



La justicia
es de todos

Minjusticia

Secretaría General
Grupo de Gestión Humana

INFORME CONSOLIDADO

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



Periodo: 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020



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

Periodo: 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020

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 de Asuntos Internacionales
Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia
Subdirección de Gestión de Información en Justicia
Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información
Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
Dirección de Justicia Formal
Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico
Dirección de Política de Drogas y Actividades Relacionadas
Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes

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

Periodo: 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020

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 2019 al 31 de enero de 2020, 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 concerten 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 MJD-MEM20-0003116 del 23 de abril de 2020:

Gerente público evaluado	Par seleccionado
Andrea Camila Afanador Vargas Dirección de Asuntos Internacionales	Reymundo Sojo Ortíz Director de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia



Reymundo Sojo Ortíz Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	Andrea Camila Afanador Vargas Directora de Asuntos Internacionales
José Luis Gutiérrez Mendoza Subdirección de Gestión de Información en Justicia	Daniel Iván Montes Mojica Subdirector de Tecnologías y Sistemas de Información
Daniel Iván Montes Mojica Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información	José Luis Gutiérrez Mendoza Subdirector de Gestión de Información en Justicia
Carlos José González Hernández Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	Olivia Inés Reina Castillo Directora de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico
Esteban Jaramillo Aramburo Dirección de Justicia Formal	Ana María Rueda Rodríguez Directora de Política de Drogas y Actividades Relacionadas
Olivia Inés Reina Castillo Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico	Carlos José González Hernández Director de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
Ana María Rueda Rodríguez Dirección de Política de Drogas y Actividades Relacionadas	Esteban Jaramillo Aramburo Director de Justicia Formal
Dumar Javier Cárdenas Poveda Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes	Nasly Raquel Ramos Camacho Secretaría General

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.



ACUERDOS DE GESTIÓN
2019 - 2020

Valoración de Competencias Comunes y Directivas (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 2019 al 31 de enero de 2020 (Pueden haber periodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo Gerente Público).

***Obligatorio**

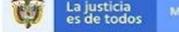
Dirección de correo electrónico *

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	
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



ACUERDOS DE GESTIÓN
2019 - 2020

Valoración de Competencias Comunes y Directivas (Subalternos*)

* Se entiende por Subalternos aquellos Servidores Públicos de las plantas permanente y temporal a cargo del Gerente Público evaluado (Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión - 2017).

Periodo de evaluación: Del 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020 (Pueden haber periodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo Gerente Público).

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida _____

Este formulario recopila las direcciones de correo electrónico. [Cambiar configuración](#)

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	
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.	3

Pantallazos de los formularios electrónicos

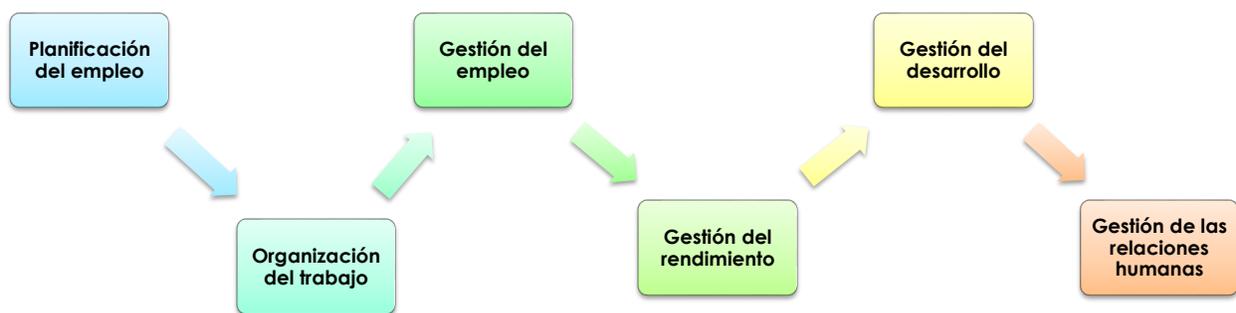


3

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

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.

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:





La justicia
es de todos

Minjusticia

Secretaría General
Grupo de Gestión Humana

II. Resultados

Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos evaluados



Periodo: 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020



La justicia
es de todos

Minjusticia

Secretaría General Grupo de Gestión Humana

Resultados de los Acuerdos de Gestión

Área	Superior Jerárquico	Gerente Público	80%	20%	5%	Calificación definitiva	Rango	
DESPACHO DEL MINISTRO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO	Dra. Margarita Leonor Cabello Blanco Ministra de Justicia y del Derecho	Dra. Andrea Camila Afanador Vargas	Dirección de Asuntos Internacionales	80%	20%	No concertó	100%	Satisfactorio
		Dra. Evelyn Julio Estrada	Dirección Jurídica	44%	No evaluado	5%	Evaluado al 1 de agosto de 2019 por renuncia. Vacante a 31 de enero de 2020	
		Ing. Reymundo Sojo Ortiz	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	77%	20%	5%	102%	Sobresaliente
		Ing. José Luis Gutiérrez Mendoza	Subdirección de Gestión de Información en Justicia.	76%	19%	5%	100%	Satisfactorio
		Ing. Daniel Iván Montes Mojica	Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información	75%	18%	5%	98%	Satisfactorio
		Dra. Natalia Contreras Reina	Oficina de Prensa y Comunicaciones	No suscribió Acuerdo de Gestión				
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%	Sobresaliente
		Dr. Esteban Jaramillo Aramburo	Dirección de Justicia Formal	70%	20%	5%	95%	Satisfactorio
		Dra. Olivia Inés Reina Castillo	Dirección de Desarrollo del Derecho y Ordenamiento Jurídico	80%	20%	No concertó	100%	Satisfactorio
VICEMINISTERIO DE POLÍTICA CRIMINAL Y JUSTICIA RESTAURATIVA	Dr. Juan Francisco Espinosa Palacios Viceministro de Política Criminal y Justicia Restaurativa	Dra. Angela María Ramírez Rincón	Dirección de Justicia Transicional	79%	Evaluado al 1 de diciembre de 2019, por renuncia			
		Dr. Christian Leonardo Wolffhugel Gutiérrez	Dirección de Política Criminal y Penitenciaria	No evaluado en razón al tiempo laborado en el MJD				
		Dra. Ana María Rueda Rodríguez	Dirección de Política de Drogas y actividades relacionadas	80%	19%	No concertó	99%	Satisfactorio
		Dr. Dumar Javier Cárdenas Poveda	Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes	80%	20%	No concertó	100%	Satisfactorio
		Dr. Francisco Sotomayor García	Subdirección Estratégica y de Análisis	80%	Evaluado al 16 de enero de 2020 por renuncia			

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, la calificación promedio se encuentra en el rango de desempeño **Satisfactorio** con un porcentaje del **99,89%**, de conformidad con lo establecido en la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFF.



La justicia
es de todos

Minjusticia

Secretaría General
Grupo de Gestión Humana

III. Informe detallado por dependencia

Valoración de Competencias Comunes y Directivas de los Gerentes Públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho



Periodo: 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020

INFORME DETALLADO
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
Consolidado: Superior, Par y Subalternos

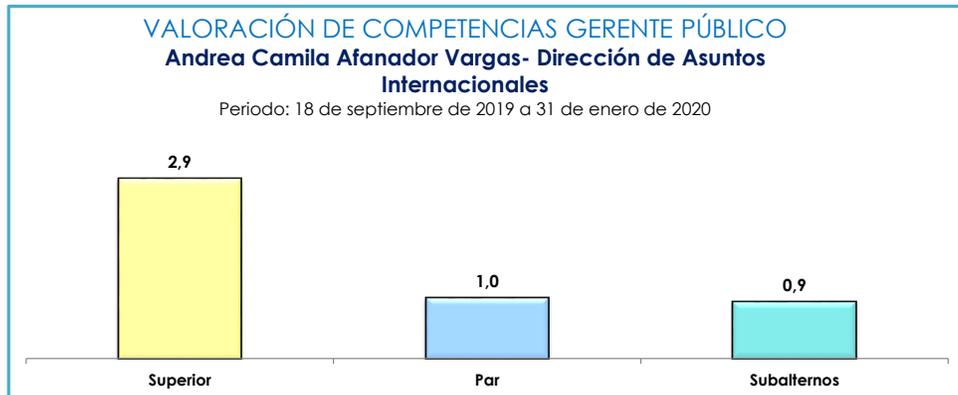
Periodo: 18 de septiembre de 2019 a 31 de enero de 2020

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Andrea Camila Afanador Vargas
DEPENDENCIA	Dirección de Asuntos Internacionales
PAR	Ing. Reymundo Sojo Orfíz - Director de Tecnologías y Sistemas de Información en Justicia
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (16 funcionarios), el 100% realizó la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 8 funcionarios son de carrera administrativa, 3 son provisionales y 5 son de libre nombramiento y remoción.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Margarita Leonor Cabello Blanco - Ministra de Justicia y del Derecho

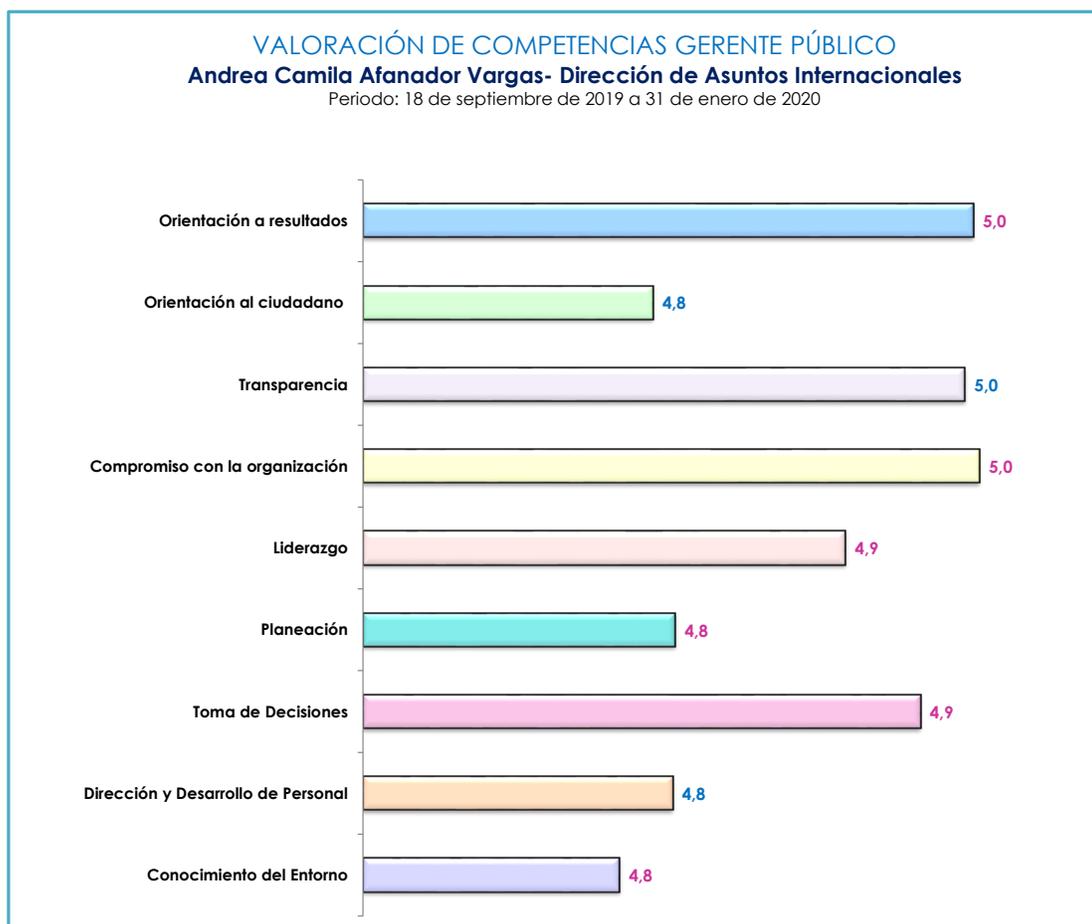
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	4,8	4,9
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	4,9	5,0
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4,6	4,9
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje		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	4,8	4,9
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4,7	4,9
		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.	4	5	4,8	4,6
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4,4	4,8
Total Puntaje		2,9	1,0	0,9	4,8	
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	4,8	4,9
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4,6	4,9
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	4,8	4,9
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje		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	4,8	4,9
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	4,8	4,9
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4,8	4,9
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje		3,0	1,0	1,0	5,0	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	4,4	4,8
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4,5	4,8
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4,6	4,9
		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	4,6	4,9
Total Puntaje		3,0	1,0	0,9	4,9	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	4,7	4,9
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	4,6	4,9
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	4,6	4,9
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	4,7	4,9
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	5	4,6	4,5
Establece planes alternativos de acción.	5	5	4,7	4,9		
Total Puntaje		2,9	1,0	0,9	4,8	
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4,6	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.	5	5	4,7	4,9
		Decide bajo presión.	5	5	4,6	4,9
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje		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	4,5	4,8
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4,5	4,8
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4	5	4,6	4,5
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	4,6	4,9
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	4,5	4,8
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	4,5	4,8
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje			2,9	1,0	0,9	4,8
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4	5	4,6	4,5
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	4,9	5,0
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4,9	5,0
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje			2,9	1,0	1,0	4,8
TOTAL			2,9	1,0	0,9	4,9

