



Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial



¿Cuáles son los empleos de naturaleza gerencial?

Son los empleos que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. (Ley 909 de 2004 art. 47).

Excepciones

- En el nivel nacional, a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República.
- En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.



¿Cuál es el propósito?

Orientar a las entidades en la gestión de los diferentes procesos que conciernen a la gestión de empleos de naturaleza gerencial, con el fin de consolidar la Gerencia Pública como eje del desarrollo institucional de la Administración Pública.



¿A quién va dirigida esta guía?



¿Qué vamos a lograr?

1

Desarrollando esfuerzos que permitan la consolidación de los principios que rigen la Gerencia Pública en la cultura de los gerentes públicos.

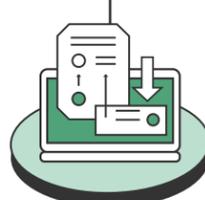
PRINCIPIOS QUE RIGEN LA GESTIÓN PÚBLICA:



Actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de sus funciones.



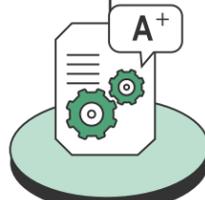
Formular, en coordinación con los jefes del organismo y sus respectivos equipos de trabajo, las diferentes políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y son responsables de su ejecución.



Diseñar, incorporar, implantar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.



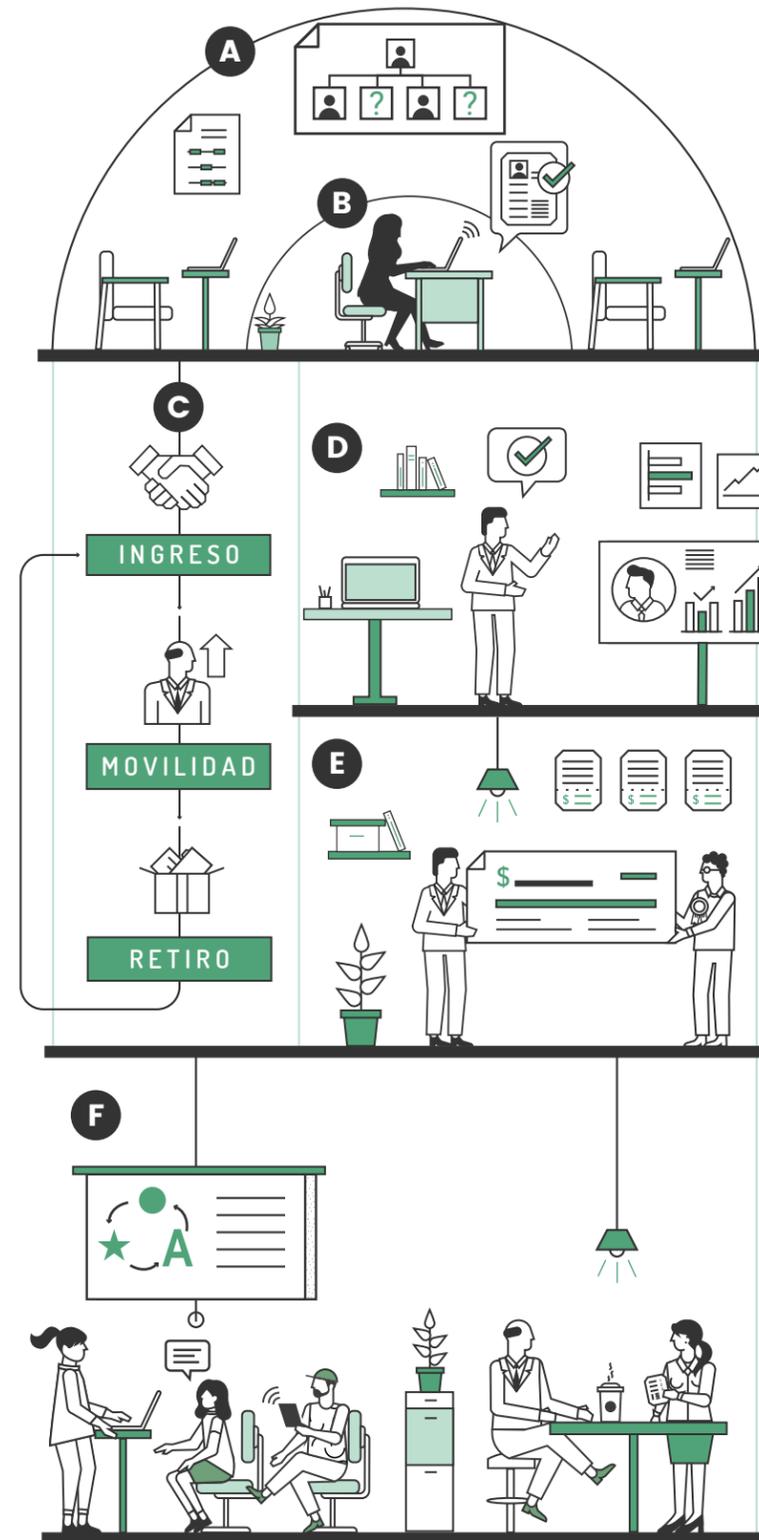
Su desempeño deberá ser valorado de acuerdo con principios de eficacia y eficiencia.



Gestionando los cargos de naturaleza gerencial a través de los subsistemas para la gestión de Talento Humano.

2

Gestionando los cargos de naturaleza gerencial a través de los subsistemas para la gestión de talento humano



A

PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO.

Definir las medidas de cobertura idóneas para suplir la brecha existente entre las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de los empleos de gerencia pública y las capacidades internas presentes en la entidad.

B

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Establecer tanto las características de los cargos, como las de las personas llamadas a ocuparlos.

C

GESTIÓN DEL EMPLEO

Gestionar los diferentes momentos en la trayectoria laboral (ingreso, movilidad y retiro) del gerente público.

D

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

Identificar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.

E

GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Definir los elementos salariales y prestacionales que perciben los servidores públicos que ocupan empleos de naturaleza gerencial.

F

GESTIÓN DEL DESARROLLO Y DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

Gestión del desarrollo: formular, ejecutar y evaluar estrategias en el Plan Institucional de Capacitación, que faciliten la mejora continua de competencias gerenciales.

Gestión de las relaciones humanas y sociales: promover y reconocer el desempeño sobresaliente y la eficiencia en la gestión del gerente público, en las acciones que se realicen en cada entidad para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el bienestar en general.