



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 2020 a 31 de enero de 2021



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

Periodo: 1 de febrero de 2020 a 31 de enero de 2021

Contenido

I Presentación.

II Resultados de los Acuerdos de Gestión.

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

Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información
Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos

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 2020 a 31 de enero de 2021

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 2020 al 31 de enero de 2021, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP -, a través de la "Guía para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial".

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-MEM21-0003537 - del 23 de abril de 2020:*

Gerente público evaluado	Par seleccionado
Daniel Iván Montes Mojica Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información	Camilo Andrés Rojas Castro Secretario General del Ministerio de Justicia y del Derecho



La justicia es de todos

Minjusticia

Carlos José González Hernández
Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos

Camilo Andrés Rojas Castro
Secretario General del Ministerio de Justicia y del Derecho

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, a los Subalternos Y al Superior Jerárquico de cada área o dependencia

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS - SUPERIOR JERÁRQUICO SUBD. DE TECNOLOGÍAS

SUPERIOR JERÁRQUICO: Doctor Wilson Ruiz Orjuela - Ministro de Justicia y del Derecho.
GERENTE PÚBLICO A EVALUAR: Ingeniero Daniel Iván Montes Mojica - Subdirector de Tecnologías y Sistemas de Información.

Criterios de valoración:

- PUNTAJACIÓN 5: Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.
- PUNTAJACIÓN 4: Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.
- PUNTAJACIÓN 3: Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.
- PUNTAJACIÓN 2: No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.
- PUNTAJACIÓN 1: Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS ING. DANIEL IVÁN MONTES MOJICA - STSI

A través del siguiente formulario queremos conocer la percepción que tienen los servidores públicos de la Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información, sobre las competencias comunes y directivas del ingeniero DANIEL IVÁN MONTES MOJICA, de acuerdo con los siguientes criterios:

- PUNTAJACIÓN 5: Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.
- PUNTAJACIÓN 4: Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.
- PUNTAJACIÓN 3: Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.
- PUNTAJACIÓN 2: No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.
- PUNTAJACIÓN 1: Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.

Agradecemos su participación.

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS - PAR - SUBDIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS

PAR:

GERENTE PÚBLICO A EVALUAR: Ingeniero Daniel Iván Montes Mojica - Subdirector de Tecnologías y Sistemas de Información.

Criterios de valoración:

- PUNTAJACIÓN 5: Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.
- PUNTAJACIÓN 4: Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.
- PUNTAJACIÓN 3: Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.
- PUNTAJACIÓN 2: No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.
- PUNTAJACIÓN 1: Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.

Pantallazos de los formularios electrónicos



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.

