

INFORME

Acuerdos de Gestión

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA
2022-2023



Consolidar los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa de tres (3) dependencias de la última vigencia; así como los acuerdos de gestión de los directivos de estas; a fin de establecer si las concertaciones y posteriores evaluaciones responden al cumplimiento de las metas institucionales, están alineadas con los informes de gestión de Control Interno y responden oportunamente al plan de acción de la cartera ministerial.

II. 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)

Evaluación del Desempeño Laboral

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

(Decreto 1227 de 2005, art. 50)

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).

III. DESARROLLO DEL PROCESO.

El Ministerio de Justicia y del Derecho, adelanto durante el tercer trimestre del año 2022 la concertación y formalización de los acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la entidad posesionados con fecha posterior al 1 de agosto y la revisión de los acuerdos de los gerentes posesionados antes de agosto de 2022. A través de la siguiente tabla se identifican las dependencias y el Gerente responsable de cada una de ellas.

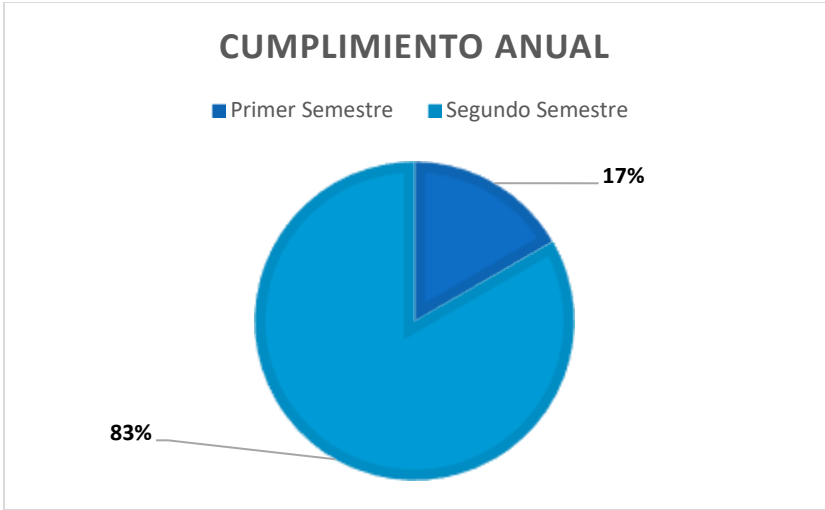
DEPENDENCIA	GERENTE PÚBLICO
OFICINA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	Ana María Bedoya Jiménez
DIRECCION JURIDICA	Oscar Mauricio Ceballos Martínez
DIRECCION DE TECNOLOGIAS Y GESTION DE INFORMACION EN JUSTICIA	Julio Cesar Rivera Morato
DIRECCION DE ASUNTOS INTERNACIONALES	Nicolas Murgueitio Sicard
DIRECCION DE JUSTICIA TRANSICIONAL	Mariana Ardila Trujillo
DIRECCIÓN DE POLITICA CRIMINAL Y PENITENCIARIA	Diego Mauricio Olarte Rincón
DIRECCION DE POLITICA DE DROGAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS	Gloria María Miranda Espitia
SUBDIRECCION DE CONTROL Y FISCALIZACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS Y ESTUPEFACIENTES	Luisa Fernanda Gómez Bermeo
SUBDIRECCIÓN DE ESTRATEGICA Y DE ANALISIS	Yenny Constanza Fagua Duarte
DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL	Liseth Lorena Montero Piedrahita
DIRECCION DESARROLLO DEL DERECHO Y DEL ORDENAMIENTO JURIDICO	Miguel Ángel González Chaves
DIRECCION DE METODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS	Andrés Orlando Peña Andrade
SUBDIRECCION DE TECNOLOGIAS Y SISTEMAS DE INFORMACION	José Eliberto Fonseca Ruiz
SUBDIRECCION DE GESTION DE INFORMACION EN JUSTICIA	Yudy Cedmit Salcedo Pérez

Los Gerentes Públicos que fueron evaluados del Ministerio de Justicia y del Derecho, obtuvieron calificaciones que oscilaron entre 100 y 105%. 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, tal como se muestra en la siguiente gráfica.



Frente al cumplimiento de sus compromisos gerenciales, se obtuvo que el 17% de los gerentes ejecutaron sus acciones frente a los compromisos propuestos durante los 2 semestres de la vigencia cada uno con un peso porcentual equivalente al 50%.

Por otra parte, el 73% de los gerentes ejecutaron sus compromisos de cara al segundo semestre, teniendo como particularidad que su posesión se dio en el último cuatrimestre del año.



A través de la siguiente grafica se identifican los resultados individuales obtenidos:



IV. OPORTUNIDADES DE MEJORA

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 fortalecer el proceso, 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.

Frente al nuevo modelo de Gerencia Publica orientado al Servidor 4.0 se hace necesario realizar una prueba piloto frente a los formatos de formalización orientado a la implementación de los cuatro ejes propuestos por el DAFP:

- Eje 1. Ética e integridad.
- Eje 2. Capacidad para inspirar e influir.
- Eje 3. Capacidad para asegurar la productividad.
- Eje 4. Capacidad para adaptarse a los constantes cambios

El Grupo de Gestión Humana, se encuentra a la espera de los lineamientos para la implementación del Nuevo Modelo de Gerencia Pública por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública.