

**INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA
JUVENTUD - IDIPRON**

**INFORME ACUERDOS DE GESTIÓN 2024
EVALUACIÓN DE LOS GERENTES PÚBLICOS**



**GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.
2025**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. Objetivo.....	4
2. Presentación de Resultados Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos	4
2.1 Relación de los Gerentes Públicos a 31 de diciembre de 2024.....	4
2.2 Calificación definitiva anual de los (las) Gerentes Públicos.....	5
3. Análisis de resultados.....	7
3.1 Gerentes que concertaron 5% adicional como compromiso gerencial sobresaliente.....	7
3.1 Nivel de calificación definitiva anual de los (las) Gerentes Públicos	7
4. Estrategias de Seguimiento y Medición de la Eficacia del Sistema de Evaluación de Acuerdo de Gestión	7
5. Conclusiones	10
6. Recomendaciones.....	10

INTRODUCCIÓN

Se entiende por **Acuerdo de Gestión** el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación del Acuerdo de Gestión son:

- Orientar la actuación de las entidades hacia sus prioridades explícitas.
- Incentivar mejoras de eficiencia y eficacia.
- Promover el aprendizaje organizacional.
- Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva. Exceptúa la Ley mencionada, en el orden nacional, a aquellos cuya nominación depende del Presidente de la República; y en el orden territorial, a los secretarios de despacho, de director, gerente, rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Los empleos de naturaleza gerencial son de libre nombramiento y remoción y comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados. Entre tales funciones se destacan:

- Formular, junto con los jefes de las entidades, las políticas públicas y definir las acciones estratégicas a cargo de la entidad.
- Promover 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.
- Dirigir los procesos encaminados a formular las políticas y acciones estratégicas y responder por la ejecución de estos.

De acuerdo con lo anterior, IDIPRON comprometido con su cultura organizacional, da cumplimiento al artículo 48 de la Ley 909 de 2004, sobre los principios que deben regir en la gerencia pública y así estar alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en cuatro de sus dimensiones: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para el Resultado y, Evaluación para el resultado.

En este sentido, se desarrollaron las cuatro etapas que componen los Acuerdos de Gestión, como son: la concertación, la formalización, el seguimiento y la retroalimentación y evaluación de los

compromisos tal y como se evidencia en nuestra página institucional y enmarcado en la planeación estratégica definida en nuestro instituto para la vigencia 2024.

Por lo cual, IDIPRON, teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente y dando cumplimiento al principio de transparencia, presenta un informe ejecutivo de Acuerdos de Gestión para la vigencia 2024.

Para la presentación de este informe y apoyándonos en la herramienta de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se realizaron dos seguimientos de los compromisos gerenciales, inicialmente definidos en la primera etapa de concertación; uno con corte al 30 de junio de 2024 y el siguiente a 31 de diciembre de 2024; seguimientos que están alineados con los cortes de los planes de acción institucionales.

La entidad en la vigencia 2024 cuenta con 21 cargos de libre nombramiento y remoción de los cuales 17 gerentes públicos tienen la obligación de suscribir Acuerdo de Gestión.

1. Objetivo

Presentar los resultados consolidados respecto a la concertación y formalización, evaluación y seguimiento de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos del IDIPRON conforme a lo establecido en los Artículos 2.2.13.1.5 al 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 del 2015, para la vigencia 2024.

2. Presentación de Resultados Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos

La Gerencia de Talento Humano presenta los resultados obtenidos en la Evaluación de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, de acuerdo con la información reportada por los (as) evaluadores (as).

