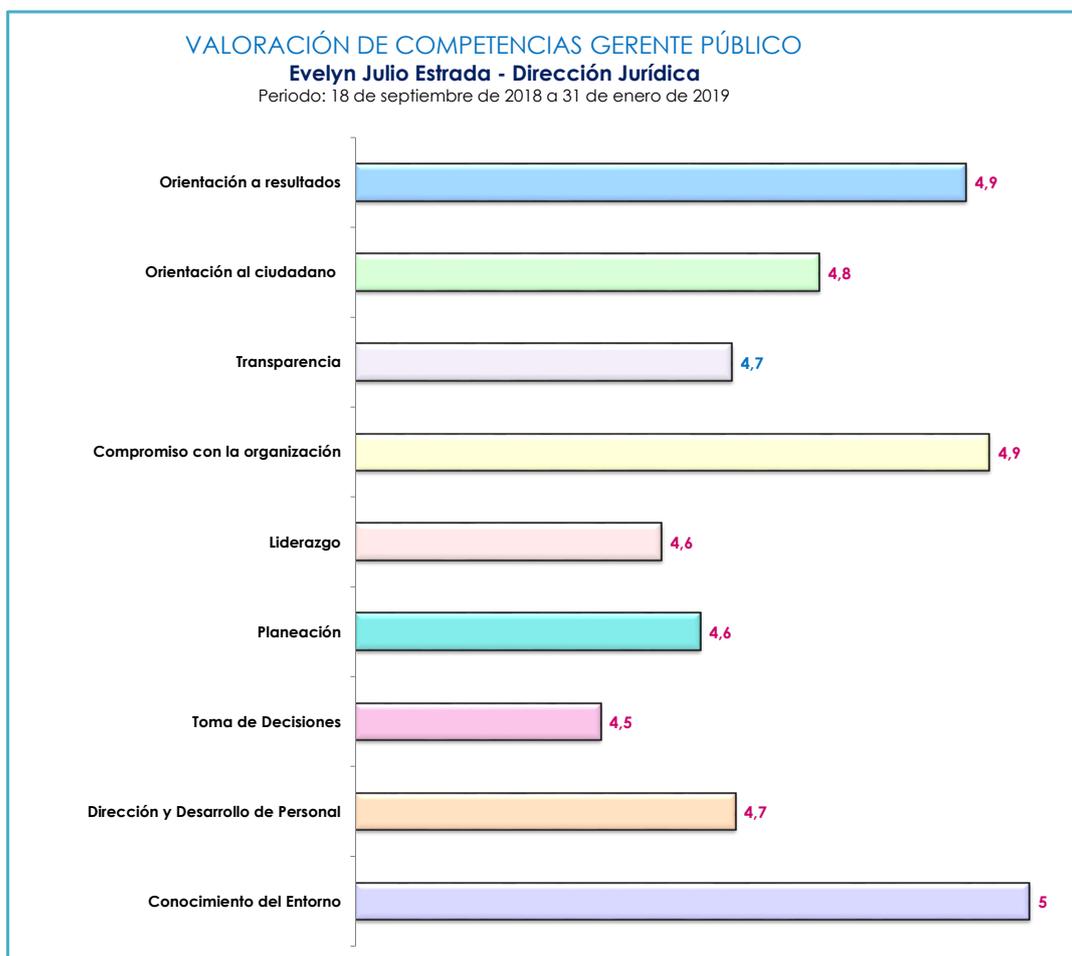
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5,0	5,0	4,7	4,9
		Asume responsabilidad por sus resultados	5,0	5,0	4,8	4,9
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,0	5,0	4,7	4,9
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,0	4,0	4,8	4,6
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	4,9	
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,0	5,0	4,8	4,9
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4,0	4,0	4,8	4,3
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,0	5,0	4,7	4,9
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,0	4,0	4,8	4,6
Total Puntaje Evaluador		2,9	0,9	1,0	4,8	
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,0	5,0	4,8	4,9
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,0	5,0	4,7	4,9
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	4,0	5,0	4,8	4,6
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,0	5,0	4,8	4,9
Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	1,0	4,7	
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,0	5,0	4,7	4,9
		Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5,0	5,0	4,7	4,9
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,0	5,0	4,6	4,9
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,0	5,0	4,5	4,8
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4,0	4,0	4,5	4,2
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4,0	5,0	4,6	4,5
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5,0	5,0	4,6	4,9
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,0	4,0	4,6	4,5
Total Puntaje Evaluador		2,8	0,9	0,9	4,6	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4,0	5,0	4,7	4,6
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5,0	4,0	4,7	4,6
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,0	5,0	4,8	4,9
		Busca soluciones a los problemas.	5,0	5,0	4,6	4,9
Total Puntaje Evaluador		2,8	0,9	0,9	4,6	
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,0	5,0	4,7	4,9
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4,0	3,0	4,7	3,9
		Decide bajo presión.	4,0	5,0	4,8	4,6
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,0	5,0	4,6	4,9
Total Puntaje Evaluador		2,7	0,9	0,9	4,5	

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4,0	5,0	4,6	4,5
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,0	5,0	4,6	4,9
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,0	5,0	4,7	4,9
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	4,0	4,0	4,8	4,3
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,0	4,0	4,6	4,5
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,0	4,0	4,6	4,5
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,0	5,0	4,7	4,9
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,9	0,9	4,7
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,0	5,0	4,8	4,9
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,0	5,0	4,8	4,9
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,0	5,0	4,8	4,9
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,0	5,0	4,8	4,9
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	5,0
TOTAL			2,9	0,9	0,9	4,7

OBSERVACIONES	
PAR	Sin observaciones.
SUBALTERNOS	Una (1) observación: (1) "Tiene sentido de pertenencia invaluable. Gran compromiso. Es conocedora, respetuosa, amable y permite apartar".



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Orientación a resultados	5	4,8	4,8	4,9
2	Orientación al ciudadano	4,8	4,6	4,8	4,8
3	Transparencia	4,6	4,8	4,8	4,7
4	Compromiso con la organización	5	5	4,6	4,9
5	Liderazgo	4,6	4,6	4,6	4,6
6	Planeación	4,7	4,5	4,7	4,6
7	Toma de Decisiones	4,5	4,5	4,7	4,5
8	Dirección y Desarrollo de Personal	4,7	4,6	4,7	4,7
9	Conocimiento del Entorno	5	5	4,8	5
NOTA PROMEDIO		4,8	4,7	4,7	4,7



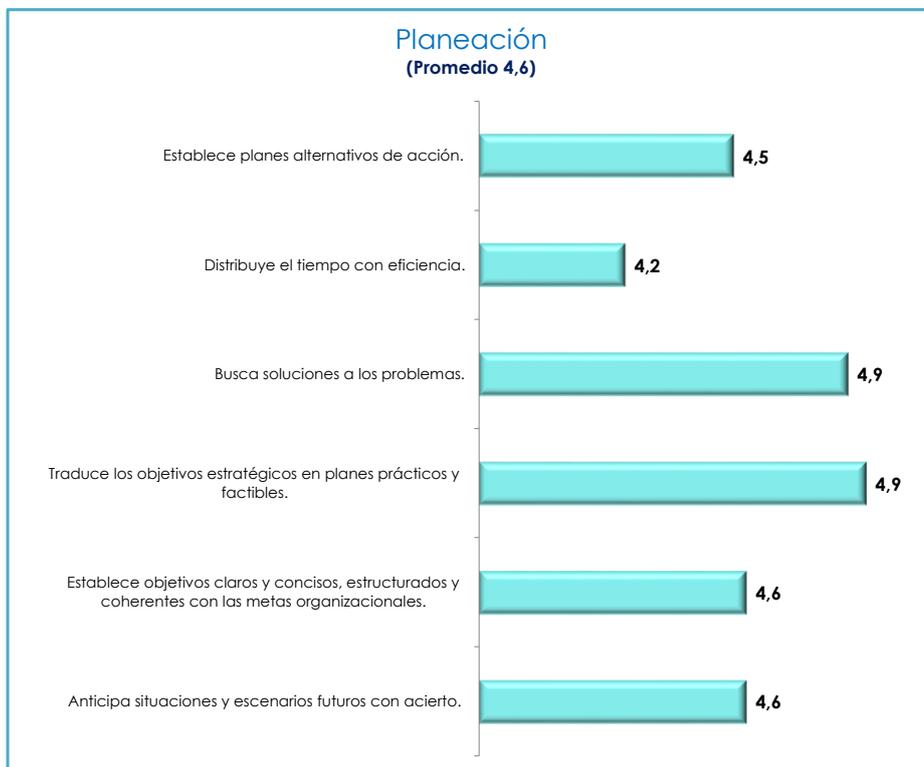
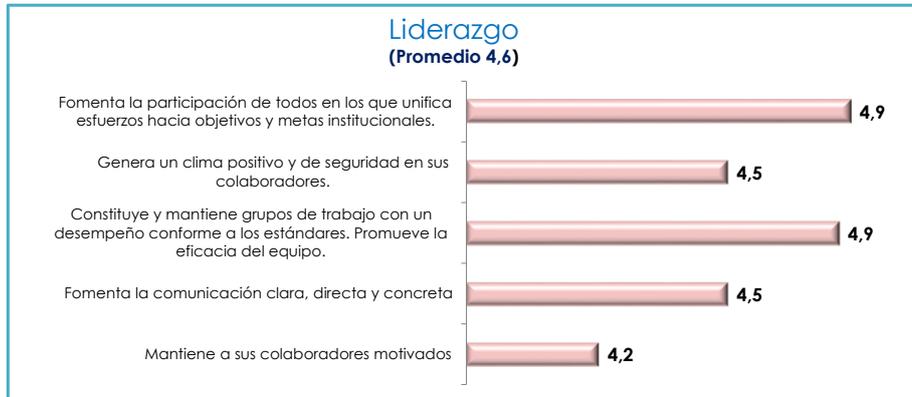
OBSERVACIONES PARA LA RETROALIMENTACIÓN DEL GERENTE PÚBLICO EVALUADO

Valoración PAR y SUBALTERNOS: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de **4,7** puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.