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 2020 a 31 de enero de 2021



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	Dr. Wilson Ruíz Orejuela Ministro de Justicia y del Derecho	Dra. Andrea Camila Afanador Vargas	Dirección de Asuntos Internacionales	62%	Evaluada al 4 de noviembre 2020 por renuncia			
		Dr. Jorge Humberto Serna Botero	Dirección Jurídica	80%	Evaluado al 17 de enero 2021 por renuncia			
		Ing. Reymundo Sojo Ortíz	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia	71%		5%	Evaluado al 5 de noviembre 2020 por renuncia	
		Ing. José Luis Gutiérrez Mendoza	Subdirección de Gestión de Información en Justicia.	77%		5%	82%	Satisfactorio
		Ing. Daniel Iván Montes Mojica	Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información	74%	19%	5%	98%	Satisfactorio
		Dra. Natalia Contreras Reina	Oficina de Prensa y Comunicaciones	No suscribió Acuerdo de Gestión				
VICEMINISTERIO DE PROMOCIÓN DE LA JUSTICIA	Dr. Francisco José Chau Donado Viceministro de Promoción de la Justicia	Dr. Carlos José González Hernández	Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	78%	19%	5%	102%	Sobresaliente
		Dr. Esteban Jaramillo Aramburo	Dirección de Justicia Formal	40%		5%	Evaluado al 2 de noviembre 2020 por renuncia	
		Dra. Olivia Inés Reina Castillo	Dirección de Desarrollo del Derecho y Ordenamiento Jurídico	80%			80%	Satisfactorio
VICEMINISTERIO DE POLÍTICA CRIMINAL Y JUSTICIA RESTAURATIVA	Dr. Javier Augusto Sarmiento Olarte Viceministro de Política Criminal y Justicia Restaurativa	Dra. Any Lorena Váquiro Benitez	Dirección de Justicia Transicional	Suscribió Acuerdo de Gestión pero no resentó la evaluación por renuncia				
		Dr. Christian Leonardo Wolffhugel Gutiérrez	Dirección de Política Criminal y Penitenciaria	72%		5%	Evaluado al 10 de noviembre 2020 por renuncia	
		Dra. Ana María Rueda Rodríguez	Dirección de Política de Drogas y actividades relacionadas	No suscribió Acuerdo de Gestión				
		Dr. Dumar Javier Cárdenas Poveda	Subdirección de Control y Fiscalización de Sustancias Químicas y Estupefacientes	67%	Evaluado al 18 de octubre 2020 por renuncia			
		Dra. Luz Amparo Chamorro Cilima	Subdirección Estratégica y de Análisis	80%			80%	Satisfactorio

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 **88%**, de conformidad con lo establecido en la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP.



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 2020 a 31 de enero de 2021

INFORME DETALLADO

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

Consolidado: Superior, Par y Subalternos

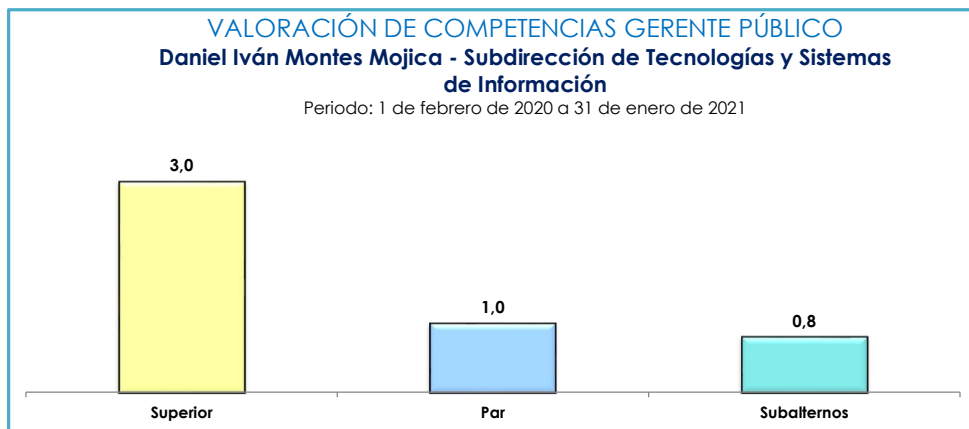
Periodo: 1 de febrero de 2020 a 31 de enero de 2021

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Daniel Iván Montes Mojica
DEPENDENCIA	Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información
PAR	Dr. Camilo Andrés Rojas Castro - Secretario General
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (11 funcionarios), 8 funcionarios realizaron la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 7 funcionarios son de carrera administrativa y 1 es provisional.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dr. Wilson Ruíz Orejuela - Ministro de Justicia y del Derecho