OBSERVACIONES	
SUPERIOR JERÁRQUICO	Sin observaciones.
PAR	Sin observaciones.
SUBALTERNOS	<p>(1) "Gran líder."</p> <p>(2) "Destaco la capacidad de liderazgo y conocimiento de la Direccion a su cargo, la etica y el profesionalismo, un exelentísimo ser humano. en 23 años que llevo trabajando con el estado nunca habia contado con una jefe con tan lindas cualidades."</p> <p>(3) "Excelente servidora y ser humano."</p> <p>(4) "Es una persona academicamente muy capacitada, sin embargo su manejo de grupo es pésimo, sesgado y con sus decisiones rompe la armonía del equipo de trabajo."</p>



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

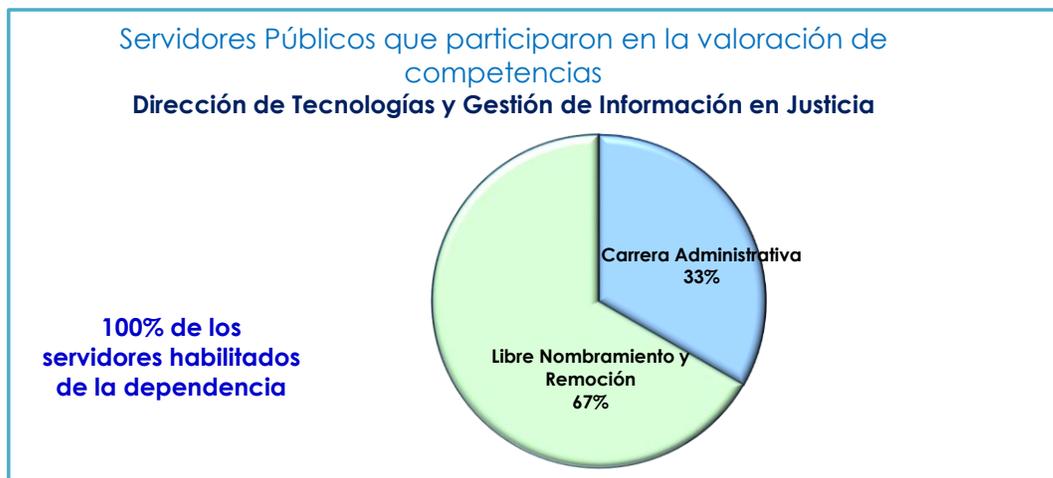
INFORME DETALLADO
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
Consolidado: Superior, Par y Subalternos
Periodo: 22 de julio de 2019 a 31 de enero de 2020

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Reymundo Sojo Ortíz
DEPENDENCIA	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia
PAR	Dra. Andrea Camila Afanador Vargas - Directora de Asuntos Internacionales
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (3 funcionarios), el 100% realizó la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 1 funcionario es de carrera administrativa y 2 son de libre nombramiento y remoción.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Margarita Leonor Cabello Blanco - Ministra de Justicia y del Derecho

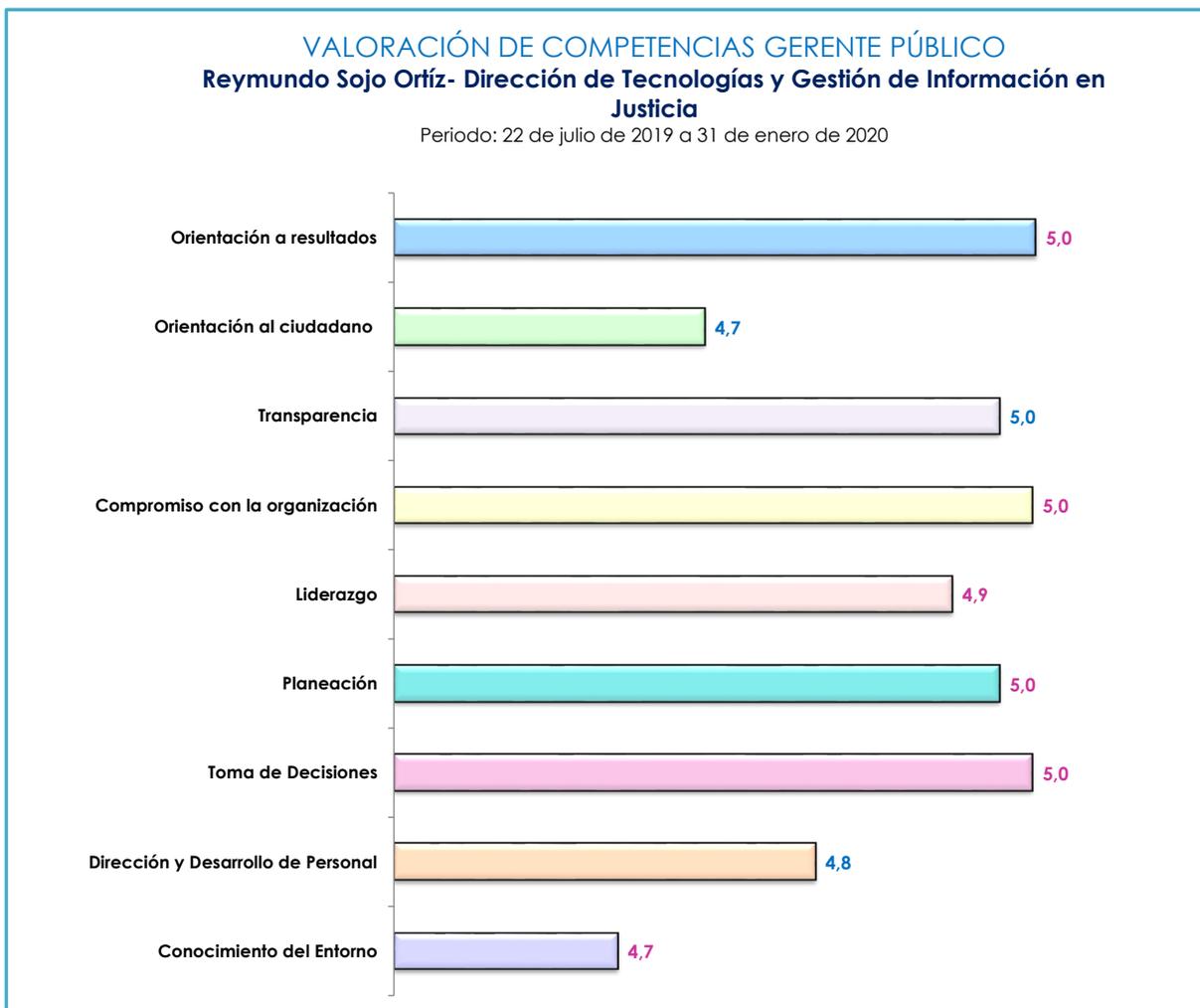
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5,0	5,0
		Asume responsabilidad por 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	5,0	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		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	4,7	4,9
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5,0	5,0
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5,0	5,0
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	5	5,0	4,7
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	5	4,7	4,6
Total Puntaje		2,8	1,0	1,0	4,7	
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	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	5	5,0	5,0
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4,3	4,8
		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	4,7	4,9
Total Puntaje		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	5,0	5,0
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	4,7	4,9
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5,0	5,0
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5,0	5,0
Total Puntaje		3,0	1,0	1,0	5,0	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	4,7	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	4,7	4,9
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	4,7	4,9
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	4,3	4,8
Total Puntaje		3,0	1,0	0,9	4,9	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5,0	5,0
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	4,7	4,9
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	4,7	4,9
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5,0	5,0
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4,7	4,9
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	4,7	4,9
Total Puntaje		3,0	1,0	1,0	5,0	

7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	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	5	4,7	4,9
		Decide bajo presión.	5	5	5,0	5,0
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5,0	5,0
Total Puntaje			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	4,3	4,8
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4,7	4,9
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4	5	4,3	4,4
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	4,7	4,9
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	4,7	4,9
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	4,7	4,9
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4,3	4,8
Total Puntaje			2,9	1,0	0,9	4,8
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4	5	4,7	4,6
		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.	4	5	4,7	4,6
Total Puntaje			2,7	1,0	1,0	4,7
TOTAL			2,9	1,0	1,0	4,9

OBSERVACIONES	
SUPERIOR JERÁRQUICO	Sin observaciones.
PAR	"Ejerce un liderazgo activo y siempre dispuesto a ayudar."
SUBALTERNOS	Sin observaciones.



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

DEBILIDADES: No presenta variables con puntajes inferiores a 4,7.