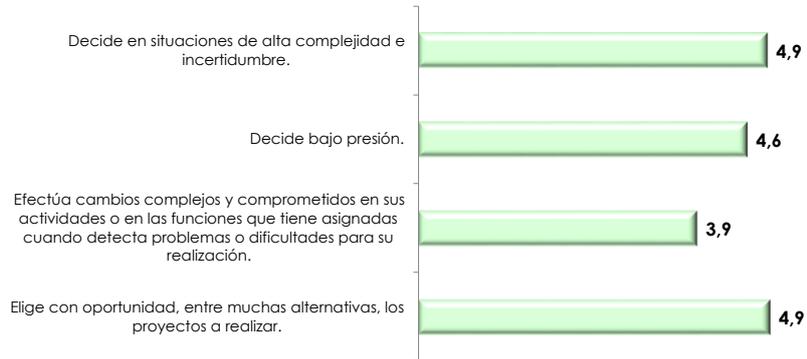
VALORACIÓN TOTAL: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de **4,7** puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el superior jerárquico, por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.

FORTALEZAS. Es importante reconocer los resultados obtenidos en la valoración de competencias comunes y directivas del gerente público evaluado, principalmente en aquellas variables en las que obtuvo una calificación igual o superior a 4,70 puntos: **orientación a resultados, orientación al ciudadano, transparencia, compromiso con la organización, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno.**

DEBILIDADES: Teniendo en cuenta los resultados de las competencias comunes y directivas que fueron valoradas por el Superior Jerárquico, por el Par y por los Subalternos, se recomienda retroalimentar al gerente público evaluado en el fortalecimiento de las variables en las que obtuvo una calificación inferior a 4,70 puntos: **Liderazgo, planeación y toma de decisiones.**



Toma de decisiones (Promedio 4,5)



Informe detallado Grupo de Gestión Humana
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
 Consolidado: Superior, Par y Subalternos

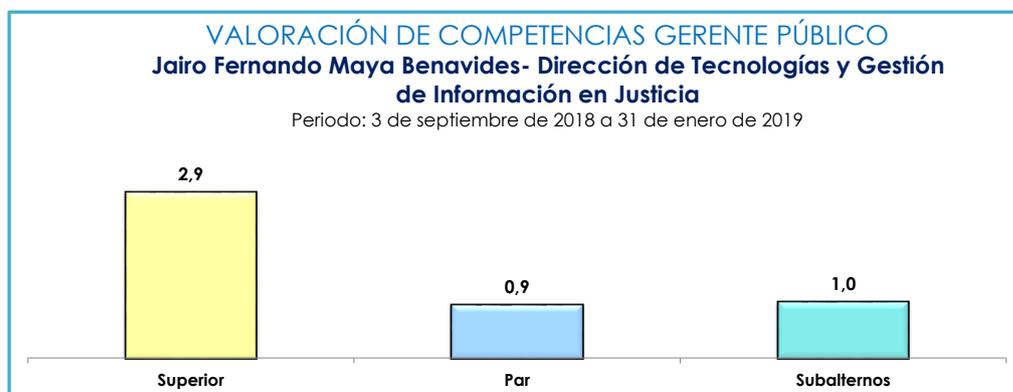
Periodo: 3 de septiembre de 2018 a 31 de enero de 2019

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Jairo Fernando Maya Benavides
DEPENDENCIA	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia
PAR	Dra. Ximena Poveda Bernal - Secretaria General
SUBALTERNOS	Del 100% de los servidores habilitados de la dependencia (2 funcionarios), el 50% realizó la valoración de competencias del gerente público, es decir, 1 funcionario de carrera. 1 funcionaria no diligenció el formulario.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Gloria María Borrero Restrepo - Ministra de Justicia y del Derecho

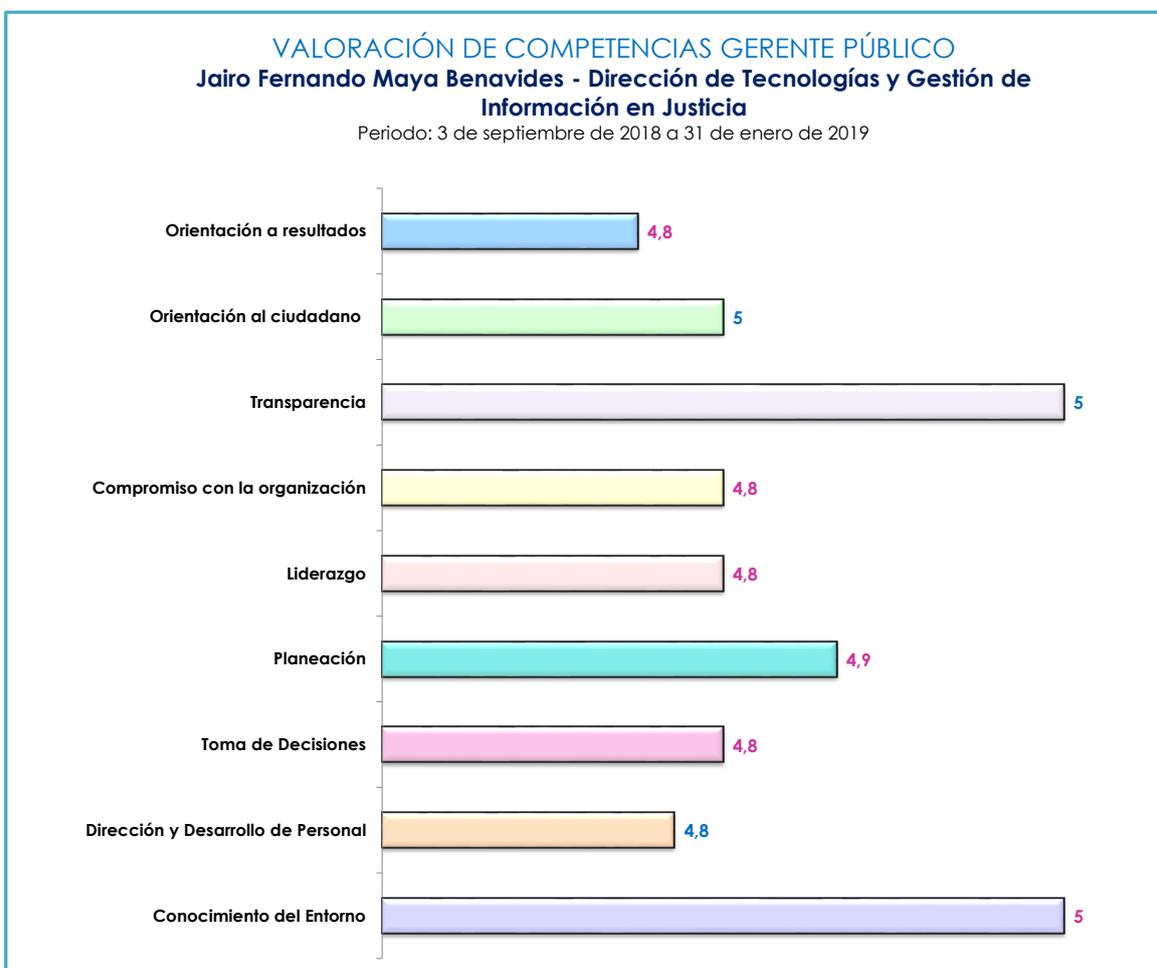
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5,0	5,0	5,0	5,0
		Asume responsabilidad por sus resultados	5,0	5,0	5,0	5,0
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,0	4,0	4,0	4,3
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4,0	5,0	5,0	4,7
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	1,0	4,8	
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,0	NO evaluado	5,0	5,0
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,0	5,0	5,0	5,0
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,8	1,0	4,8	
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5,0	5,0	5,0	5,0
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	5,0	
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4,0	5,0	5,0	4,7
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,0	4,0	5,0	4,7
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,0	5,0	5,0	5,0
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	1,0	4,8	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5,0	5,0	5,0	5,0
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,0	4,0	5,0	4,7
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4,0	4,0	5,0	4,3
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,0	5,0	5,0	5,0
Total Puntaje Evaluador		2,9	0,9	1,0	4,8	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,0	4,0	5,0	4,7
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Busca soluciones a los problemas.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4,0	5,0	5,0	4,7
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	1,0	4,9	

7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5,0	4,0	5,0	4,7
		Decide bajo presión.	4,0	5,0	5,0	4,7
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,0	5,0	5,0	5,0
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	1,0	4,8
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4,0	4,0	4,0	4,0
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,0	4,0	5,0	4,7
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,0	4,0	4,0	4,3
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,0	5,0	5,0	5,0
Total Puntaje Evaluador			2,9	0,9	0,9	4,8
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,0	5,0	5,0	5,0
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	5,0
TOTAL			2,9	0,9	1,0	4,8

OBSERVACIONES	
PAR	Sin observaciones.
SUBALTERNOS	Sin observaciones.



