



# Justicia



Consolidado Acuerdos de Gestión

2023-2024

Grupo de Gestión Humana

# I. DEFINICIONES

## **Carrera Administrativa**

Sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

(Artículo 27 de la Ley 909 de 2004)

## **Gerente Público**

La Gerencia Pública hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Los gerentes públicos son de Libre Nombramiento y Remoción, del Nivel Directivo y conllevan el ejercicio de Responsabilidad Directiva.

(Artículo 47 de la Ley 909 de 2004)

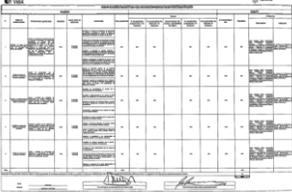
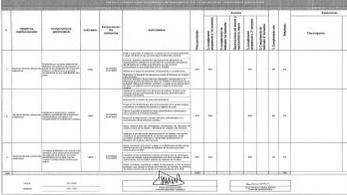
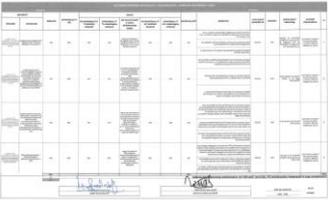
## **Acuerdos de Gestión**

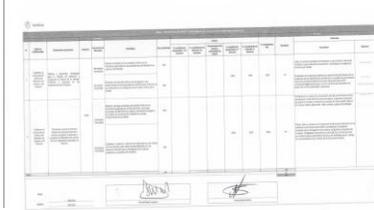
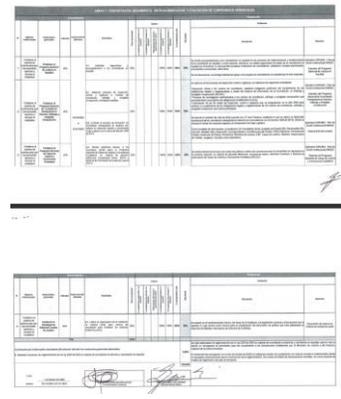
El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

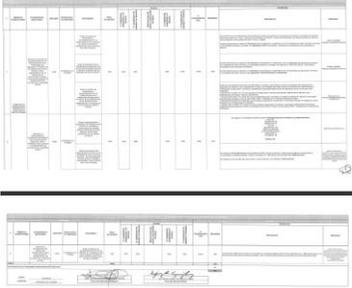
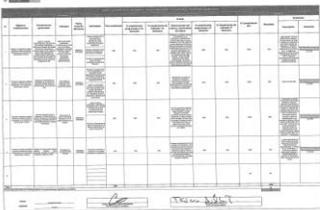
(Decreto 1227 de 2005, art. 103).

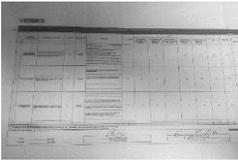
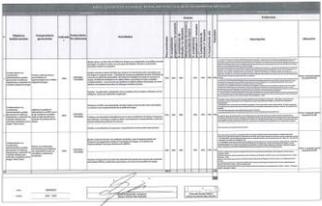
# II. FORMALIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Justicia y del Derecho, adelanto el proceso de formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la entidad conforme a lo establecido en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial de 2020. A través de la siguiente tabla se identifican las dependencias y el Gerente responsable de cada una de ellas.

DEPENDENCIA	GERENTE PÚBLICO	EVALUACIÓN	Evidencia
DIRECCION DE ASUNTOS INTERNACIONALES	NICOLAS MURGUEITIO SICARD	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	
DIRECCION JURIDICA	OSCAR MAURICIO CEBALLOS MARTINEZ	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	
DIRECCION DE TECNOLOGIAS Y GESTION DE INFORMACIÓN EN JUSTICIA	JULIO CESAR RIVERA MORATO	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	
SUBDIRECCION DE GESTION DE INFORMACION EN JUSTICIA	YUDY CEDMIT SALCEDO PEREZ	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	

VICEMINISTERIO DE PROMOCION DE LA	SUBDIRECCION DE TECNOLOGIAS Y SISTEMAS DE INFORMACION	JOSE ELIBERTO FONSECA RUIZ	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	
	OFICINA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	MARIA ANTONIA CASTIBLANCO RODRIGUEZ	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	
	DIRECCION DE METODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS	ANDRES ORLANDO PEÑA ANDRADE	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	

	<p><b>DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL</b></p>	<p>CONSTANZA GARCÍA FIGUEROA</p>	<p>EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR</p>	
	<p><b>DIRECCION DESARROLLO DEL DERECHO Y DEL ORDENAMIENTO O JURIDICO</b></p>	<p>MIGUEL ANGEL GONZALEZ CHAVES</p>	<p>EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR</p>	
<p><b>VICEMINISTERIO DE</b></p>	<p><b>DIRECCION DE JUSTICIA TRANSICIONAL</b></p>	<p>MARIANA ARDILA TRUJILLO</p>	<p>EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR</p>	