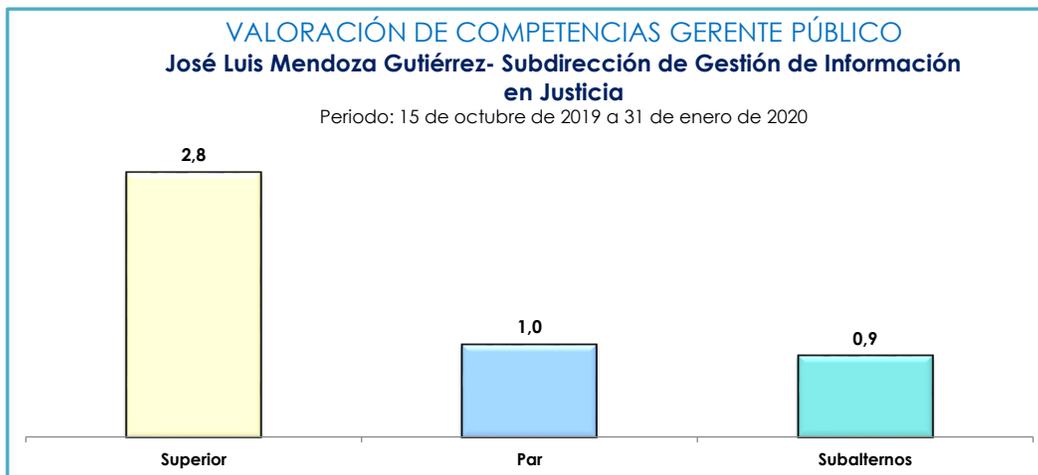
INFORME DETALLADO
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
Consolidado: Superior, Par y Subalternos
Periodo: 15 de octubre de 2019 a 31 de enero de 2020

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	José Luis Gutiérrez Mendoza
DEPENDENCIA	Subdirección de Gestión de Información en Justicia
PAR	Ing. Daniel Iván Montes Mojica - Subdirector de Tecnologías y Sistemas de Información
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (3 funcionarios), el 100% realizó la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 1 funcionario es de carrera administrativa y 2 son provisionales.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dr. Reymundo Sojo Ortíz - Director de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia

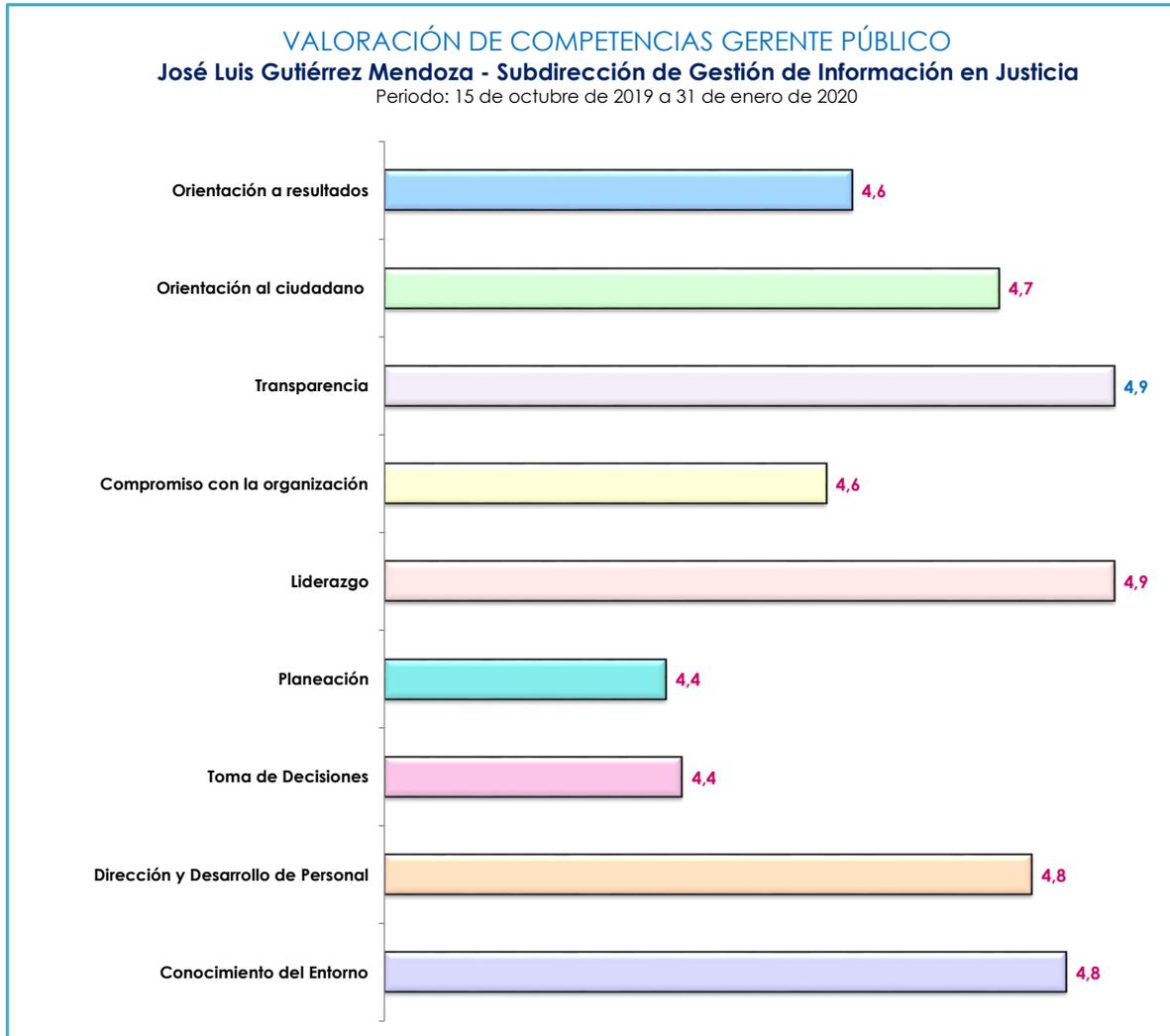
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	5	4,3	4,4
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	4,3	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	4	5	4,8	4,6
		Total Puntaje	2,7	1,0	0,9	4,6
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	4,3	4,8
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4,3	4,8
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	4,3	4,8
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	5	4,3	4,4
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4,3	4,8
Total Puntaje	2,9	1,0	0,9	4,7		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	4,3	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	4,3	4,8
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4,3	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	4,3	4,8
Total Puntaje	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	4,3	4,8
		Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	5	4,3	4,4
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	5	4,3	4,4
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	4,3	4,8
Total Puntaje	2,7	1,0	0,9	4,6		
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	4,3	4,8
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4,3	4,8
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4,3	4,8
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	4,3	4,8
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	4,3	4,8
Total Puntaje	3,0	1,0	0,9	4,9		
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	5	4,3	4,4
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	5	4,3	4,4
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	4,3	4,8
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	4,3	4,8
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	4	4,3	4,1
		Establece planes alternativos de acción.	4	4	4,3	4,1
Total Puntaje	2,6	0,9	0,9	4,4		
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.	4	5	4,3	4,4
		Decide bajo presión.	4	5	4,3	4,4
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	5	4,3	4,4
Total Puntaje	2,6	1,0	0,9	4,4		

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

OBSERVACIONES	
SUPERIOR JERÁRQUICO	"José Luis es una Persona con Principios y Valores muy Marcados. Demuestra Competitividad y Trabajo en Equipo. Implementa constantemente Mecanismos de Comunicación con sus Colaboradores, así como, Estrategias de Motivación Permanente."
PAR	"Compromiso con la entidad."
SUBALTERNOS	(1) "El desempeño de este Gerente es optimo y a promovido el trabajo en equipo, el respeto de las personas que están en su grupo es fundamental para el, incentiva la utilización de la las Tic con gran responsabilidad y tiene habilidades como líder." (2) "Es un profesional calificado y con experiencia en el manejo de los temas de la Subdirección. Con orientación al logro y excelente dinámica de trabajo. Un referente en la Entidad."



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Orientación a resultados	4,5	5,0	4,4	4,6
2	Orientación al ciudadano	4,8	5,0	4,3	4,7
3	Transparencia	5,0	5,0	4,3	4,9
4	Compromiso con la organización	4,5	5,0	4,3	4,6
5	Liderazgo	5,0	5,0	4,3	4,9
6	Planeación	4,3	4,7	4,3	4,4
7	Toma de Decisiones	4,3	5,0	4,3	4,4
8	Dirección y Desarrollo de Personal	4,9	5,0	4,3	4,8
9	Conocimiento del Entorno	5,0	4,8	4,3	4,8
NOTA PROMEDIO		4,7	4,9	4,3	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 **4,6** puntos, de acuerdo los puntajes otorgados por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.

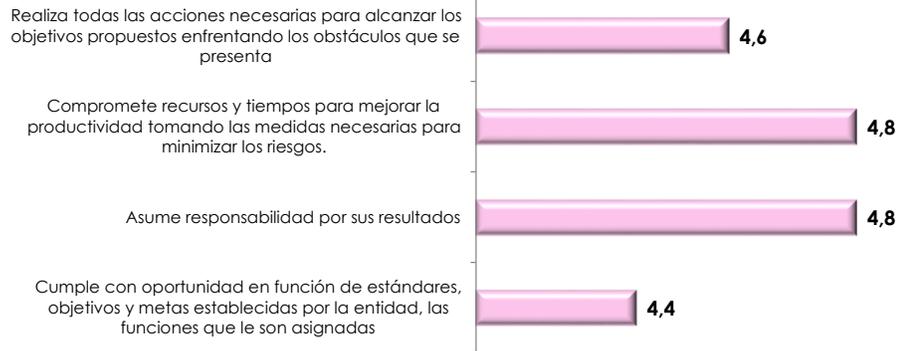
VALORACIÓN TOTAL: De un total de 5 puntos, el gerente público evaluado obtuvo en promedio una valoración de competencias de **4,7** puntos, de acuerdo con los puntajes otorgados por el superior jerárquico, por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.

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 4,7 puntos: **Orientación al ciudadano, transparencia, liderazgo, 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 4,7 puntos: **Orientación a resultados, compromiso con la organización, planeación y toma de decisiones.**

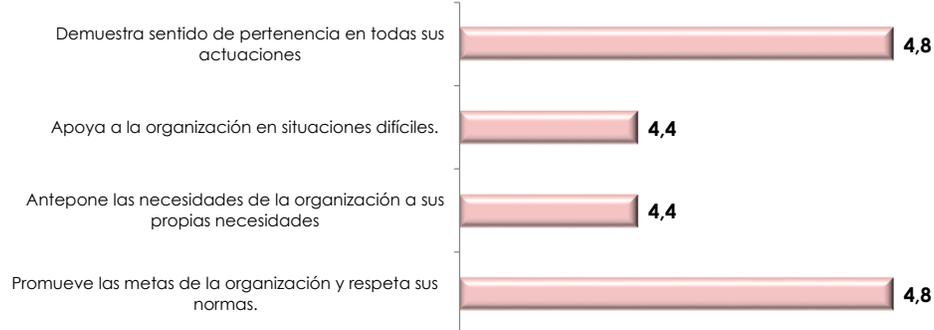
Orientación a resultados

(Promedio 4,6)



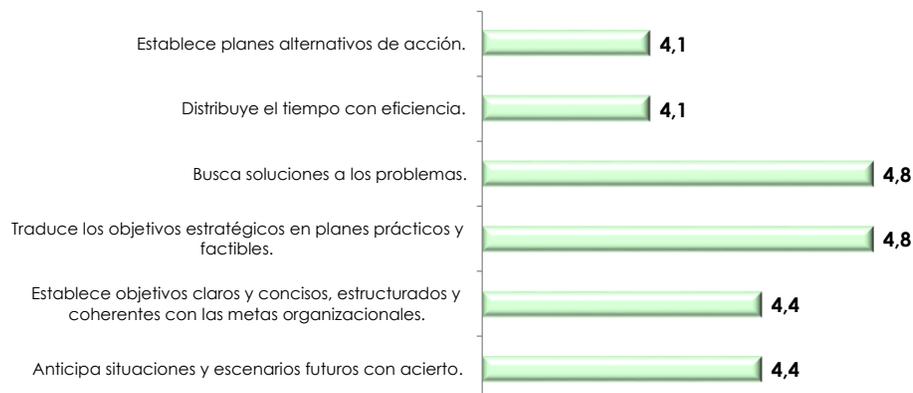
Compromiso con la organización

(Promedio 4,6)