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Orientación a resultados	4,8	4,8	4,8	4,8
2	Orientación al ciudadano	5	5	5	5
3	Transparencia	5	5	5	5
4	Compromiso con la organización	4,8	4,8	5	4,8
5	Liderazgo	4,8	4,6	5	4,8
6	Planeación	4,8	4,8	5	4,9
7	Toma de Decisiones	4,8	4,8	5	4,8
8	Dirección y Desarrollo de Personal	4,9	4,6	4,7	4,8
9	Conocimiento del Entorno	5	5	5	5
NOTA PROMEDIO		4,9	4,8	4,9	4,8



OBSERVACIONES PARA LA RETROALIMENTACIÓN DEL GERENTE PÚBLICO EVALUADO
Valoración PAR y SUBALTERNOS: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de 4,9 puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.
VALORACIÓN TOTAL: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de 4,9 puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el superior jerárquico, por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.
FORTALEZAS. Es importante reconocer los resultados obtenidos en la valoración de competencias comunes y directivas del gerente público evaluado, ya que en todas las variables obtuvo una calificación igual o superior a 4,8 puntos.
DEBILIDADES: No presenta variables con puntajes inferiores a 4,70.

Informe detallado Grupo de Gestión Humana
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
 Consolidado: Superior, Par y Subalternos

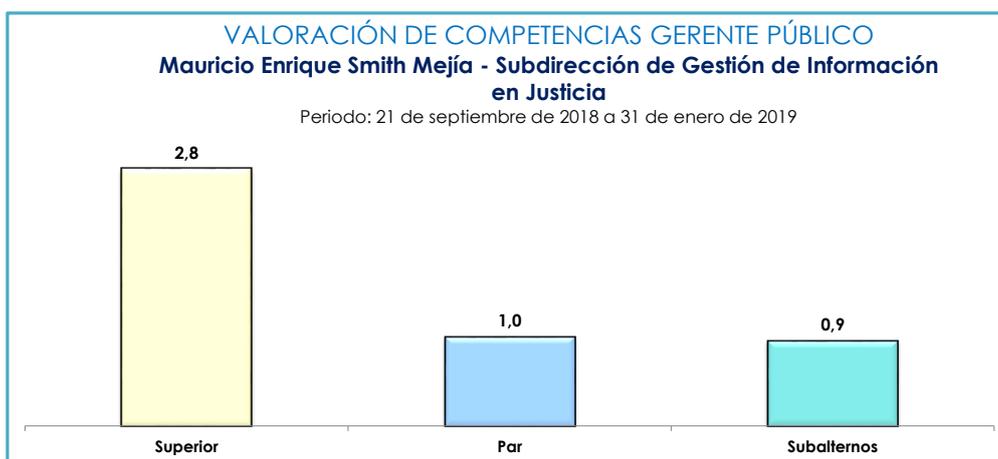
Periodo: 21 de septiembre de 2018 a 31 de enero de 2019

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Mauricio Enrique Smith Mejía
DEPENDENCIA	Subdirección de Gestión de Información en Justicia
PAR	Dr. Francisco Sotomayor García - Subdirector de Estratégica y Análisis.
SUBALTERNOS	El 100% de los servidores habilitados de la dependencia realizaron la valoración de competencias del gerente público, es decir, 2 funcionarios, de los cuales 1 está en período de prueba y 1 es provisional.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dr. Jairo Fernando Maya Benavides - Director de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia

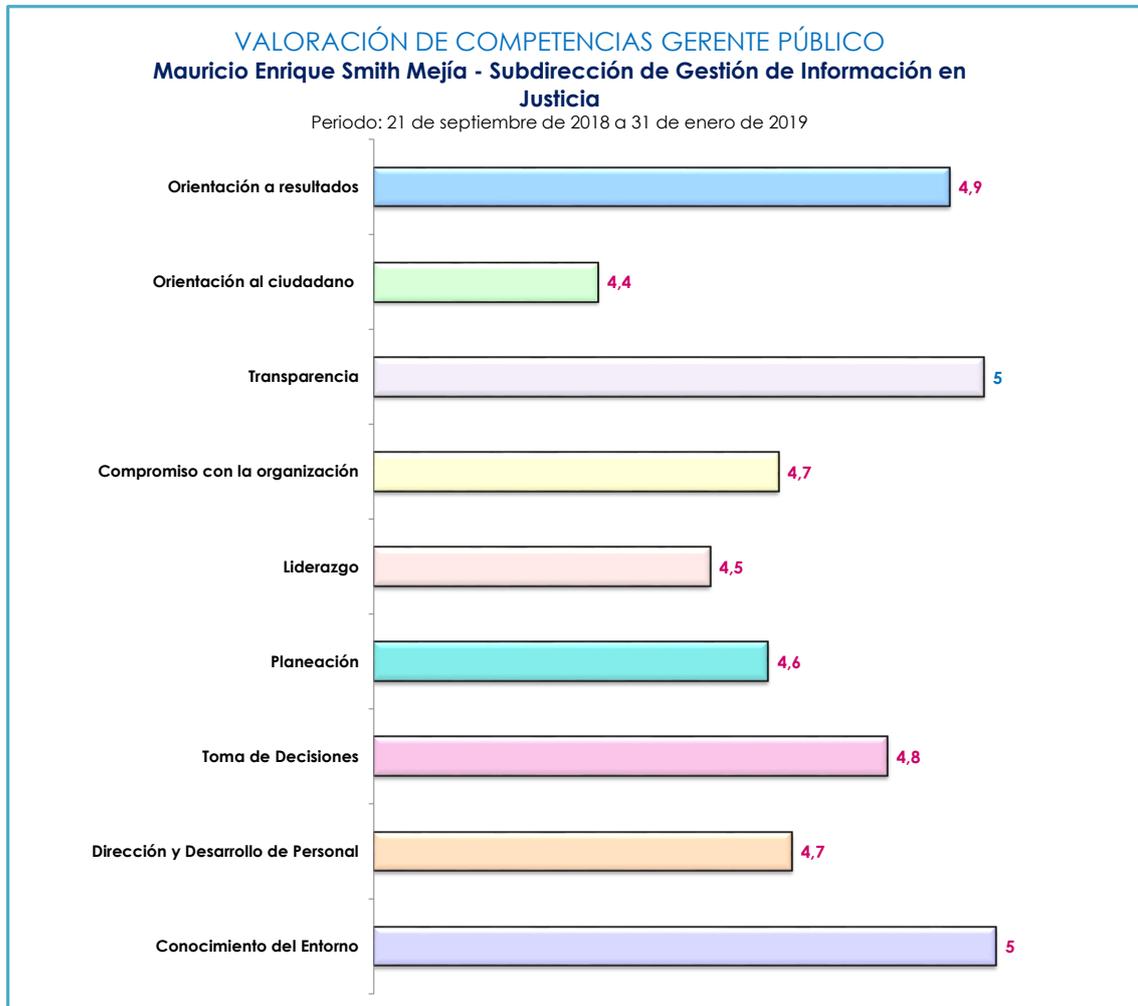
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	4,5	4,8
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	4	4,7
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5	5,0
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5	5,0
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9	4,9
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4	NO evaluado	4,5	4,3
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4,5	4,8
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	5	5	4,7
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	4,5	4,8
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	5	4,5	4,5
Total Puntaje Evaluador	2,6	0,8	0,9	4,4		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5,0
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5	5,0
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5	4,8
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5	5,0
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5	5,0
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0	5,0		
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4,5	4,8
		Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	5	4,5	4,5
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4,5	5	5	4,8
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4,5	5	5	4,8
Total Puntaje Evaluador	2,7	1,0	1,0	4,7		
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	4,5	4,8
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4	5	4	4,3
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4,5	5	4	4,5
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4,5	5	4	4,5
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4,5	5	4,5	4,7
Total Puntaje Evaluador	2,7	1,0	0,8	4,5		
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	5,0
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	4,5	4,8
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	5	4,5	4,5
		Busca soluciones a los problemas.	4	5	4,5	4,5
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	5	5	4,7
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	4,5	4,8
Total Puntaje Evaluador	2,7	1,0	0,9	4,6		
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5	5,0
		Decide bajo presión.	4,5	5	5	4,8
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4,5	5	4,5	4,7
Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0	4,8		

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	4,5	4,8
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5	5,0
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4	5	3,5	4,2
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	4,5	5	5	4,8
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4,5	5	3,5	4,3
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4,5	5	4,5	4,7
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5	5,0
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	0,9	4,7
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	5,0
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5	5,0
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5	5,0
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5	5,0
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	5,0
TOTAL			2,8	1,0	0,9	4,7

OBSERVACIONES	
PAR	Sin observaciones.
SUBALTERNOS	Sin observaciones.