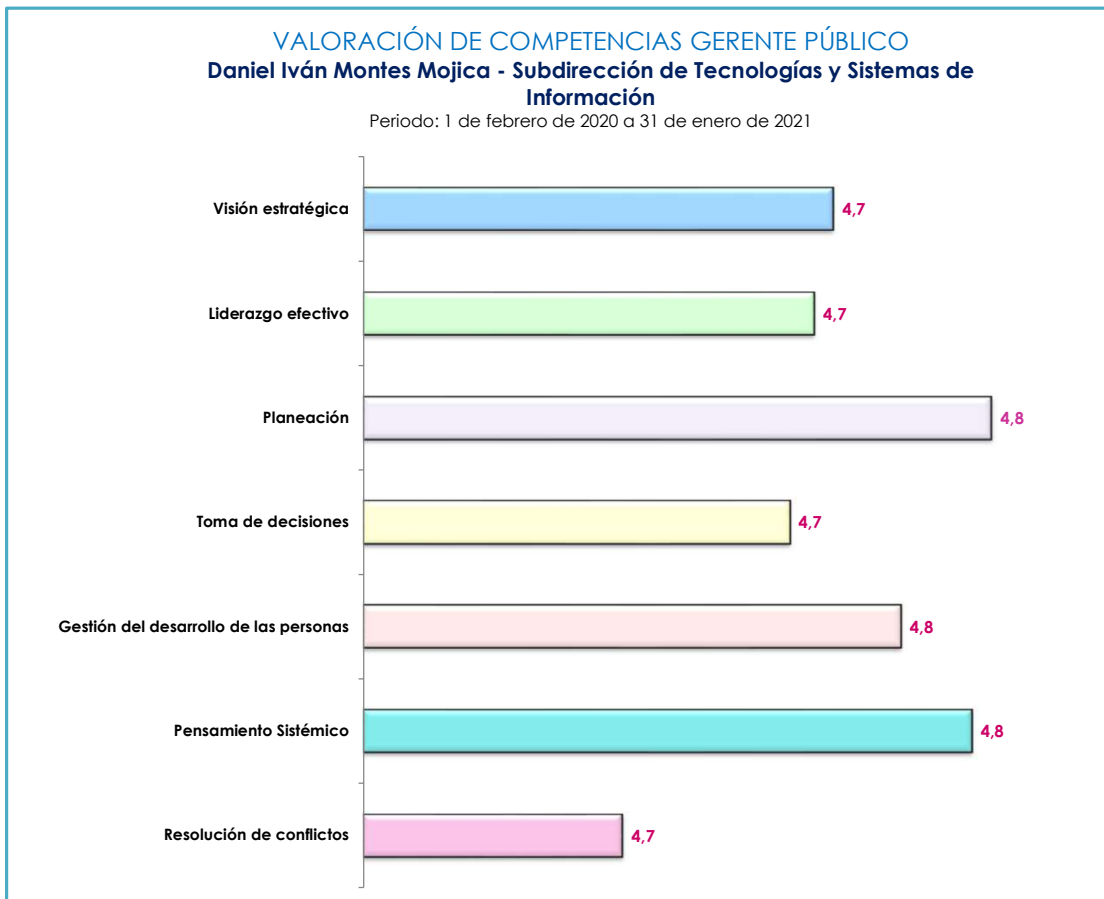
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Visión Estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	4,1	4,7
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	5	5	3,9	4,6
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	4	4,1	4,4
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	4,3	4,8
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	3,9	4,6
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	3,3	4,4
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5	5	3,5	4,5
Total Puntaje		3,0	1,0	0,8	4,7	
2	Liderazgo efectivo	Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	4,1	4,7
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	3,8	4,6
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	3,4	4,5
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	3,6	4,5
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	3,5	4,5
Total Puntaje		3,0	1,0	0,7	4,7	
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	4,0	4,7
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	5	5	4,0	4,7
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	4,0	4,7
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	4,1	4,7
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4,3	4,8
Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	3,9	4,6		
Total Puntaje		3,0	1,0	0,8	4,8	
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4,0	4,7
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	4,0	4,7
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	4	4,1	4,4
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	4,0	4,7
		Defecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	3,8	4,6
Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	4	3,9	4,3		
Total Puntaje		3,0	0,9	0,8	4,7	
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	4,0	4,7
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	3,9	4,6
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	3,5	4,5
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	3,8	4,6
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	3,9	4,6
Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	4,1	4,7		
Total Puntaje		3,0	1,0	0,8	4,8	