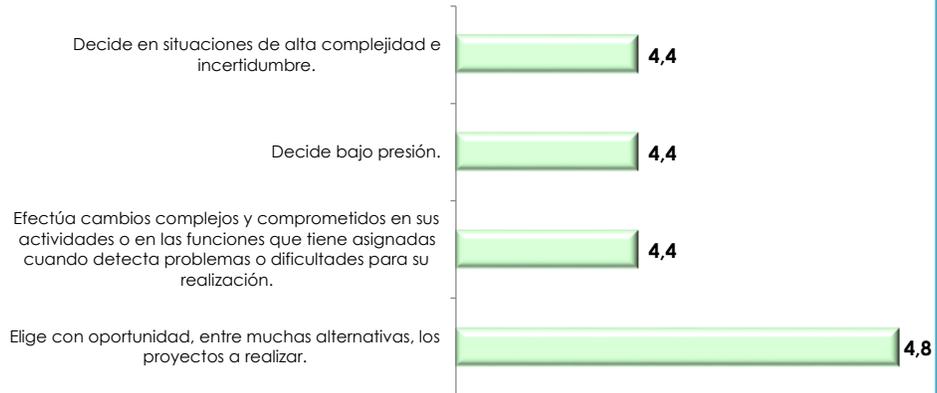


Planeación

(Promedio 4,4)



Toma de decisiones (Promedio 4,4)



INFORME DETALLADO
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
Consolidado: Superior, Par y Subalternos

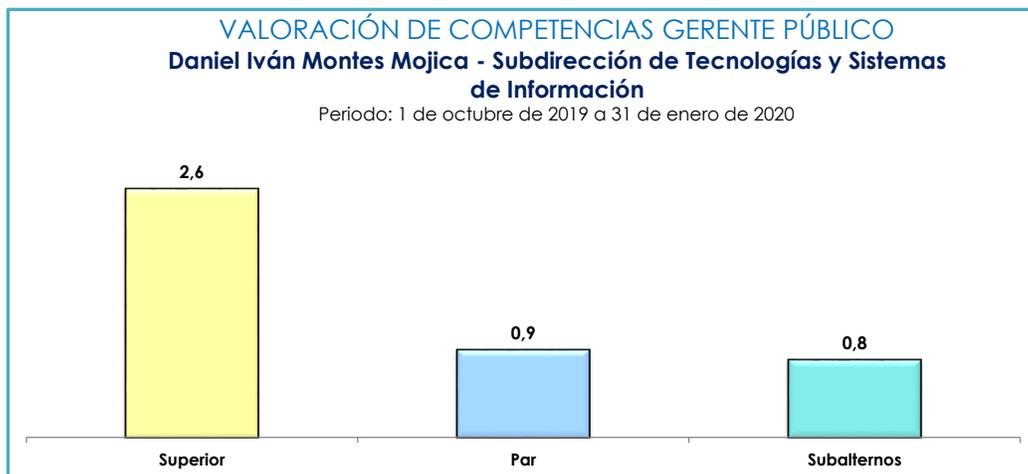
Periodo: 1 de octubre de 2019 a 31 de enero de 2020

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Daniel Iván Montes Mojica
DEPENDENCIA	Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información
PAR	Ing. José Luis Gutiérrez Mendoza - Subdirector de Gestión de Información en Justicia
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (10 funcionarios), el 100% realizó la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 8 funcionarios son de carrera administrativa y 2 son provisionales.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dr. Reymundo Sojo Oríz - Director de Tecnologías y Sistemas de Información en Justicia

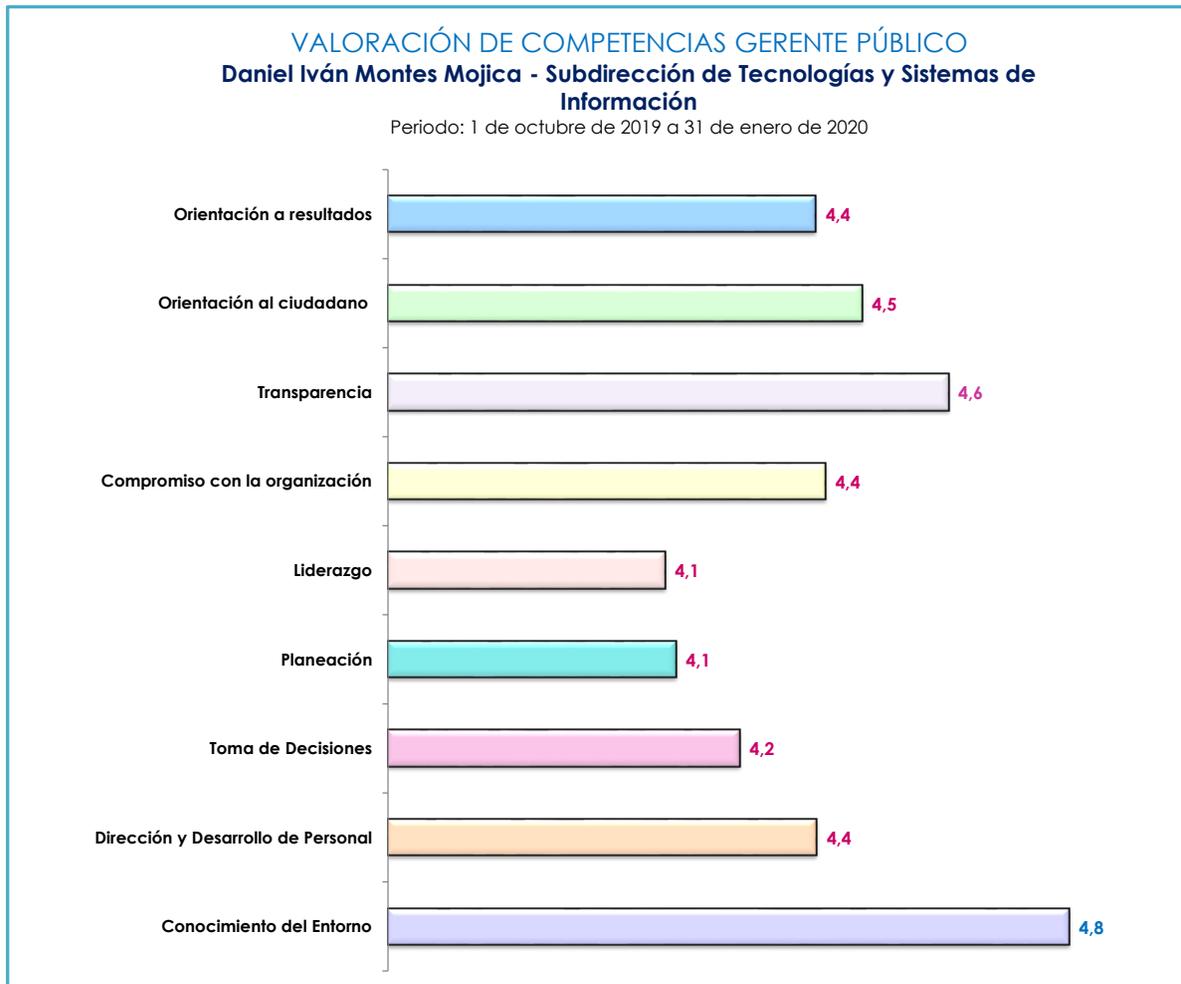
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	5	4,2	4,4
		Asume responsabilidad por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

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

OBSERVACIONES	
SUPERIOR JERÁRQUICO	"Daniel es una Persona con Capacidad de Análisis y Deseos de Mejorar Continuatamente, sin embargo, en algunos Momentos de Verdad Duda para Tomar Decisiones. Debe Reforzar un poco más la Confianza en si mismo y en las Grandes Capacidades que tiene."
PAR	"Es un Gerente referente en la entidad."
SUBALTERNOS	Sin observaciones.



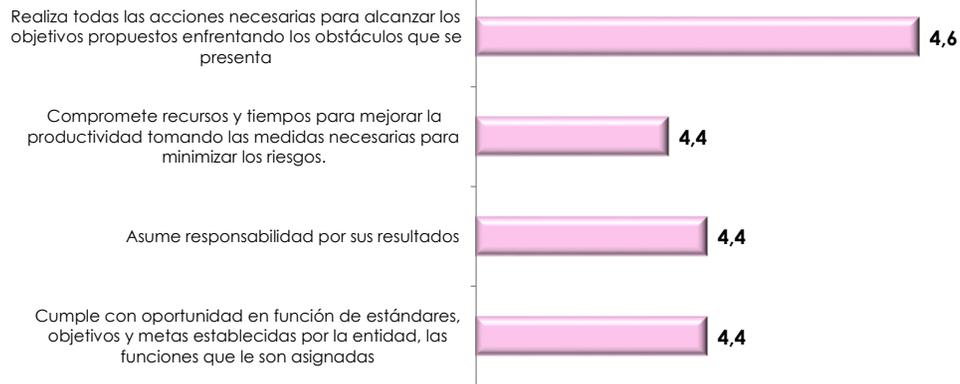
No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Orientación a resultados	4,0	5,0	4,3	4,4
2	Orientación al ciudadano	4,4	5,0	4,1	4,5
3	Transparencia	4,6	5,0	4,3	4,6
4	Compromiso con la organización	4,3	5,0	4,2	4,4
5	Liderazgo	4,2	4,0	3,9	4,1
6	Planeación	4,2	4,0	4,1	4,1
7	Toma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



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 4,4 puntos, de acuerdo con los puntajes 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 4,4 puntos, de acuerdo con los puntajes otorgados por el superior jerárquico, por el par seleccionado y por los subalternos de la dependencia.
FORTALEZAS. Es importante reconocer el resultado obtenido en la variable que obtuvo 4,8 puntos: 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 4,7 puntos: Orientación a resultados, orientación al ciudadano, transparencia, compromiso con la organización, liderazgo, planeación, toma de decisiones y dirección y desarrollo de personal.