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Orientación a resultados	5	5	4,6	4,9
2	Orientación al ciudadano	4,4	5	4,6	4,4
3	Transparencia	5	5	4,9	5
4	Compromiso con la organización	4,5	5	4,8	4,7
5	Liderazgo	4,5	5	4,2	4,5
6	Planeación	4,5	5	4,7	4,6
7	Toma de Decisiones	4,8	5	4,9	4,8
8	Dirección y Desarrollo de Personal	4,6	5	4,4	4,7
9	Conocimiento del Entorno	5	5	5	5
NOTA PROMEDIO		4,7	5,0	4,7	4,7



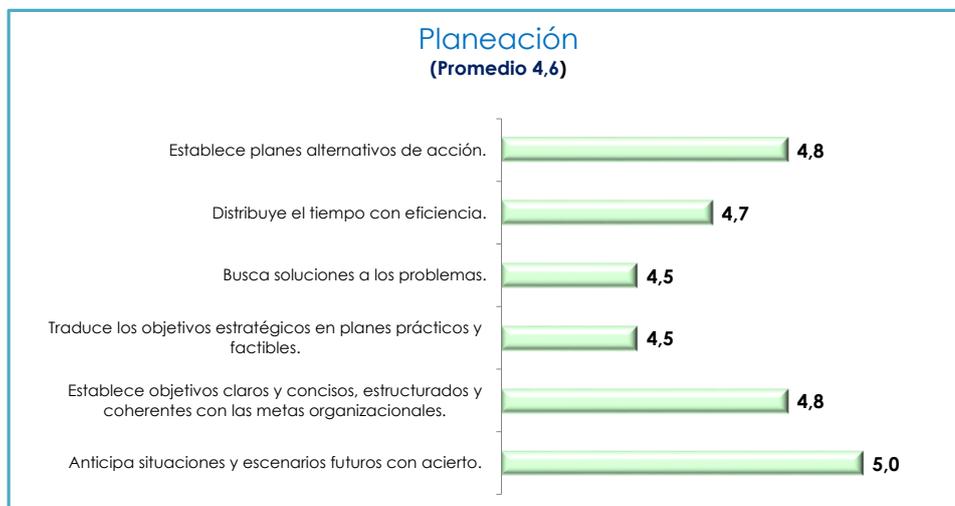
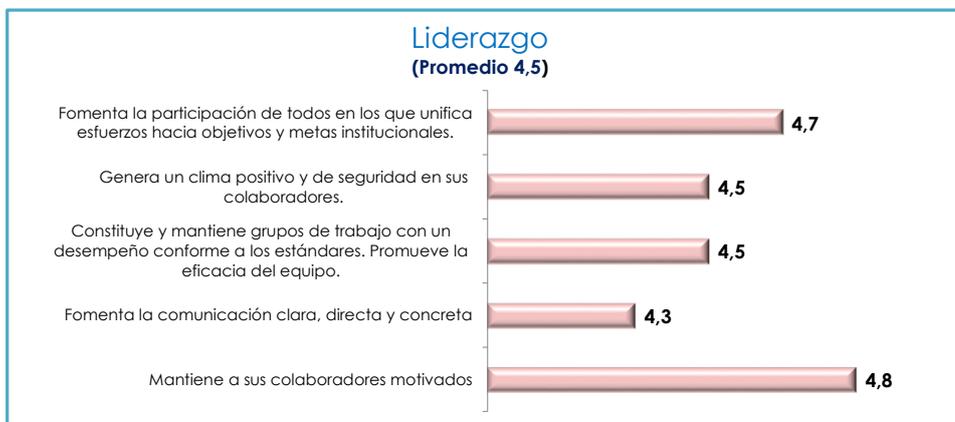
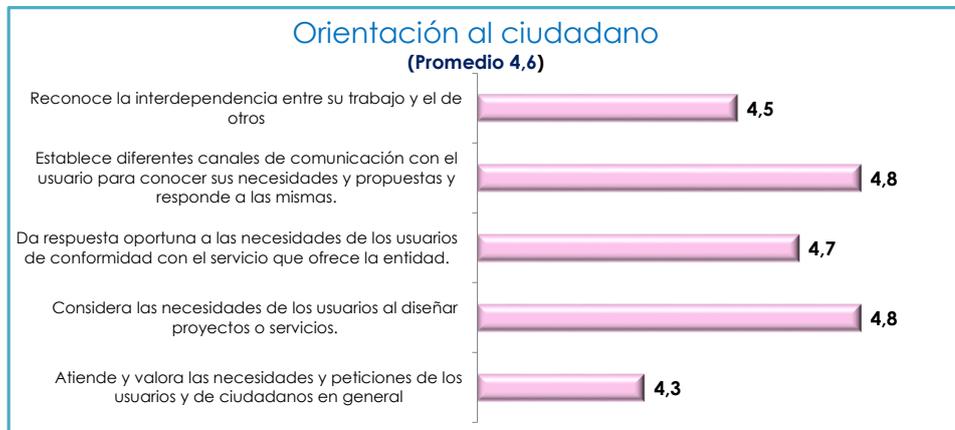
OBSERVACIONES PARA LA RETROALIMENTACIÓN DEL GERENTE PÚBLICO EVALUADO

Valoración PAR y SUBALTERNOS: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de **4,8** puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.

VALORACIÓN TOTAL: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de **4,8** puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el superior jerárquico, por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.

FORTALEZAS. Es importante reconocer los resultados obtenidos en la valoración de competencias comunes y directivas del gerente público evaluado, principalmente en aquellas variables en las que obtuvo una calificación igual o superior a 4,70 puntos: **Orientación a resultados, transparencia, compromiso con la organización, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal, conocimiento del entorno.**

DEBILIDADES: Teniendo en cuenta los resultados de las competencias comunes y directivas que fueron valoradas por el Superior Jerárquico, por el Par y por los Subalternos, se recomienda retroalimentar al gerente público evaluado en el fortalecimiento de las variables en las que obtuvo una calificación inferior a 4,70 puntos: **Orientación al ciudadano, liderazgo y planeación.**



Informe detallado Grupo de Gestión Humana
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
 Consolidado: Superior, Par y Subalternos

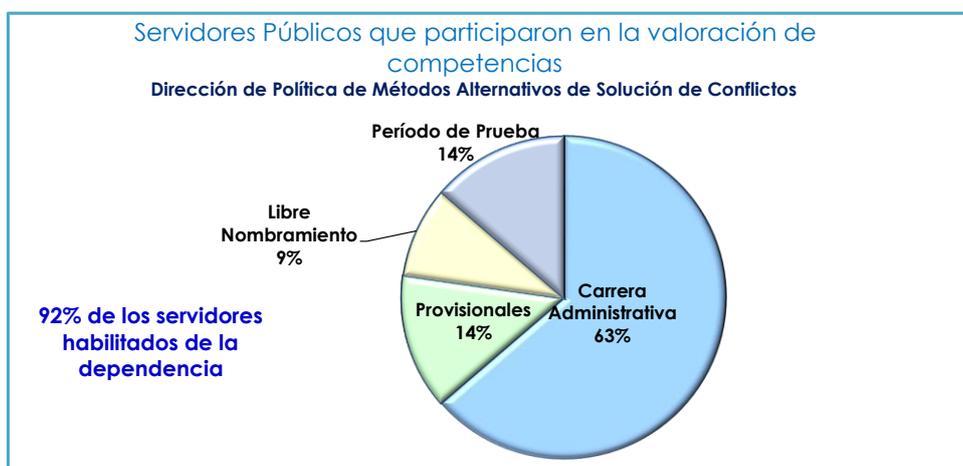
Período: 14 de septiembre de 2018 a 31 de enero de 2019

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Carlos José González Hernández
DEPENDENCIA	Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
PAR	Dr. Néstor Santiago Arévalo Barrero - Director de Desarrollo del Derecho y Ordenamiento Jurídico
SUBALTERNOS	Del 100% de los servidores habilitados de la dependencia (24 funcionarios), el 92% realizó la valoración de competencias del gerente público, es decir, 22 funcionarios, de los cuales 14 son de carrera administrativa, 3 son provisionales, 2 son de libre nombramiento y remoción y 3 están en período de prueba. * 2 funcionarios no diligenciaron el formulario.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Juanita María López Patrón- Viceministra de Promoción de la Justicia.