6	Pensamiento sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4,0	4,7
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4,1	4,7
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4,0	4,7
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4,0	4,7
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	3,9	4,6
Total Puntaje			3,0	1,0	0,8	4,8
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	3,9	4,3
		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	3,8	4,3
		Decide bajo presión.	5	5	3,8	4,6
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	3,8	4,6
Total Puntaje			3,0	0,9	0,8	4,7
TOTAL			3,0	1,0	0,8	4,7

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



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Visión estratégica	5,0	4,9	3,9	4,7
2	Liderazgo efectivo	5,0	5,0	3,7	4,7
3	Planeación	5,0	5,0	4,0	4,8
4	Toma de decisiones	5,0	4,7	4,0	4,7
5	Gestión del desarrollo de las personas	5,0	5,0	3,9	4,8
6	Pensamiento Sistémico	5,0	5,0	4,0	4,8
7	Resolución de conflictos	5,0	4,5	3,8	4,7
NOTA PROMEDIO		5,0	4,9	3,9	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 **4,4** 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 **4,7** 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 el resultado obtenido en las variables en que obtuvo 4,8 puntos: **Planeación, Gestión del Desarrollo de las Personas y Pensamiento Sistémico.**

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

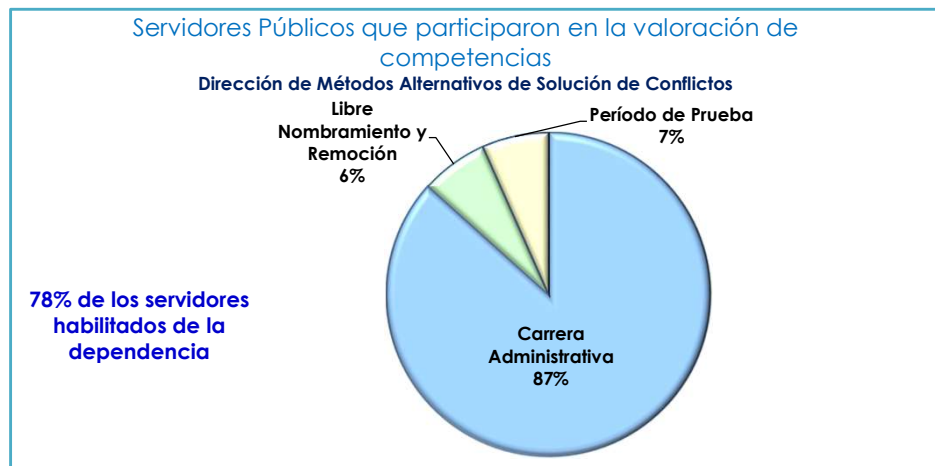
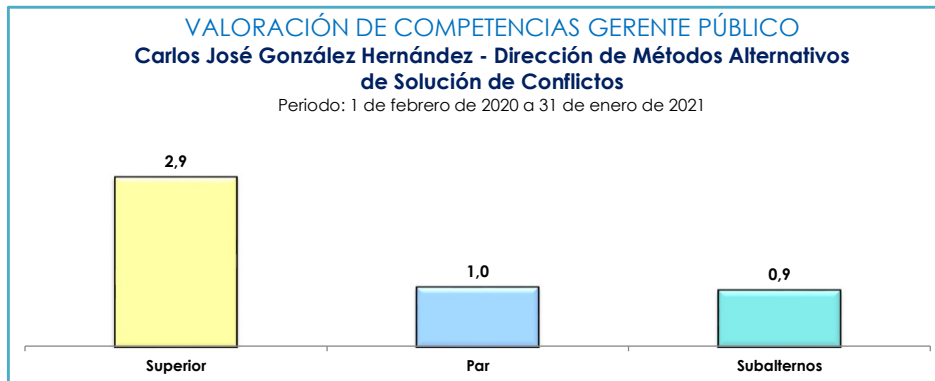
INFORME DETALLADO
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GERENTES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
Consolidado: Superior, Par y Subalternos
Período: 1 de febrero de 2020 a 31 de enero de 2021