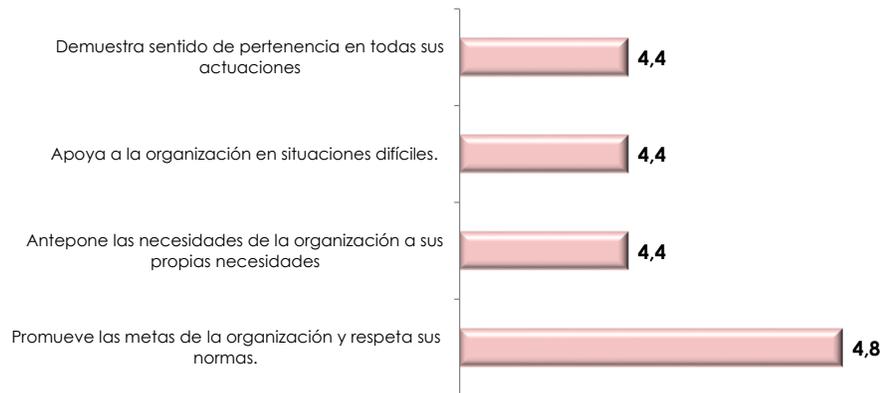
Orientación a resultados

(Promedio 4,3)



Compromiso con la organización

(Promedio 4,4)



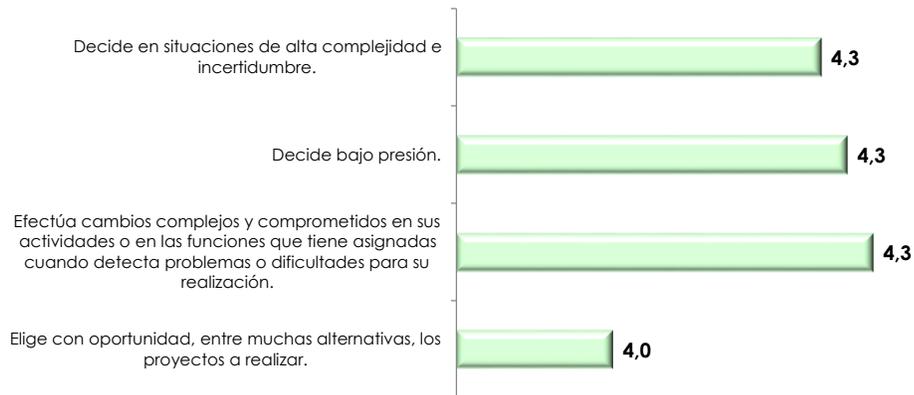
Planeación

(Promedio 4,1)



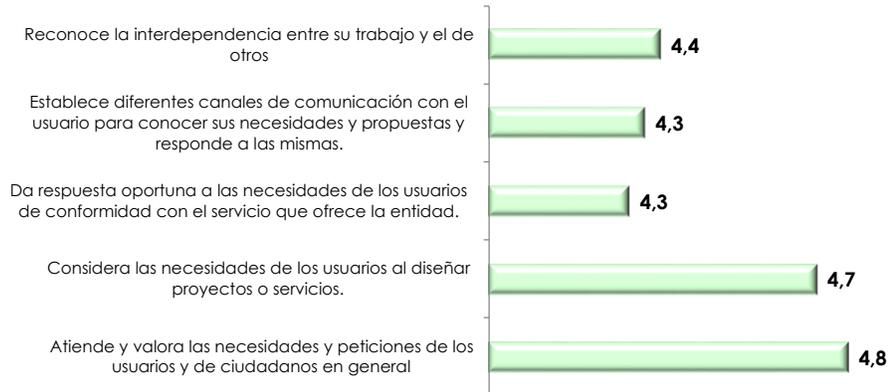
Toma de decisiones

(Promedio 4,2)



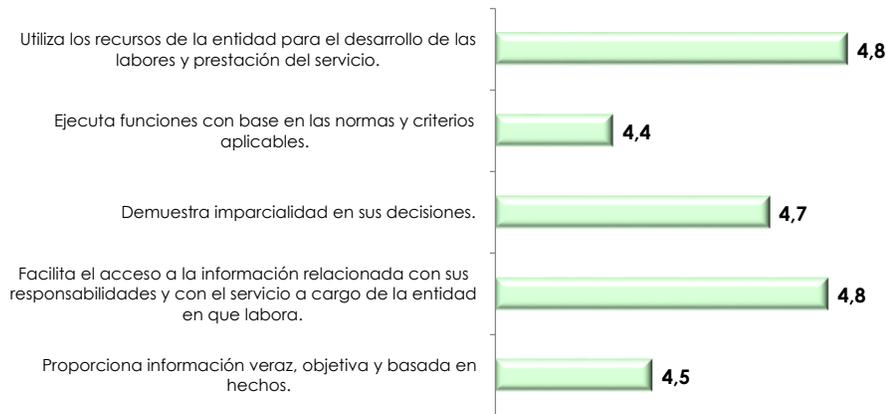
Orientación al ciudadano

(Promedio 4,5)

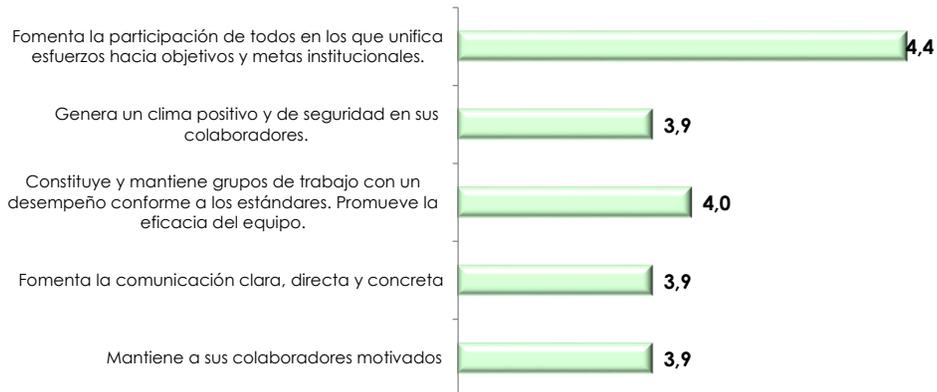


Transparencia

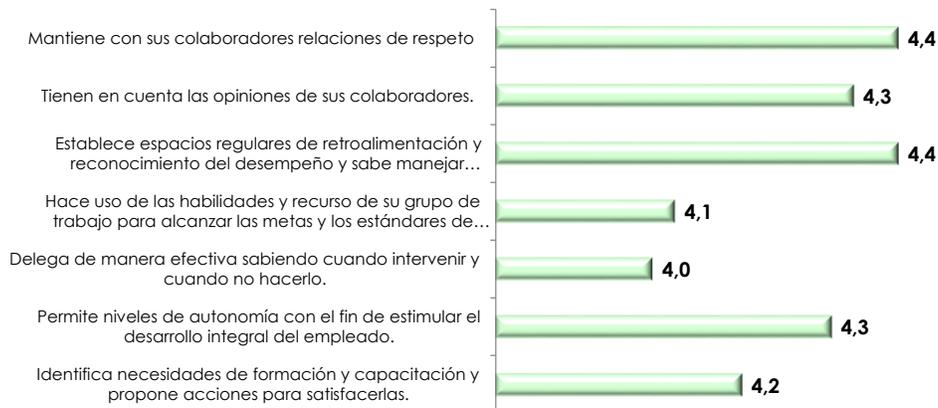
(Promedio 4,6)



Liderazgo (Promedio 4,1)



Dirección y desarrollo de personal (Promedio 4,4)



INFORME DETALLADO
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

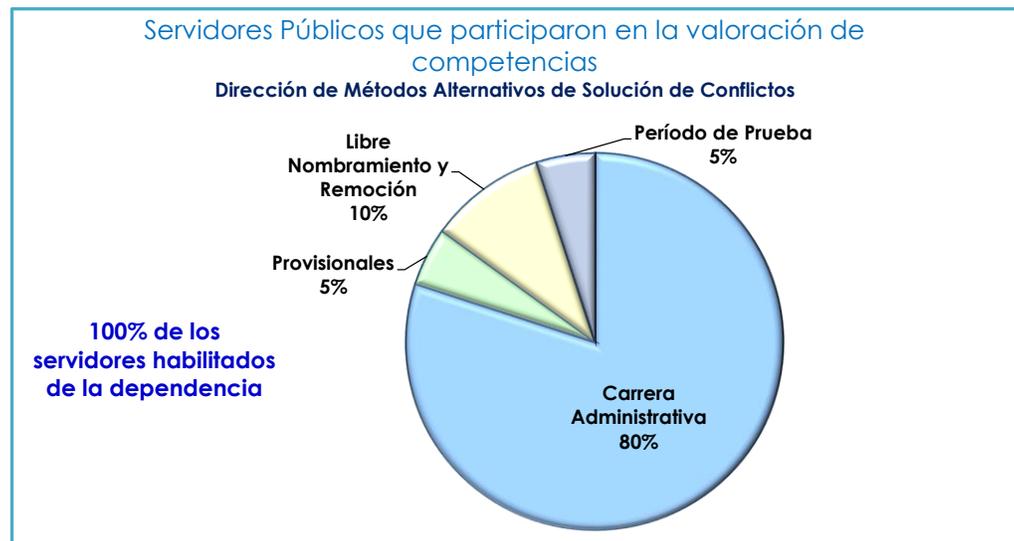
Consolidado: Superior, Par y Subalternos
 Periodo: 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Carlos José González Hernández
DEPENDENCIA	Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
PAR	Dra. Olivia Inés Reina Castillo - Directora de Desarrollo del Derecho y Ordenamiento Jurídico
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (20 funcionarios), el 100% realizó la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 16 son de carrera administrativa, 1 es provisional, 2 son de libre nombramiento y remoción y 1 está en período de prueba.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Juanita María López Patrón- Viceministra de Promoción de la Justicia

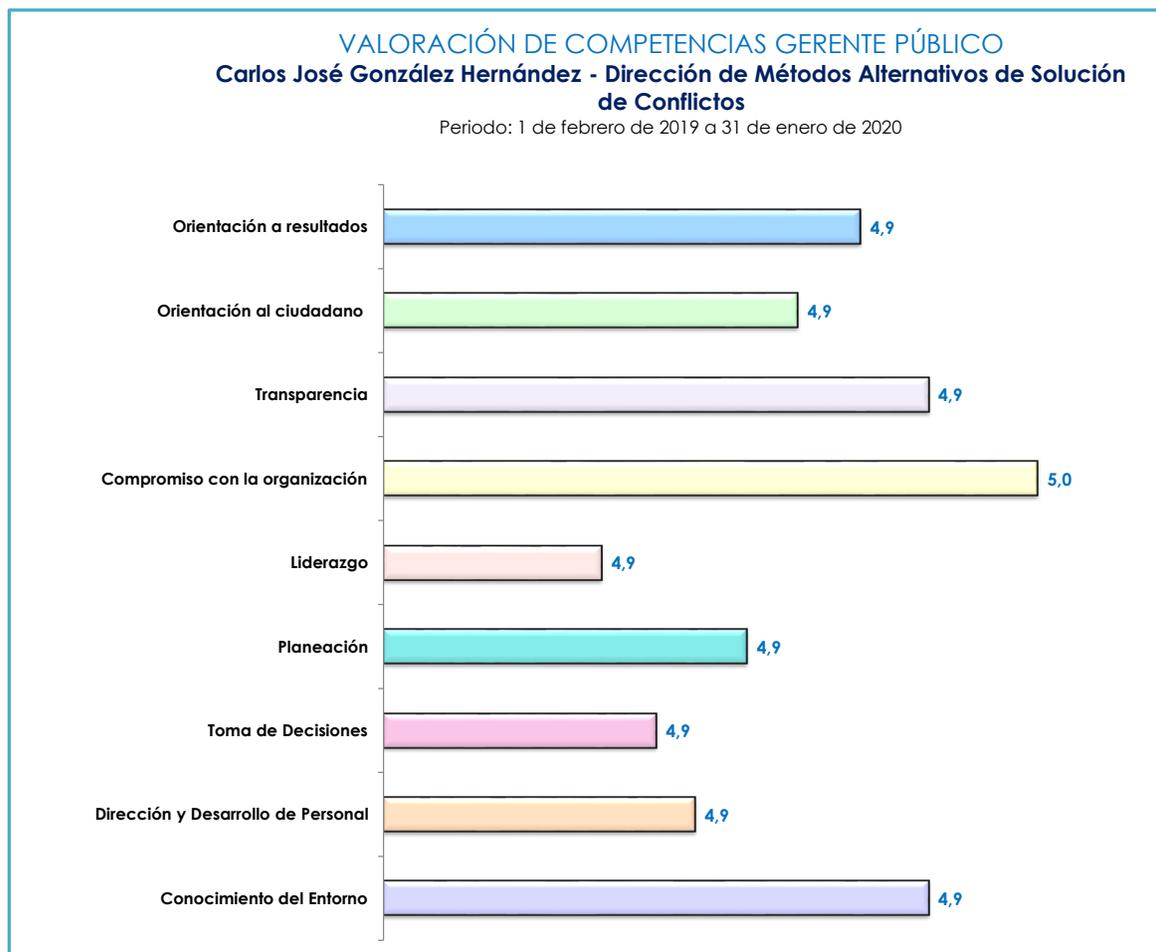
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	4,6	4,9
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	4,7	4,9
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4,5	4,8
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje		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	4,8	4,9
		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	4,6	4,9
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	4,4	4,8
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4,7	4,9
Total Puntaje		3,0	1,0	0,9	4,9	
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	4,7	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	4,9	5,0
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje		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	4,8	4,9
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	4,7	4,9
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4,9	5,0
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje		3,0	1,0	1,0	5,0	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	4,2	4,7
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4,3	4,8
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4,6	4,9
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	4,5	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		3,0	1,0	0,9	4,9	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	4,5	4,8
		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.	5	5	4,4	4,8
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	4,8	4,9
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4,5	4,8
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	4,5	4,8
Total Puntaje		3,0	1,0	0,9	4,9	
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4,5	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	4,5	4,8
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4,5	4,8
Total Puntaje		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	4,3	4,8
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4,5	4,8
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	4,6	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	4,7	4,9
		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	4,4	4,8
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4,9	5,0
Total Puntaje			3,0	1,0	0,9	4,9
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4,6	4,9
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	4,7	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	4,8	4,9
Total Puntaje			3,0	1,0	0,9	4,9
TOTAL			3,0	1,0	0,9	4,9