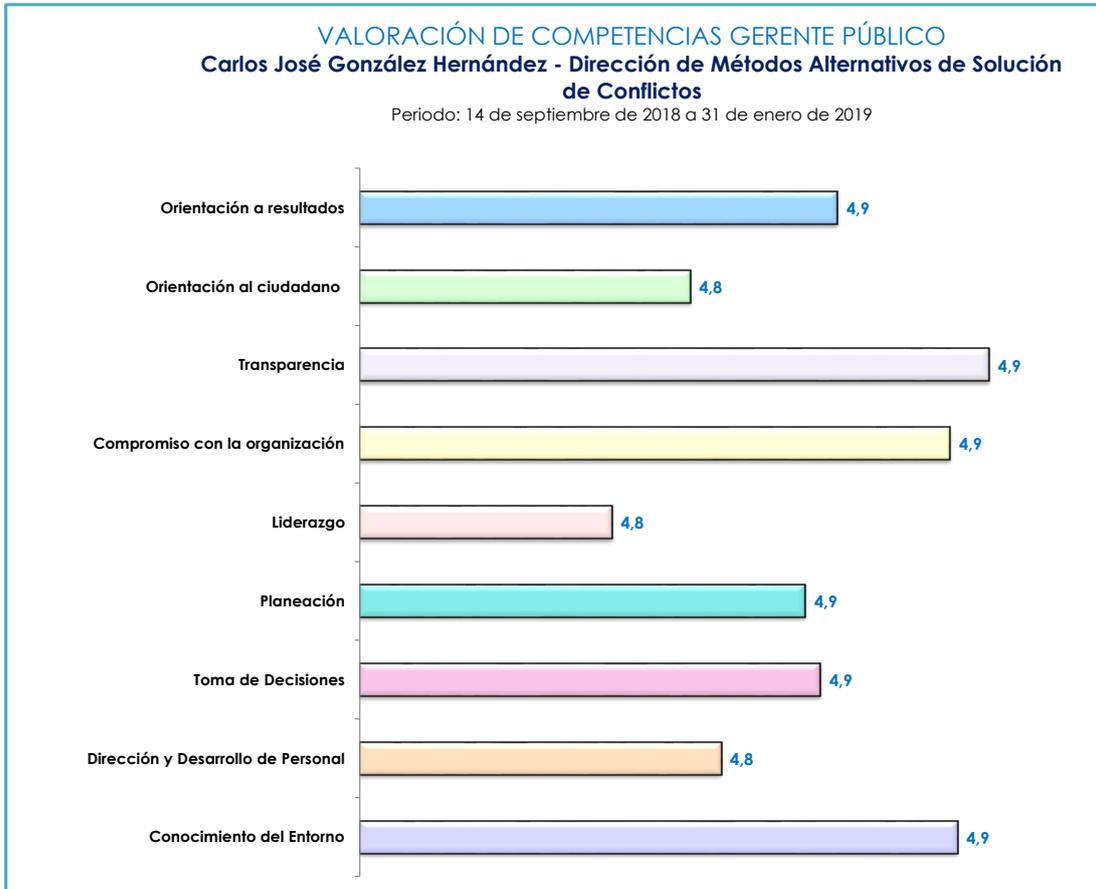
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	4,4	4,8
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	4,4	4,8
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4,3	4,8
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	4,3	4,8
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	4,1	4,7
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4,1	4,7
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	4,0	4,7
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	4,0	4,7
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4,3	4,8	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8	4,8	
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	4,6	4,9
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	4,5	4,8
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4,6	4,9
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	4,7	4,9
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	4,7	4,9	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4,6	4,9
		Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	4,5	4,8
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4,6	4,9
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	4,4	4,8
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	3,8	4,6
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4,0	4,7
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4,1	4,7
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	3,9	4,6
	Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	3,9	4,6	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8	4,8	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	4,3	4,8
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	4,4	4,8
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	4,4	4,8
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	4,4	4,8
	Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4,1	4,7	
	Establece planes alternativos de acción.	5	5	4,2	4,7	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4,3	4,8
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	4,3	4,8
		Decide bajo presión.	5	5	4,2	4,7
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4,3	4,8
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	3,7	4,6
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4,1	4,7
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	4,2	4,7
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	4,1	4,7
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	4,0	4,7
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	4,1	4,7
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4,6	4,9
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8	4,8
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4,4	4,8
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	4,6	4,9
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4,7	4,9
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	4,6	4,9
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9	4,9
TOTAL			3,0	1,0	0,9	4,9

OBSERVACIONES	
PAR	"El manejo de los asuntos prioritarios y la organización para el desarrollo de los proyectos a cargo ha sido destacable".
SUBALTERNOS	<p>Dos (2) observaciones:</p> <p>(1) "Buen Jefe".</p> <p>(2) "El doctor Carlos José está muy comprometido con las metas de la organización, no obstante la mayor parte del tiempo está ausente de la Oficina atendiendo varios compromisos de la dependencia, lo cual ha afectado los canales de comunicación con el equipo de trabajo. En este sentido, es difícil entablar algún diálogo o hacer una pregunta con el doctor, dado que tiene poco tiempo para atenderlo a uno y a veces parece enojado, razón por lo cual uno se limita a cumplir con su trabajo sin hacer ningún comentario. Por lo tanto, se espera que mejore un poco el clima laboral en la dependencia y los canales de comunicación con el equipo de trabajo, ya que es muy importante tener un ambiente organizacional agradable".</p>



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Orientación a resultados	5	5	4,3	4,9
2	Orientación al ciudadano	5	5	4,1	4,8
3	Transparencia	5	5	4,6	4,9
4	Compromiso con la organización	5	5	4,5	4,9
5	Liderazgo	5	5	3,9	4,8
6	Planeación	5	5	4,3	4,9
7	Toma de Decisiones	5	5	4,3	4,9
8	Dirección y Desarrollo de Personal	5	5	4,1	4,8
9	Conocimiento del Entorno	5	5	4,5	4,9
NOTA PROMEDIO		5,0	5,0	4,3	4,9



OBSERVACIONES PARA LA RETROALIMENTACIÓN DEL GERENTE PÚBLICO EVALUADO

Valoración PAR y SUBALTERNOS: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de **4,6** puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.

VALORACIÓN TOTAL: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de **4,9** puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el superior jerárquico, por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.

FORTALEZAS. Es importante reconocer los resultados obtenidos en la valoración de competencias comunes y directivas del gerente público evaluado, ya que en todas las variables obtuvo una calificación igual o superior a 4,8 puntos.

DEBILIDADES: No presenta variables con puntajes inferiores a 4,70.

Informe detallado Grupo de Gestión Humana
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
 Consolidado: Superior, Par y Subalternos

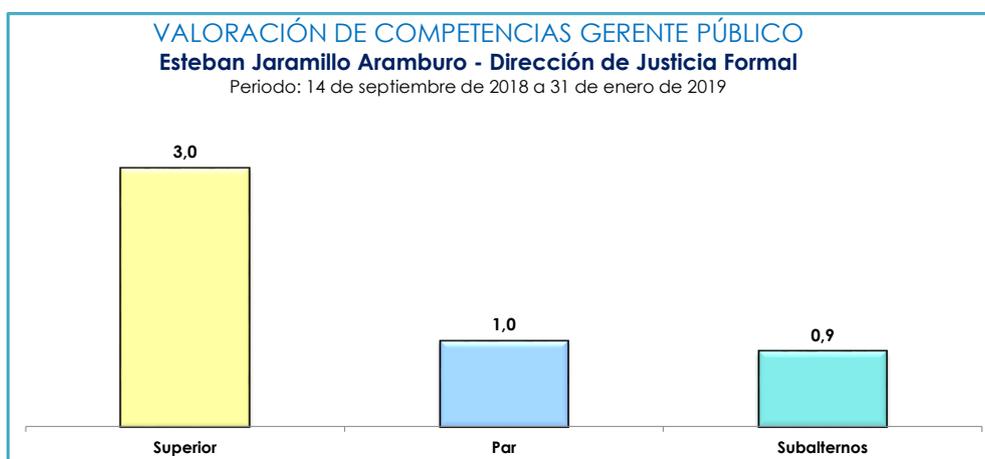
Periodo: 14 de septiembre de 2018 a 31 de enero de 2019

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Dr. Esteban Jaramillo Aramburo
DEPENDENCIA	Dirección de Justicia Formal
PAR	Dr. Carlos José González Hernández - Director de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
SUBALTERNOS	El 100% de los servidores habilitados de la dependencia realizaron la valoración de competencias del gerente público, es decir, 9 funcionarios, de los cuales 3 son de carrera administrativa, 5 son provisionales y 1 está en período de prueba.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Juanita María López Patrón - Viceministra de Promoción de la Justicia.