GERENTE PÚBLICO EVALUADO	Carlos José González Hernández
DEPENDENCIA	Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos
PAR	Dr. Camilo Andrés Rojas Castro - Secretario General
SUBALTERNOS	De los servidores habilitados de la dependencia (21 funcionarios), 15 funcionarios realizaron la valoración de competencias del gerente público, de los cuales 13 son de carrera administrativa, 1 es de libre nombramiento y remoción y 1 está en período de prueba.
SUPERIOR JERÁRQUICO	Dr. Francisco José Chau Donado - Viceministro de Promoción de la Justicia

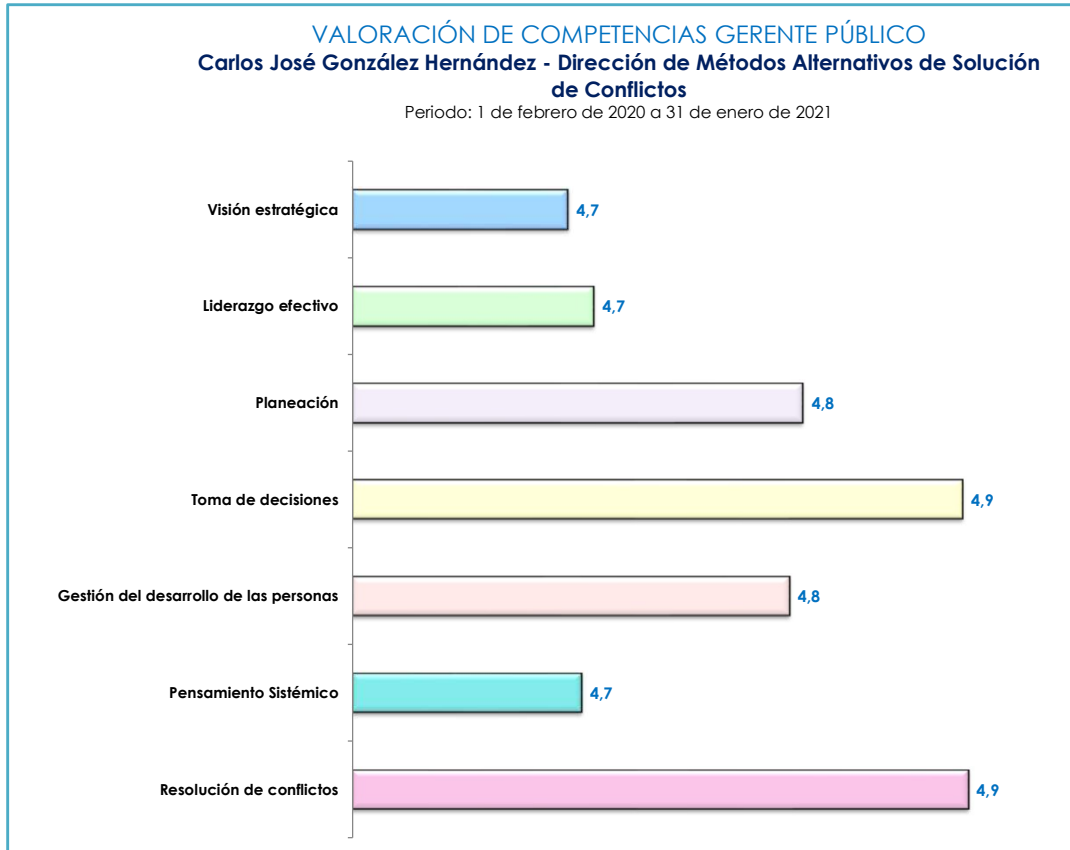
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalternos	Promedio	
		60%	20%	20%		
1	Visión Estratégica	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	4,8	4,9
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	4	5	4,7	4,6
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	4,7	4,9
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	4,6	4,9
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	4,8	4,9
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	4	5	4,7	4,6
		Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	4	5	4,7	4,6
Total Puntaje		2,7	1,0	0,9	4,7	
2	Liderazgo efectivo	Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	4,7	4,9
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	4,7	4,9
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	4	5	4,6	4,5
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	5	4,7	4,6
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	4,9	5,0
Total Puntaje		2,8	1,0	0,9	4,7	
3	Planeación	Prevé situaciones y escenarios futuros	4	5	4,7	4,6
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	5	5	4,7	4,9
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	4,7	4,9
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	4,7	4,9
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4,7	4,9
Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4,7	4,9		
Total Puntaje		2,9	1,0	0,9	4,8	
4	Toma de decisiones	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	4,7	4,9
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	4,8	4,9
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	4,7	4,9
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	4,5	4,8
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	4,7	4,9
Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4,8	4,9		
Total Puntaje		3,0	1,0	0,9	4,9	
5	Gestión del desarrollo de las personas	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4	5	4,7	4,6
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4,7	4,9
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	4,4	4,9
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4,7	4,9
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	4,6	4,9
Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	4,8	4,9		
Total Puntaje		2,9	1,0	0,9	4,8	