OBSERVACIONES	
SUPERIOR JERÁRQUICO	Sin observaciones.
PAR	Sin observaciones.
SUBALTERNOS	(1) "El dr. Carlos José escucha a los funcionarios y tiene en cuenta sus opiniones y aportes en aras del mejoramiento continuo y fortalecimiento de los procesos de la dependencia." (2) "Excelente ser humano." (3) "Delega sus funciones en los coordinadores de una manera muy amplia, no toma en cuenta a los demás funcionarios de la Dirección."



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

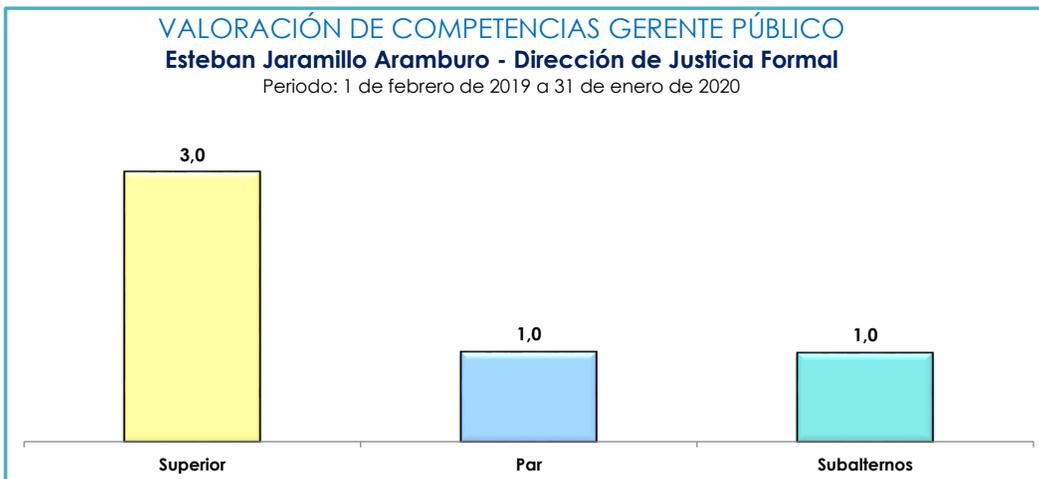
INFORME DETALLADO
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
Consolidado: Superior, Par y Subalternos
Periodo: 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Dr. Esteban Jaramillo Aramburo
DEPENDENCIA	Dirección de Justicia Formal
PAR	Dra. Ana María Rueda Rodríguez - Directora de Política de Drogas y Actividades Relacionadas
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (9 funcionarios), el 100% realizó la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 7 funcionarios son de carrera administrativa y 2 son provisionales.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Juanita María López Patrón - Viceministra de Promoción de la Justicia

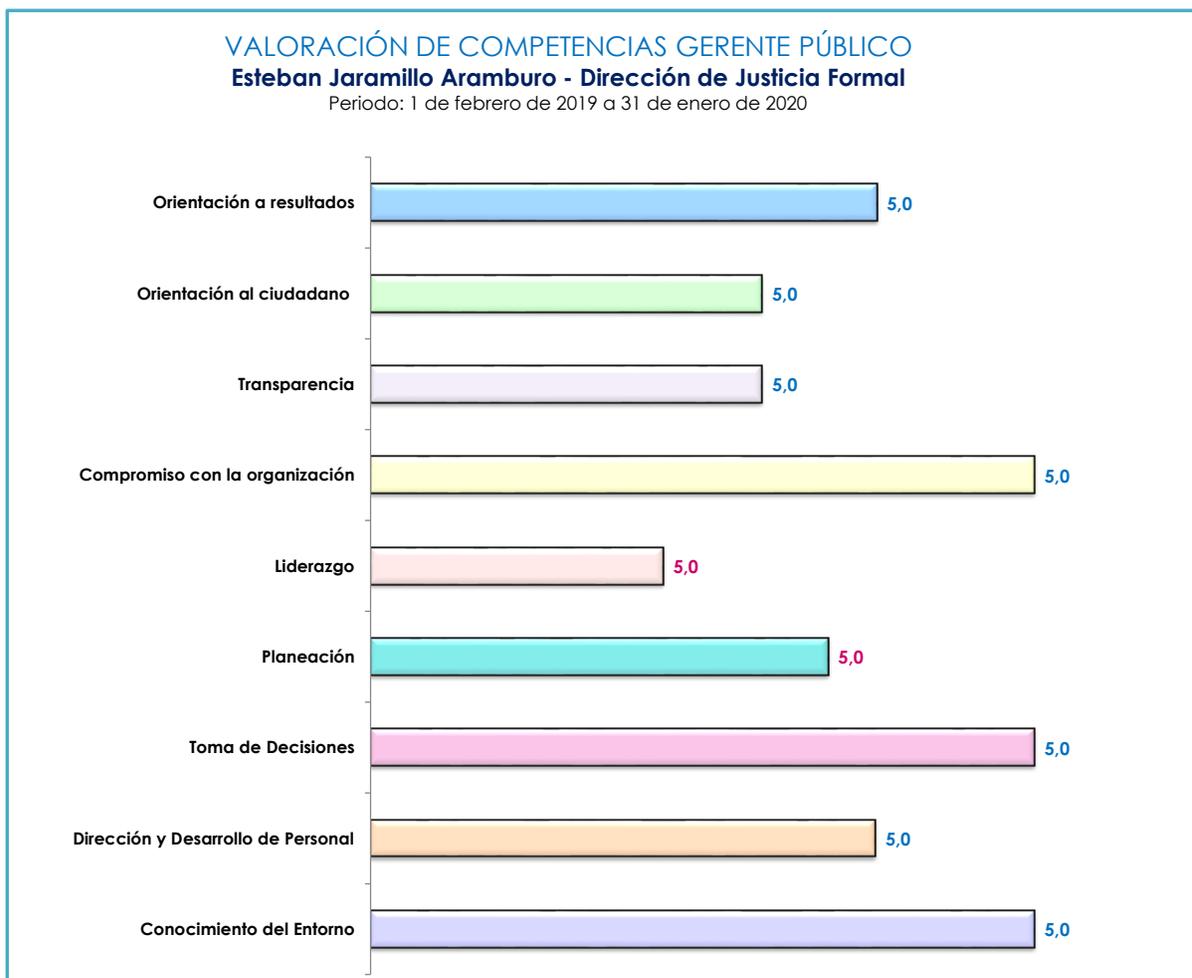
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalternos 20%	Promedio
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5,0	5,0
		Asume responsabilidad por sus 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	5,0	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			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	5,0	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
Total Puntaje			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	5,0	5,0
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4,8	4,9
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	4,9	5,0
Total Puntaje			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	5,0	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	5,0	5,0
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5,0	5,0
Total Puntaje			3,0	1,0	1,0	5,0
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5,0	5,0
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4,8	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
Total Puntaje			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	5,0	5,0
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5,0	5,0
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5,0	5,0
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje			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	5,0	5,0
		Decide bajo presión.	5	5	5,0	5,0
Total Puntaje			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	4,7	4,9
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5,0	5,0
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5,0	5,0
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5,0	5,0
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	4,9	5,0
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5,0	5,0
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5,0	5,0
Total Puntaje			3,0	1,0	1,0	5,0
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4,9	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	3,0	1,0	1,0	5,0
TOTAL			3,0	1,0	1,0	5,0

OBSERVACIONES	
SUPERIOR JERÁRQUICO	Sin observaciones.
PAR	Sin observaciones.
SUBALTERNOS	Sin observaciones.



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

INFORME DETALLADO
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

Consolidado: Superior, Par y Subalternos

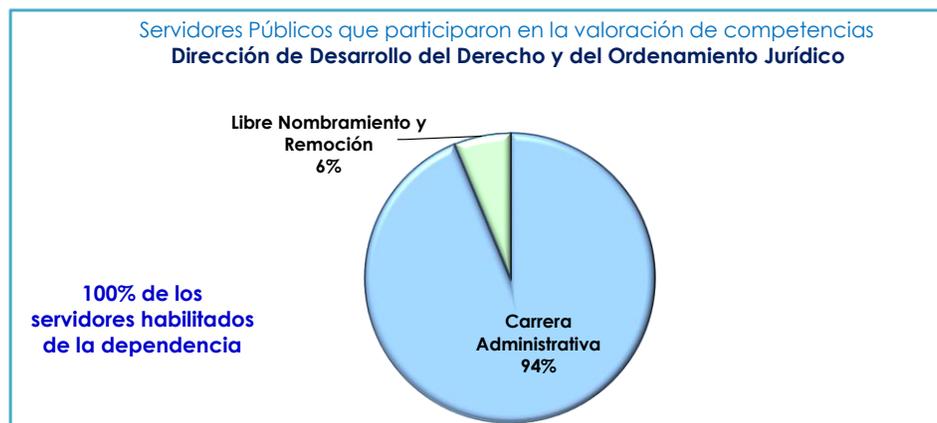
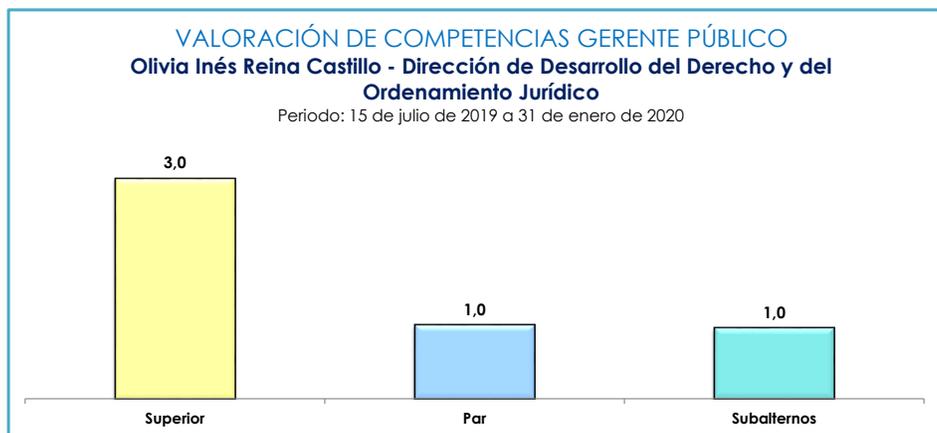
Período: 15 de julio de 2019 a 31 de enero de 2020