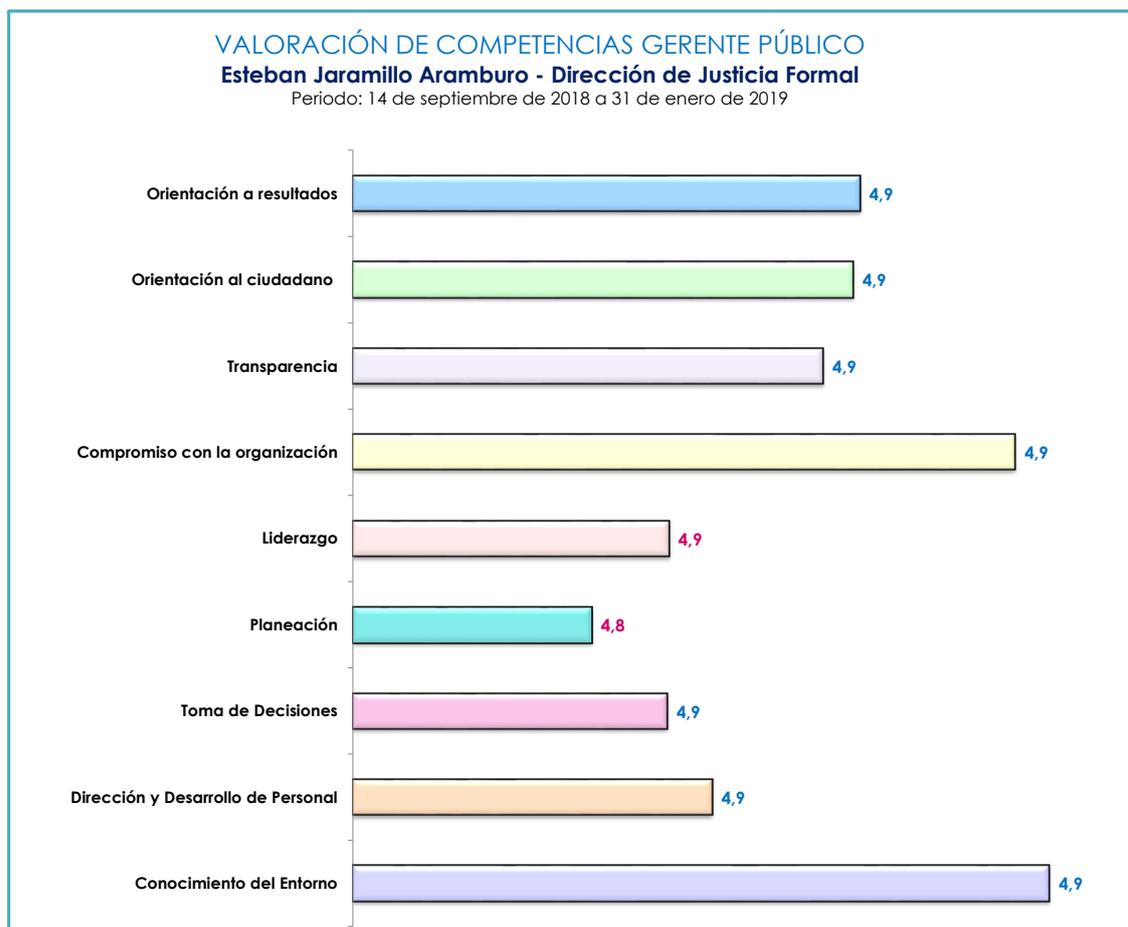
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	4,4	4,8
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	4,8	4,9
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4,3	4,8
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	4,3	4,8
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	4,5	4,8
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4,4	4,8
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	4,4	4,8
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	4,3	4,8
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4,5	4,8	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	4,5	4,8
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	4,4	4,8
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4,4	4,8
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	4,3	4,8
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	4,4	4,8	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4,5	4,8
		Anteponde las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	4,5	4,8
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4,5	4,8
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	4,6	4,9
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	4,3	4,8
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4,1	4,7
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4,1	4,7
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	4,4	4,8
	Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	4,4	4,8	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	4,1	4,7
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	4,1	4,7
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	4,3	4,8
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	4,4	4,8
	Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4,1	4,7	
	Establece planes alternativos de acción.	5	5	4,1	4,7	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8	4,8	
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4,1	4,7
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	4,4	4,8
		Decide bajo presión.	5	5	4,3	4,8
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4,3	4,8
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	4,1	4,7
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4,4	4,8
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	4,3	4,8
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	4,1	4,7
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	4,1	4,7
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	4,3	4,8
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9	4,9
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4,4	4,8
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	4,6	4,9
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4,6	4,9
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	4,6	4,9
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9	4,9
TOTAL			3,0	1,0	0,9	4,9

OBSERVACIONES	
PAR	"El doctor Jaramillo ha sido un gran compañero de trabajo y aliado estratégico en el cumplimiento de la misión a cargo del Viceministerio de Promoción de la Justicia y sus direcciones".
SUBALTERNOS	Una (1) observación: (1) "No realiza reuniones con el equipo de trabajo, no hay comunicación con sus colaboradores, denota poca confianza en su equipo".



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Orientación a resultados	5	5	4,4	4,9
2	Orientación al ciudadano	5	5	4,4	4,9
3	Transparencia	5	5	4,4	4,9
4	Compromiso con la organización	5	5	4,5	4,9
5	Liderazgo	5	5	4,3	4,9
6	Planeación	5	5	4,2	4,8
7	Toma de Decisiones	5	5	4,3	4,9
8	Dirección y Desarrollo de Personal	5	5	4,3	4,9
9	Conocimiento del Entorno	5	5	4,6	4,9
NOTA PROMEDIO		5,0	5,0	4,4	4,9



OBSERVACIONES PARA LA RETROALIMENTACIÓN DEL GERENTE PÚBLICO EVALUADO

Valoración PAR y SUBALTERNOS: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de **4,7** puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.

VALORACIÓN TOTAL: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de **4,9** puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el superior jerárquico, por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.

FORTALEZAS. Es importante reconocer los resultados obtenidos en la valoración de competencias comunes y directivas del gerente público evaluado, ya que en todas las variables obtuvo una calificación igual o superior a 4,8 puntos.

DEBILIDADES: No presenta variables con puntajes inferiores a 4,70.

Informe detallado Grupo de Gestión Humana
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

Consolidado: Superior, Par y Subalternos

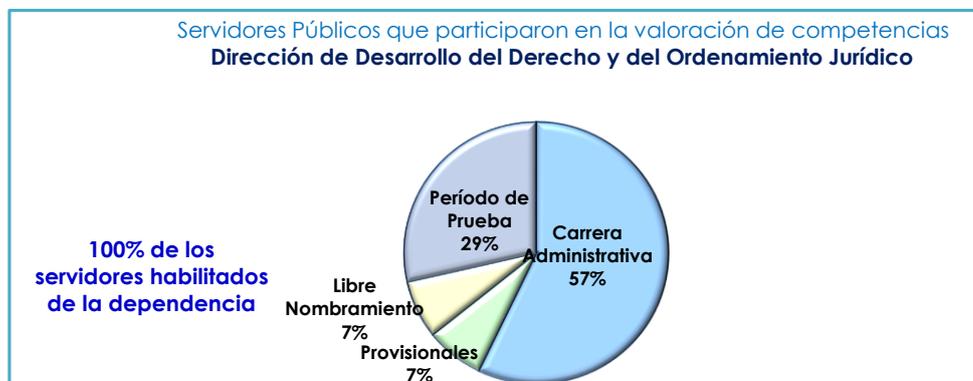
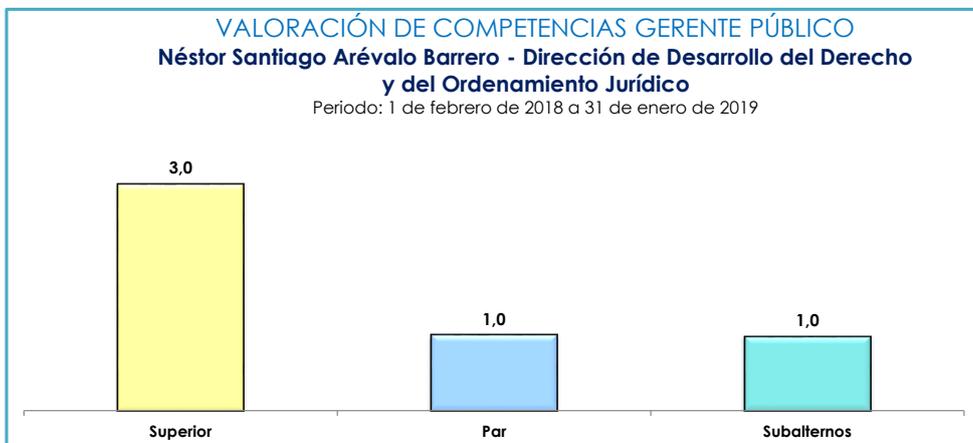
Período: 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Néstor Santiago Arévalo Barrero
DEPENDENCIA	Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico
PAR	Dr. Esteban Jaramillo Aramburo - Director de Justicia Formal.
SUBALTERNOS	El 100% de los servidores habilitados de la dependencia realizaron la valoración de competencias del gerente público, es decir, 14 funcionarios, de los cuales 8 son de carrera administrativa, 1 es provisional, 1 es de libre nombramiento y remoción y 4 están en período de prueba.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Juanita María López Patrón - Viceministra de Promoción de la Justicia.