<b>DIRECCION DE POLITICA CRIMINAL Y PENITENCIARIA</b>	DIEGO MAURICIO OLARTE RINCÓN	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	
<b>DIRECCION DE POLITICA DE DROGAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS</b>	GLORIA MARIA MIRANDA ESPITIA	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	
<b>SUBDIRECCION DE CONTROL Y FISCALIZACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS Y ESTUPEFACIENTES</b>	LUISA FERNANDA GÓMEZ BERMEO	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	
<b>SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE ANALISIS</b>	JENNY CONSTANZA FAGUA DUARTE	EVALUACIÓN EFECTUADA POR SUPERIOR	

### III. IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE GERENCIA PÚBLICA

Atendiendo a los lineamientos establecidos por el DAFP, el Grupo de Gestión Humana estableció el proceso de socialización del Nuevo Modelo de Gerencia Pública así:

#### **Nuevo Modelo de Gerencia Pública y Acuerdos de Gestión.**

El nuevo modelo de gerencia pública tiene como objetivo orientar la gestión hacia la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas. El modelo se basa en la gestión estratégica, la evaluación de resultados y la meritocracia.

## 1. Ejes del nuevo modelo de gerencia pública

El modelo de gestión pública se basa en cuatro ejes principales que orientan el rol del gerente público:

**Ética e integridad:** El gerente público debe actuar con honestidad, transparencia y responsabilidad en todas sus decisiones y acciones.

**Capacidad para inspirar e influir:** Debe ser capaz de motivar a su equipo, generar confianza y crear un ambiente de trabajo positivo.

**Capacidad para asegurar la productividad:** Debe ser eficiente en la gestión de recursos y alcanzar los objetivos de la entidad.

**Capacidad para adaptarse a los constantes cambios:** Debe ser flexible y capaz de responder a las nuevas necesidades y desafíos del entorno.

Estos cuatro ejes se interconectan y son esenciales para que el gerente público pueda actuar de forma sistémica y lograr el éxito en su gestión.

## 2. Pilares del nuevo modelo de gerencia pública

En el marco del Nuevo Modelo de Gerencia Pública 2024, los Acuerdos de Gestión se sustentan en cuatro pilares fundamentales que buscan fortalecer el rol de los Gerentes Públicos.

Dichos pilares potencian las competencias, habilidades, destrezas y rasgos de comportamiento de los Gerentes, permitiéndoles influir e inspirar a sus colaboradores, incentivar la transformación organizacional, impulsar una evolución cultural y soportar el cumplimiento continuo y la consolidación de los planes, programas y proyectos de la entidad.

**Pilar 1. Productividad social:** Busca generar valor público y se enfoca en el cumplimiento de la planeación estratégica y la ejecución de proyectos de innovación pública.

**Pilar 2. Construcción de integridad:** Promueve la ética, la transparencia y la lucha contra la corrupción.

**Pilar 3. Gestión cultural:** Busca fortalecer la cultura organizacional, la identidad y el sentido de pertenencia de los servidores públicos.

**Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos:** Enfatiza la importancia del talento humano y el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales, así como identificar oportunidades de mejora su equipo de trabajo.

### 3. Evaluación del gerente público 4.0

La evaluación del desempeño del gerente público 4.0 se basa en los resultados de los compromisos establecidos en el acuerdo de gestión. Este instrumento permite pactar, controlar y evaluar las responsabilidades entre el gerente y su superior jerárquico, con el objetivo de identificar fortalezas y áreas de mejora.

#### Etapas del acuerdo de gestión:



#### Concertación y Formalización

La concertación se refiere a la definición los compromisos, indicadores y actividades para el período de evaluación.

Los compromisos gerenciales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos; serán cinco (5), desagregados así:

No.	Criterio de Valoración		Peso Porcentual
1	Pilar 1. Productividad social	<i>Cumplimiento de la Planeación Estratégica de la Dependencia (Dirección, Subdirección u Oficina)</i>	<b>60%</b>
2		<i>Proyecto de Innovación Pública</i>	<b>10%</b>
3	Pilar 2. Construcción de integridad		<b>10%</b>
4	Pilar 3. Gestión cultural		<b>10%</b>
5	Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos		<b>10%</b>
<b>Total</b>			<b>100%</b>

La formalización documentará el acuerdo de gestión mediante el Anexo No. 1 Formato 1, incluyendo los compromisos y actividades que orientaran la gestión y la firma de las partes

#### Seguimiento

Se realiza un monitoreo periódico documentado del avance y cumplimiento de los objetivos. Para llevar a cabo el ejercicio de seguimiento y retroalimentación, el

superior jerárquico verificará las evidencias aportadas por el gerente y establecerá observaciones y oportunidades de mejora en caso de ser necesario.

### **Evaluación**

El 100% del total de la evaluación del acuerdo de gestión se distribuirá de la siguiente manera: 80% que corresponde a los compromisos gerenciales y el 20% restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, esta se llevará a cabo una vez al final de cada vigencia.

Con respecto al 20% de la valoración de las competencias comunes y directivas, se realiza una evaluación, que consiste en: el 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico, 20% por parte de los pares, y el 20% restante será el resultado del promedio de la valoración de los colaboradores directos.

### **4. Formalización de los Acuerdos de Gestión**

Según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.13.1.9, para los Gerentes Públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, contados a partir de la posesión en su cargo.