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Olivia Inés Reina Castillo
DEPENDENCIA	Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico
PAR	Dr. Carlos José González Hernández - Director de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (16 funcionarios), el 100% realizó la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 15 funcionarios son de carrera administrativa y 1 es de libre nombramiento y remoción.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Juanita María López Patrón - Viceministra de Promoción de la Justicia

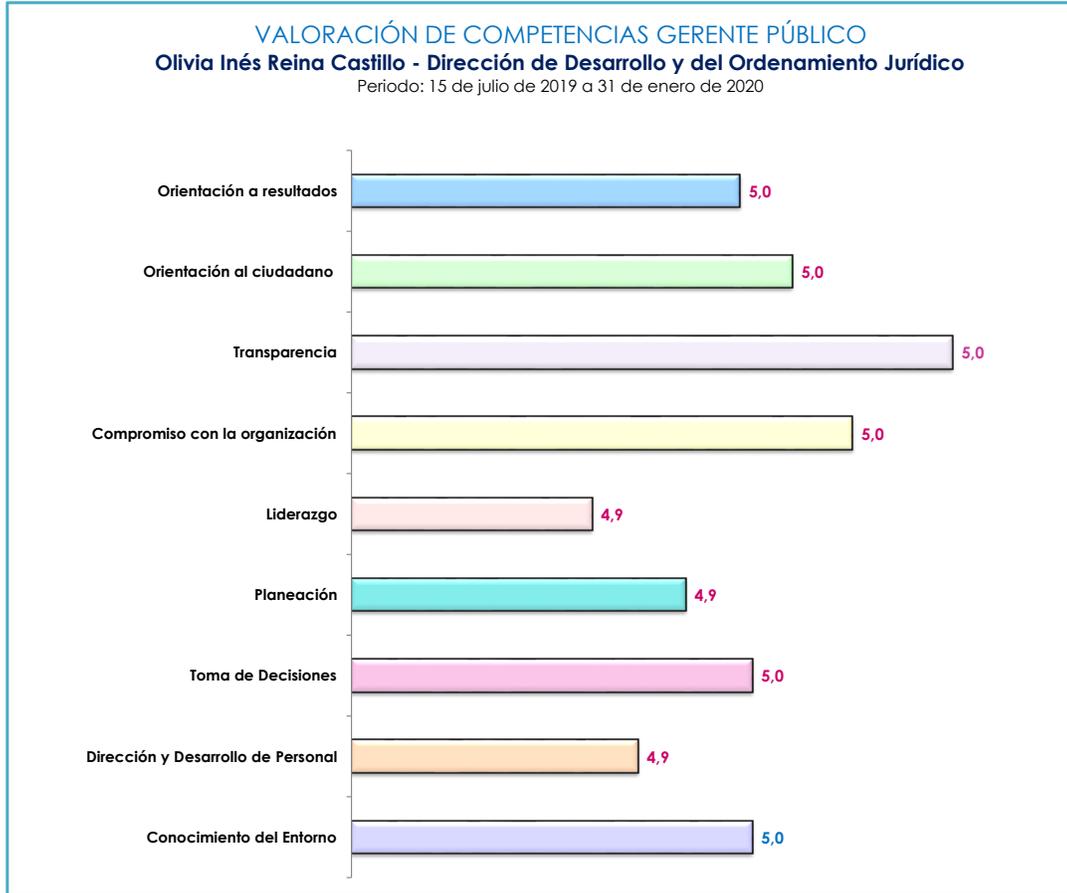
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	4,8	4,9
		Asume responsabilidad por 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	4,8	4,9
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	4,8	4,9
		Total Puntaje	3,0	1,0	1,0	5,0
2	Orientación al ciudadano	Afiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	4,8	4,9
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4,8	4,9
		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	4,8	4,9
Total Puntaje	3,0	1,0	1,0	5,0		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	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	5	5,0	5,0
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5,0	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	5,0	5,0
Total Puntaje	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
		Anteponde 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	3,0	1,0	1,0	5,0
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	4,6	4,9
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4,6	4,9
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4,7	4,9
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	4,6	4,9
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	4,7	4,9
Total Puntaje	3,0	1,0	0,9	4,9		
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	4,6	4,9
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	4,7	4,9
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	4,8	4,9
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	4,7	4,9
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4,8	4,9
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje	3,0	1,0	0,9	4,9		
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4,8	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.	5	5	4,8	4,9
		Decide bajo presión.	5	5	4,8	4,9
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje	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	4,6	4,9
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4,7	4,9
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	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.	5	5	4,7	4,9
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	4,6	4,9
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	4,8	4,9
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4,7	4,9
Total Puntaje			3,0	1,0	0,9	4,9
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4,8	4,9
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	4,8	4,9
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4,8	4,9
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	4,8	4,9
		Total Puntaje	3,0	1,0	1,0	5,0
TOTAL			3,0	1,0	1,0	5,0

OBSERVACIONES	
SUPERIOR JERÁRQUICO	Sin observaciones.
PAR	"Olivia es una destacada profesional y una valiosa compañera con la que hemos logrado trabajar en equipo con empatía y efectividad."
SUBALTERNOS	<p>(1) "Excelente ser humano y funcionaria."</p> <p>(2) "Durante el tiempo que lleva a cargo de la Dirección ha demostrado un gran interés por realizar excelentemente su labor."</p> <p>(3) "Es un honor y un placer trabajar bajo la dirección de la doctora Olivia por su vasto conocimiento y experiencia como académica de altísimo nivel internacional en materia de derecho constitucional y derechos humanos. Siempre se aprende algo de ella, que permite mejorar el trabajo de la Dirección. Es probablemente la directora o director con el mayor nivel de preparación académica que ha dirigido la Dirección DDDOJ desde que laboro en ésta, sin que esto implique de forma alguna demeritar la labor desarrollada por los directores o directoras previos. Adicionalmente es una persona madura y con habilidades propias de una buena líder. Finalmente, y tal vez lo más importante, es una magnífica persona muy honesta, sensible y directa. No se da rodeos para decir lo que piensa de forma asertiva. Tiene un espíritu valiente y combativo."</p> <p>(4) "Es importante que reconozca el valor del trabajo de el equipo y confie en el criterio de los funcionarios con mayor experiencia en la entidad."</p> <p>(5) "Líder Estratega que resuelve situaciones complejas, múltiples, trascendentales y perentorias."</p>



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

INFORME DETALLADO

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

Consolidado: Superior, Par y Subalternos

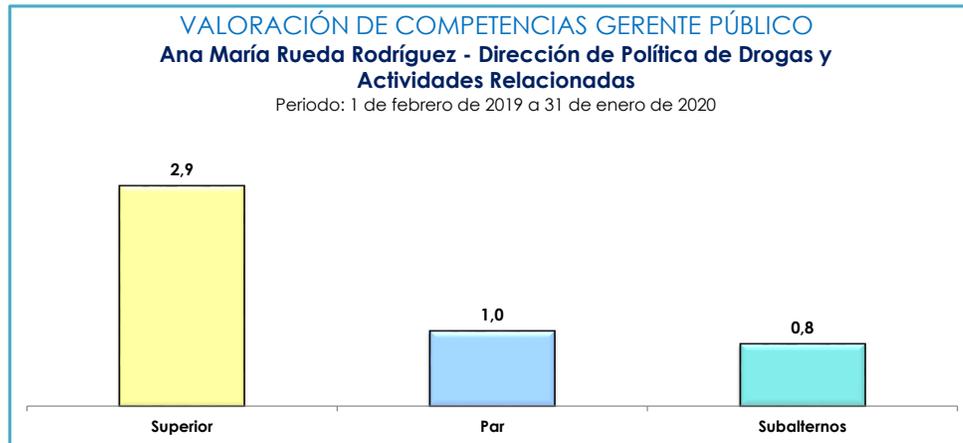
Periodo: 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Ana María Rueda Rodríguez
DEPENDENCIA	Dirección de Política de Drogas y Actividades Relacionadas
PAR	Dr. Esteban Jaramillo Aramburo - Director de Justicia Formal
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (5 funcionarios), el 100% realizó la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 4 funcionarios son de carrera administrativa y 1 es de libre nombramiento y remoción.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Margarita Leonor Cabello Blanco - Ministra de Justicia y del Derecho

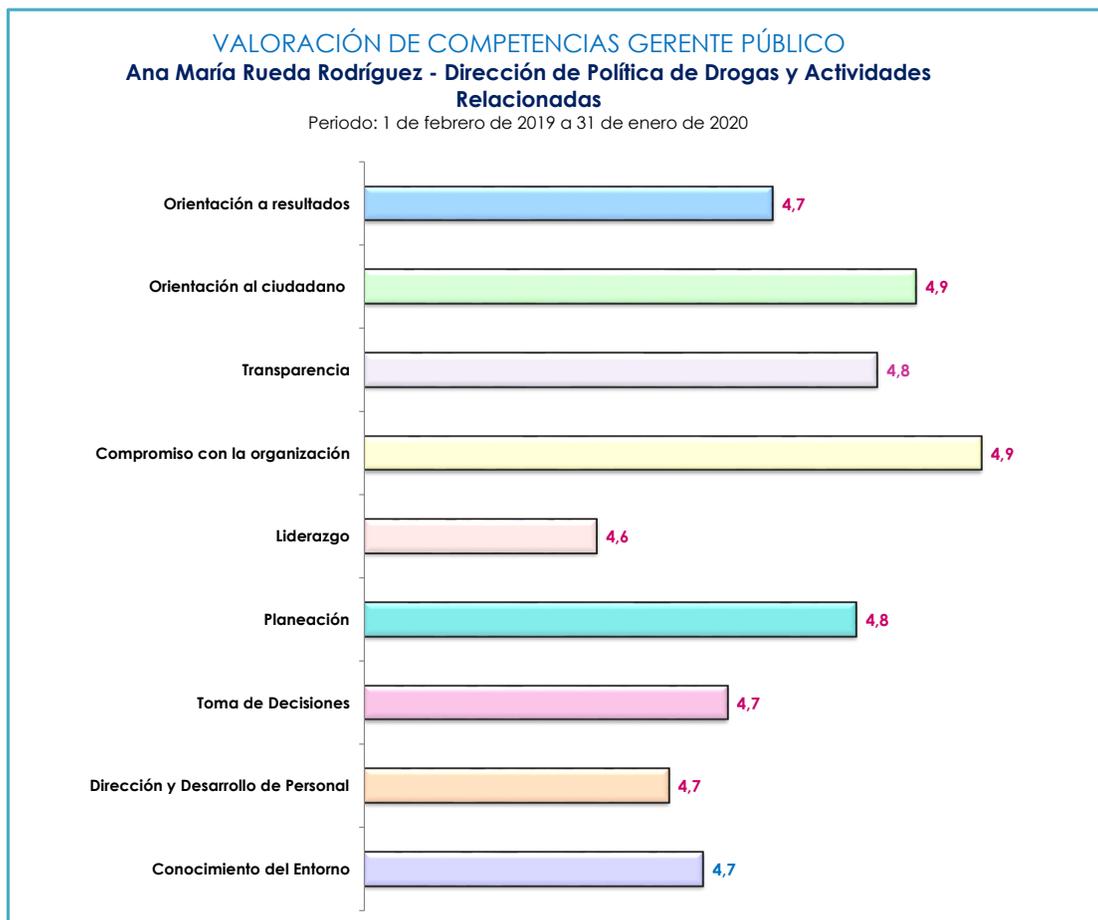
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	4,4	4,8
		Asume responsabilidad por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