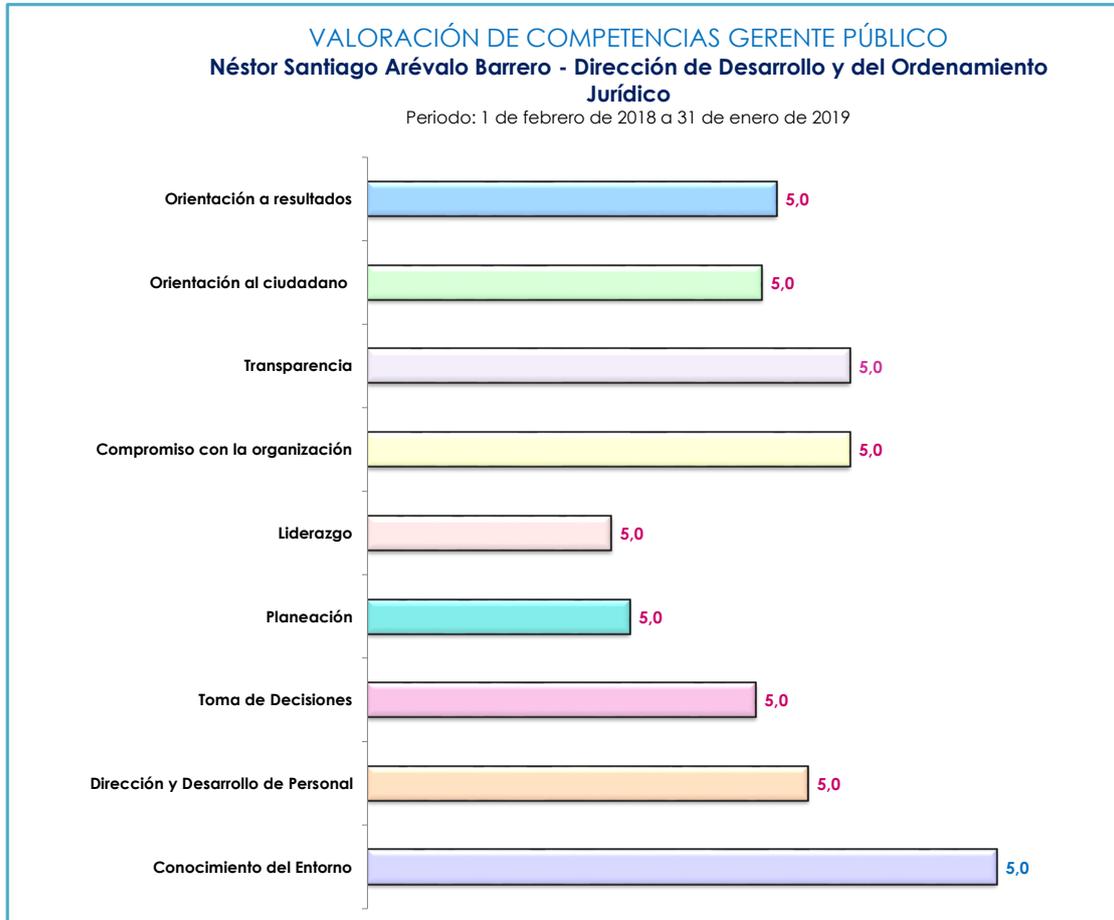
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	4,9	5,0
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5,0	5,0
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4,9	5,0
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	5,0	
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	4,9	5,0
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4,9	5,0
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	4,9	5,0
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	4,9	5,0
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4,9	5,0	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	5,0	
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	4,9	5,0
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	4,9	5,0
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4,9	5,0
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5,0	5,0
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	4,9	5,0	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	5,0	
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	4,9	5,0
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	4,9	5,0
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4,9	5,0
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	4,9	5,0
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	5,0	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	4,8	4,9
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4,7	4,9
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4,9	5,0
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	4,9	5,0
	Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	4,8	4,9	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	5,0	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	4,8	4,9
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	4,8	4,9
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	4,8	4,9
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	4,9	5,0
	Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4,9	5,0	
	Establece planes alternativos de acción.	5	5	4,9	5,0	
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	5,0	
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4,9	5,0
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	4,9	5,0
		Decide bajo presión.	5	5	5,0	5,0
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	5,0	

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5,0	5,0
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4,9	5,0
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	4,8	4,9
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	4,9	5,0
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	4,8	4,9
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	4,9	5,0
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto			5	5	5,0	5,0
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	5,0
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5,0	5,0
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5,0	5,0
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5,0	5,0
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5,0	5,0
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	5,0
TOTAL			3,0	1,0	1,0	5,0

OBSERVACIONES	
PAR	Sin observaciones.
SUBALTERNOS	<p>Siete (7) observaciones:</p> <p>(1) "Excelente Líder. Respetuoso, amable, estratega, prudente, integrador".</p> <p>(2) "Es un ejemplo de honestidad y profesionalismo".</p> <p>(3) "Un funcionario íntegro y sobre todo un buen ser humano".</p> <p>(4) "Equilibra adecuadamente una visión global con acciones individuales".</p> <p>(5) "Es un Profesional muy organizado en todo".</p> <p>(6) "Es una gran persona responsable y comprometida con sus colaboradores y la Endidad".</p> <p>(7) "Dr. Néstor Santiago es una persona inteligente, respetuosa y cordial".</p>



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Orientación a resultados	5	5	4,9	5,0
2	Orientación al ciudadano	5	5	4,9	5,0
3	Transparencia	5	5	4,9	5,0
4	Compromiso con la organización	5	5	4,9	5,0
5	Liderazgo	5	5	4,8	5,0
6	Planeación	5	5	4,8	5,0
7	Toma de Decisiones	5	5	4,9	5,0
8	Dirección y Desarrollo de Personal	5	5	4,9	5,0
9	Conocimiento del Entorno	5	5	5,0	5,0
NOTA PROMEDIO		5,0	5,0	4,9	5,0



OBSERVACIONES PARA LA RETROALIMENTACIÓN DEL GERENTE PÚBLICO EVALUADO
Valoración PAR y SUBALTERNOS: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de 4,9 puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.
VALORACIÓN TOTAL: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de 5 puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el superior jerárquico, por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.
FORTALEZAS. Es importante reconocer los resultados obtenidos en la valoración de competencias comunes y directivas del gerente público evaluado, ya que en todas las variables obtuvo una calificación de 5 puntos.
DEBILIDADES: No presenta variables con puntajes inferiores a 4,70.

Informe detallado Grupo de Gestión Humana
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

Consolidado: Superior, Par y Subalternos

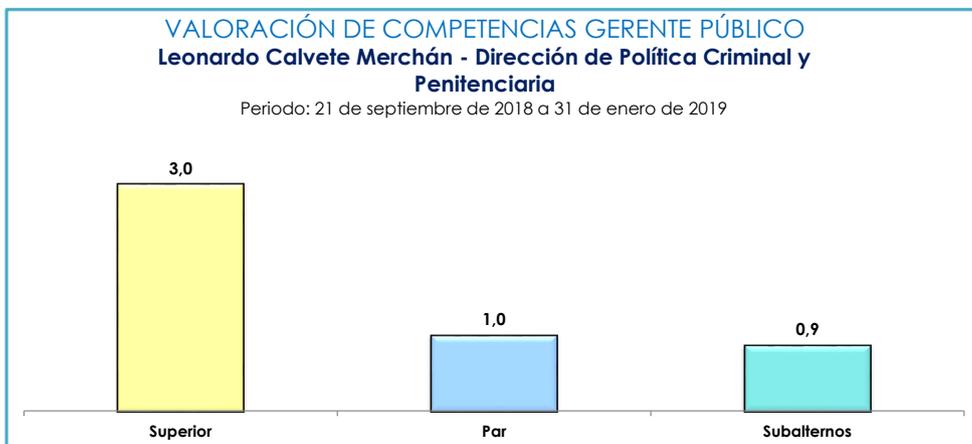
Periodo: 21 de septiembre de 2018 a 31 de enero de 2019

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Leonardo Calvete Merchán
DEPENDENCIA	Dirección de Política Criminal y Penitenciaria
PAR	Dra. Ana María Rueda Rodríguez - Directora de Política de Drogas y Actividades Relacionadas.
SUBALTERNOS	Del 100% de los servidores habilitados de la dependencia (16 funcionarios), el 81% realizó la valoración de competencias del gerente público, es decir, 13 funcionarios, de los cuales 3 son de carrera administrativa, 5 son provisionales, 1 es de libre nombramiento y remoción y 4 están en periodo de prueba. *3 funcionarios no diligenciaron el formulario.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dr. Juan Francisco Espinosa Palacios - Viceministro de Política Criminal y Justicia Restaurativa.