6	Pensamiento sistémico	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	4,7	4,9
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	5	4,6	4,5
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4	5	4,7	4,6
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.	5	5	4,6	4,9
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	4,8	4,9
Total Puntaje			2,8	1,0	0,9	4,7
7	Resolución de conflictos	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	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.	5	5	4,6	4,9
		Decide bajo presión.	5	5	4,9	5,0
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	4,7	4,9
		Total Puntaje	3,0	1,0	0,9	4,9
TOTAL			2,9	1,0	0,9	4,8

OBSERVACIONES	
SUPERIOR JERÁRQUICO	"Excelente funcionario."
PAR	Sin observaciones.
SUBALTERNOS	(1) "Nos ha aportado mucho personal y profesionalmente, gracias y muchas bendiciones." (2) "Excelente ser humano, con disposición y atento a las necesidades del grupo. Con responsabilidad y gran conocimiento en su labor." (3) "Delega en los coordinadores muchas decisiones que deberían ser adoptadas por él" (4) "El doctor Carlos José es un excelente jefe que apoya y promueve iniciativas para el mejoramiento continuo de la dependencia, motivando el trabajo en equipo y el seguimiento permanente para garantizar el logro de las metas trazadas."



No.	Competencias comunes y directivas	Superior	Par	Subalterno	Promedio
1	Visión estratégica	4,6	5,0	4,7	4,7
2	Liderazgo efectivo	4,6	5,0	4,7	4,7
3	Planeación	4,8	5,0	4,7	4,8
4	Toma de decisiones	5,0	5,0	4,7	4,9
5	Gestión del desarrollo de las personas	4,8	5,0	4,6	4,8
6	Pensamiento Sistémico	4,6	5,0	4,7	4,7
7	Resolución de conflictos	5,0	5,0	4,7	4,9
NOTA PROMEDIO		4,8	5,0	4,7	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 **4,8** 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 **4,8** 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 las variables en que obtuvo 4,9 puntos: **Toma de decisiones y Resolución de conflictos.**

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



Secretaría General Grupo de Gestión Humana

IV. Conclusiones y recomendaciones



Mediante MJD-MEM20-0004451-GGH-4005 del 24 de julio de 2020, 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 **80%** y **102%**. Ninguno obtuvo puntaje igual o inferior 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 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 2020 a 31 de enero de 2021



INFORME CONSOLIDADO

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

Periodo: 1 de febrero de 2020 a 31 de enero de 2021

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 Marín
Profesional Grupo de Gestión Humana

Revisado y aprobado por:

Deyanira Méndez Saavedra
Coordinadora Grupo de Gestión Humana