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

OBSERVACIONES	
SUPERIOR JERÁRQUICO	Sin observaciones.
PAR	"Excelente persona y profesional."
SUBALTERNOS	<p>(1) "Considero que su condición de Gerente Público podría ser ostensiblemente mejor si se apoyará en los funcionarios de planta de la entidad y los empodera de los procesos estratégicos y misionales. Manejar una información abierta potencia los resultados de la Dirección ya que delegar solo en contratistas genera dificultades al momento de su ausencia. La planeación debería realizarse con todos los funcionarios y contratistas de la Dirección para establecer planes de trabajo claros y saber hacia donde se dirigen los esfuerzos comunes. En general esta dependencia hacia los contratistas es un paradigma que se debe superar en la función pública y empezar a contar con su personal de planta con miras a la motivación laboral y ahorro en el gasto público. De manera particular, abogaría porque se busquen canales menos agresivos para hacer correcciones, considero irrespetuoso devolver documentos corregidos en color rojo y en repetidas oportunidades, en el ámbito de la educación esto es una practica de la escuela vieja que ya debe ser superada. Por lo demás, Ana María es una profesional con alto sentido de pertenencia y compromiso hacia su trabajo."</p>



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Orientación a resultados	4,8	5,0	4,4	4,7
2	Orientación al ciudadano	5,0	5,0	4,3	4,9
3	Transparencia	5,0	5,0	4,1	4,8
4	Compromiso con la organización	5,0	5,0	4,6	4,9
5	Liderazgo	4,8	5,0	3,6	4,6
6	Planeación	5,0	5,0	4,0	4,8
7	Toma de Decisiones	4,8	5,0	4,3	4,7
8	Dirección y Desarrollo de Personal	4,9	5,0	3,7	4,7
9	Conocimiento del Entorno	4,8	5,0	4,2	4,7
NOTA PROMEDIO		4,9	5,0	4,1	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 **4,6** puntos, de acuerdo con los puntajes 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 con los puntajes 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 4,7 puntos: **Orientación a resultados, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal, transparencia, planeación, orientación al ciudadano, compromiso con la organización 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 4,7 puntos: **Liderazgo.**

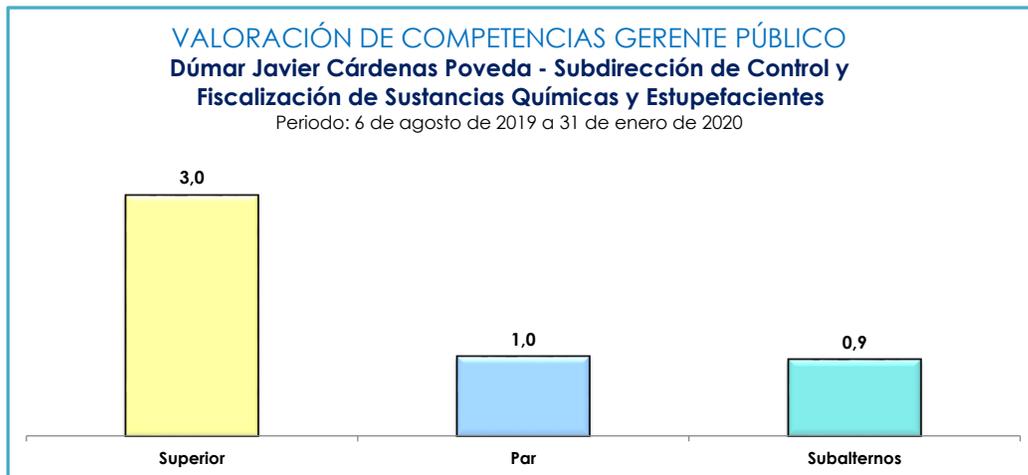
INFORME DETALLADO
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
Consolidado: Superior, Par y Subalternos
Periodo: 6 de agosto de 2019 a 31 de enero de 2020

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Dumar Javier Cárdenas Poveda
DEPENDENCIA	Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes
PAR	Dra. Nasly Raquel Ramos Camacho - Secretaria General
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (20 funcionarios), el 100% realizó la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 17 funcionarios son de carrera administrativa, 2 son provisionales y 1 está en período de prueba.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dra. Ana María Rueda Rodríguez - Directora de Política de Drogas y Actividades Relacionadas

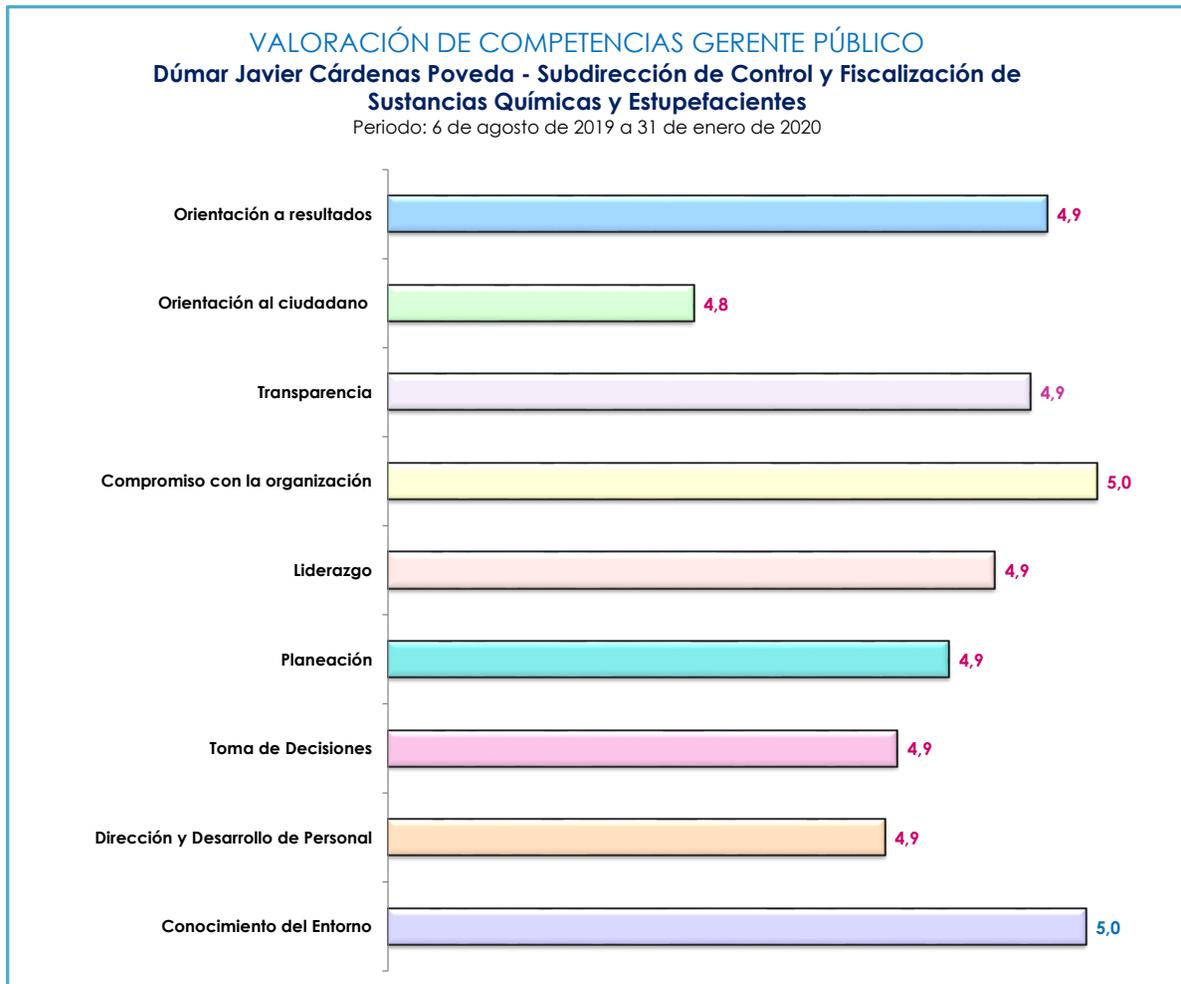
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	4,7	4,9
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	4,9	5,0
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4,6	4,9
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje		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	4,8	4,9
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4,7	4,9
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	4	4,8	4,6
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	4,7	4,9
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	5	4,7	4,6
Total Puntaje		2,9	1,0	0,9	4,8	
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	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	5	4,8	4,9
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	4,5	4,8
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	4,6	4,9
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	4,8	4,9		
Total Puntaje		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	4,9	5,0
		Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	4,7	4,9
		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		3,0	1,0	1,0	5,0	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	4,6	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	4,6	4,9
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	4,6	4,9
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	4,6	4,9		
Total Puntaje		3,0	1,0	0,9	4,9	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	4,6	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	4	4,6	4,5
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	4,8	4,9
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4,6	4,9
Establece planes alternativos de acción.	5	5	4,7	4,9		
Total Puntaje		3,0	1,0	0,9	4,9	
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	4,6	4,5
		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	4,7	4,9
		Decide bajo presión.	5	5	4,6	4,9
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4,7	4,9
Total Puntaje		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	4	4,5	4,5
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4,7	4,9
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	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.	5	5	4,7	4,9
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	4	4,5	4,5
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	4,7	4,9
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje			3,0	0,9	0,9	4,9
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	4,8	4,9
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	4,8	4,9
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	4,9	5,0
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje			3,0	1,0	1,0	5,0
TOTAL			3,0	1,0	0,9	4,9

OBSERVACIONES	
SUPERIOR JERÁRQUICO	Sin observaciones.
PAR	Sin observaciones.
SUBALTERNOS	<p>(1) "Es una persona que genera confianza y empatía, profesional y capaz, pero con las debilidades propias del manejo de una subdirección con más de 100 personas."</p> <p>(2) "Se destaca como un excelente funcionario, cumplidor de sus funciones."</p> <p>(3) "Es buen líder con alto conocimiento y calidad humana, promueve directrices claras, pero me gustaría que promoviera mas capacitaciones dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa en temas técnicos específicos en la medida que éstas se puedan conseguir con entidades o convenios."</p> <p>(4) "Es un gran jefe."</p>



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



Secretaría General Grupo de Gestión Humana

IV. Conclusiones y recomendaciones



Mediante MJD-MEM19-0005271-GGH-4005 del 18 de julio de 2019, 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, a 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 permitió 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 **95%** y **105%**. 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 2 mejores Gerentes Públicos que obtuvieron la mayor calificación de los Acuerdos de Gestión (**Doctor Carlos José González Hernández - Director de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos e Ingeniero Reymundo Sojo Ortiz - Director de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia**), destacando su gestión en la celebración del día del Servidor Público.



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 2019 a 31 de enero de 2020



INFORME CONSOLIDADO

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

Periodo: 1 de febrero de 2019 a 31 de enero de 2020

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