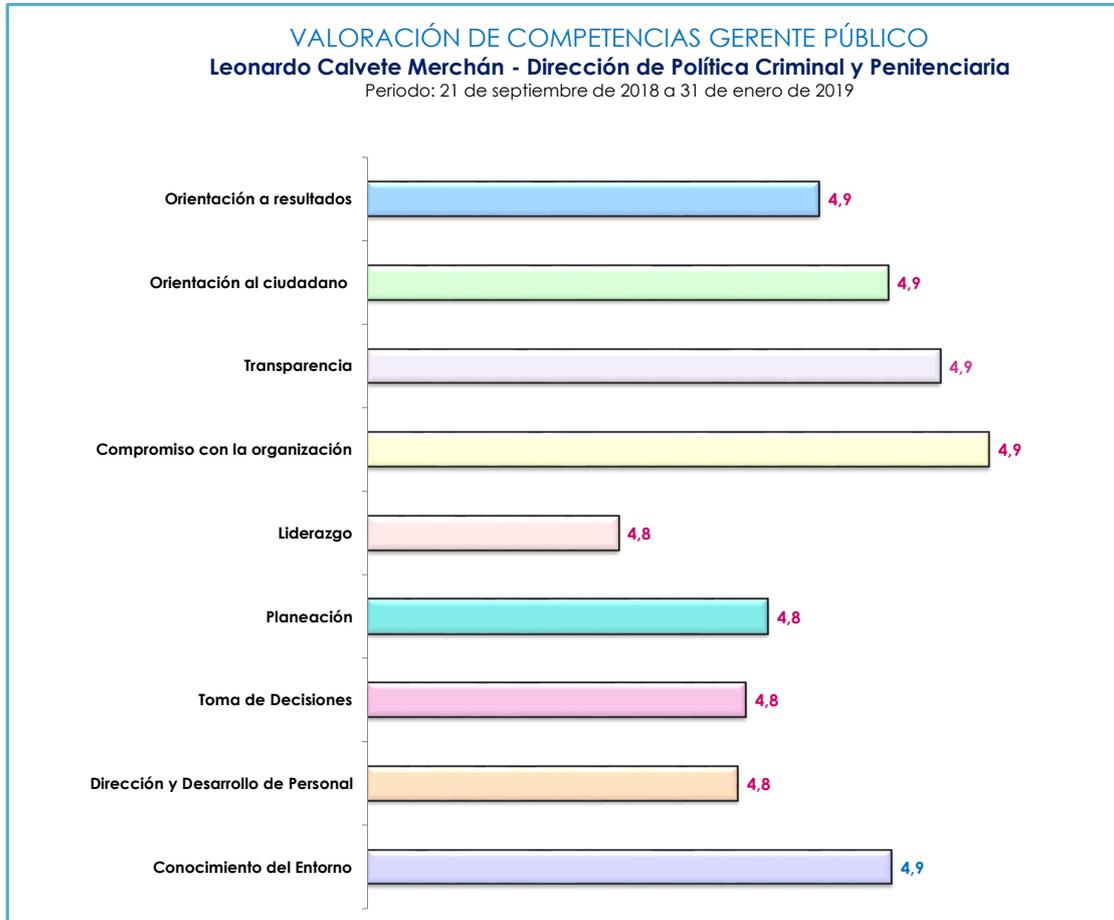
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5,0	5,0	4,3	4,8
		Asume responsabilidad por sus resultados	5,0	5,0	4,4	4,8
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,0	5,0	4,3	4,8
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,0	5,0	4,3	4,8
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,0	5,0	4,6	4,9
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,0	5,0	4,5	4,8
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,0	5,0	4,5	4,8
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,0	5,0	4,4	4,8
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,0	5,0	4,6	4,9
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,0	5,0	4,5	4,8
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,0	5,0	4,8	4,9
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,0	5,0	4,7	4,9
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,0	5,0	4,6	4,9
		Anteponde las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5,0	5,0	4,8	4,9
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,0	5,0	4,8	4,9
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,0	5,0	4,8	4,9
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9	4,9	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5,0	5,0	3,8	4,6
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,0	5,0	3,8	4,6
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5,0	5,0	4,0	4,7
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,0	5,0	3,9	4,6
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8	4,8	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,0	5,0	4,2	4,7
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5,0	5,0	4,3	4,8
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,0	5,0	4,2	4,7
		Busca soluciones a los problemas.	5,0	5,0	4,4	4,8
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8	4,8	
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,0	5,0	4,1	4,7
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5,0	5,0	3,9	4,6
		Decide bajo presión.	5,0	5,0	4,4	4,8
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,0	5,0	4,2	4,7
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,8	4,8	

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,0	5,0	3,9	4,6
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,0	5,0	4,3	4,8
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,0	5,0	3,9	4,6
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,0	5,0	4,2	4,7
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,0	5,0	3,9	4,6
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,0	5,0	4,0	4,7
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,0	5,0	4,8	4,9
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,8	4,8
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,0	5,0	4,4	4,8
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,0	5,0	4,5	4,8
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,0	5,0	4,5	4,8
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,0	5,0	4,5	4,8
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9	4,9
TOTAL			3,0	1,0	0,9	4,9

OBSERVACIONES	
PAR	Sin observaciones.
SUBALTERNOS	<p>Cuatro (4) observaciones:</p> <p>(1) "Es diligente a la hora de tomar decisiones y realizar cambios en las actividades o en las responsabilidades que tienen asignadas los funcionarios de la dirección, en el momento de detectar problemas o dificultades para la realización de las metas. Realiza acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos por la Administración a la hora de enfrentar obstáculos".</p> <p>(2) "Revisar manuales de funciones y estructuras organizacionales".</p> <p>(3) "Además de ser buen Gerente, es un gran ser humano y se preocupa por las situaciones de cada funcionario a su cargo".</p> <p>(4) "Es un gran líder con vocación de servicio y receptividad que podría aumentar redundando en mayor liderazgo y trabajo de ambiente laboral".</p>



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Orientación a resultados	5	5	4,3	4,9
2	Orientación al ciudadano	5	5	4,5	4,9
3	Transparencia	5	5	4,6	4,9
4	Compromiso con la organización	5	5	4,7	4,9
5	Liderazgo	5	5	3,8	4,8
6	Planeación	5	5	4,2	4,8
7	Toma de Decisiones	5	5	4,2	4,8
8	Dirección y Desarrollo de Personal	5	5	4,1	4,8
9	Conocimiento del Entorno	5	5	4,5	4,9
NOTA PROMEDIO		5,0	5,0	4,3	4,9



OBSERVACIONES PARA LA RETROALIMENTACIÓN DEL GERENTE PÚBLICO EVALUADO
Valoración PAR y SUBALTERNOS: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de 4,7 puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.
VALORACIÓN TOTAL: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de 4,9 puntos, de acuerdo a los resultados que fueron otorgados por el superior jerárquico, por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.
FORTALEZAS. Es importante reconocer los resultados obtenidos en la valoración de competencias comunes y directivas del gerente público evaluado, ya que en todas las variables obtuvo una calificación igual o superior a 4,8 puntos.
DEBILIDADES: No presenta variables con puntajes inferiores a 4,70.



Secretaría General Grupo de Gestión Humana

IV. Conclusiones y recomendaciones



Mediante MEM18-0004513-GGH-4005 del 6 de julio de 2018, el Grupo de Gestión Humana solicitó seguimiento y retroalimentación semestral de los Acuerdos de Gestión concertados y formalizados entre los Superiores Jerárquicos y los Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho. Este requerimiento fue recepcionado satisfactoriamente por cada una de las áreas, lo cual permitió evidenciar el nivel de avance en cada uno de los compromisos gerenciales que fueron suscritos.



Se hace un reconocimiento a la excelente participación de los Servidores Públicos de cada una de las áreas, los Pares seleccionados y los Superiores Jerárquicos, en el proceso de valoración de competencias comunes y directivas de los Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho. Esta labor se realizó mediante el uso de las TIC's (formulario electrónico) lo cual posibilitó registrar cada una de las opiniones que fueron suministradas y posteriormente consolidarlas en el presente informe, con el fin de fortalecer el desempeño gerencial e institucional.



Se resalta la importancia de la valoración de competencias comunes y directivas como un elemento que contribuye al mejoramiento del clima organizacional en la Entidad, así como en el fortalecimiento de los lazos de confianza y de respeto entre en los Servidores Públicos, los Jefes Inmediatos de cada área y los Superiores Jerárquicos del Ministerio de Justicia y del Derecho.



Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en los Acuerdos de Gestión de cada uno de los Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, se hace necesario mejorar las debilidades identificadas, mediante:

-Fortalecimiento de competencias comunes y directivas orientadas a la gerencia pública.

-Entrenamientos, talleres y cursos con la finalidad de desarrollar y perfeccionar las habilidades gerenciales.



Los Gerentes Públicos que fueron evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho, obtuvieron calificaciones que oscilaron entre **99%** y **105%**, lo cual indica que ninguno obtuvo puntajes iguales o inferiores a 75%, caso en el cual habría que establecerse un plan de mejoramiento. Así mismo, ninguno obtuvo una calificación inferior a 50%, caso en el cual sería potestad del nominador su permanencia.



La Administración determinó hacer un reconocimiento público a los 4 mejores Gerentes Públicos que obtuvieron la mayor evaluación de los Acuerdos de Gestión (**Dr. Jairo Fernando Maya Benavides, Dr. Carlos José González Hernández, Dr. Esteban Jaramillo Aramburo y Dr. Leonardo Calvete Merchán**), destacando su gestión a través de la Intranet y en la celebración del día del Servidor Público.



La justicia
es de todos

Minjusticia

Secretaría General
Grupo de Gestión Humana

V. Anexos

Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho



(Ver archivos adjuntos)

Periodo: 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019



INFORME CONSOLIDADO

Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho

Período: 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019

El Grupo de Gestión Humana agradece a los Servidores Públicos de cada una de las Áreas, los Gerentes Públicos, los Pares y los Superiores Jerárquicos que participaron en el proceso de evaluación de los Acuerdos de Gestión del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Elaborado por:

Claudia Milena Bonilla Martín
Profesional Grupo de Gestión Humana

Revisado y aprobado por

Lelis Francisco Forero Sánchez
Coordinador Grupo de Gestión Humana