2.1 Relación de los Gerentes Públicos a 31 de diciembre de 2024

No.	NOMBRES COMPLETOS	EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
1	PATIÑO SAENZ KAREN DAYANA	JEFE DE OFICINA	006	01	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
2	LUIS CARLOS OCAMPO RAMOS	JEFE DE OFICINA	006	01	JEFE DE OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES
3	VACANTE	JEFE DE OFICINA	006	01	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA
4	BENAVIDEZ ORTEGA FABIO ANDRES	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	02	SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS

No.	NOMBRES COMPLETOS	EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
5	REYES MUÑOZ LADY ANDREA	GERENTE	039	01	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHOS
6	HARLY RAFAEL LEUDO PAZ	SECRETARIO GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	054	02	SECRETARIA GENERAL
7	GAITAN RONDON CARLOS FABIAN	GERENTE	039	01	GERENCIA DE TALENTO HUMANO
8	LUZ HEIDI QUIROGA GARCIA	GERENTE	039	01	GERENCIA FINANCIERA
9	CARLOS ALBERTO AVILA VELANDIA	GERENTE	039	01	GERENCIA DE RECURSOS FISICOS
10	LINA MARCELA FLOREZ CARDENAS	GERENTE	039	01	GERENCIA DE CONTRATACIÓN
11	JHERSON GEOVANNY FONSECA PUENTES	GERENTE	039	01	GERENCIA ADMINISTRATIVA
12	JUAN FELIPE ACOSTA PARRA	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	02	SUBDIRECTOR TÉCNICO DE OPORTUNIDADES
13	HIGUERA BOHORQUEZ MIRNA ESTER	GERENTE	039	01	GERENCIA DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD
14	GONZALEZ VILLANUEVA LEIDY ALEJANDRA	GERENTE	039	01	GERENCIA INSERCIÓN ECONÓMICA
15	QUINCHE GONZALEZ OLGA MIREYA	SUBDIRECTOR TECNICO	068	02	SUBDIRECTOR TÉCNICO POBLACIONAL
16	ILLIDGE BENJUMEA LORENA CECILIA	GERENTE	039	01	GERENCIA OPERATIVA
17	VILLANUEVA BUSTOS JORGE ALEJANDRO	GERENTE	039	01	GERENCIA DE TERRITORIO

2.2 Calificación definitiva anual de los (las) Gerentes Públicos

No	NOMBRES COMPLETOS	DEPENDENCIA	COMPONENTE GERENCIAL		COMPONENTE COMPORTAMENTAL			INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL IDI	CALIFICACIÓN TOTAL
			COMPROMISOS GERENCIALES	COMPROMISO GERENCIAL SOBRESALIENTE	SUPERIOR JERARQUICO	PAR	EQUIPO DE TRABAJO		
1	PATIÑO SAENZ KAREN DAYANA	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	98,25	5	83	0	100	85	95,31
2	VACANTE	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	A 31 DE DICIEMBRE DE 2024 ESTE CARGO SE ENCONTRABA EN VACANCIA.						
3	LUIS CARLOS OCAMPO RAMOS	JEFE DE OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	100	0	96	100	0	85	98,44
4	BENAVIDEZ ORTEGA FABIO ANDRES	SIBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS	100	0	94	0	91	85	97,62

No	NOMBRES COMPLETOS	DEPENDENCIA	COMPONENTE GERENCIAL		COMPONENTE COMPORTAMENTAL			INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL IDI	CALIFICACIÓN TOTAL
			COMPROMISOS GERENCIALES	COMPROMISO GERENCIAL SOBRESALIENTE	SUPERIOR JERARQUICO	PAR	EQUIPO DE TRABAJO		
5	REYES MUÑOZ LADY ANDREA	GERENCIA DE CAPACIDADES Y DERECHOS	100	0	100	0	0	85	99
6	HARLY RAFAEL LEUDO PAZ	SECRETARIA GENERAL	LA POSESIÓN SE REALIZO EL DÍA 01 DE OCTUBRE DE 2024, A 31 DE DICIEMBRE DE 2024 SE ENCUENTRA DENTRO DE LOS CUATRO MESES PARA SUSCRIBIR ACUERDO DE GESTIÓN.						
7	GAITAN RONDON CARLOS FABIAN	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	100	0	100	0	73	85	97,38
8	LUZ HEIDI QUIROGA GARCIA	GERENTE FINANCIERA	100	0	100	100	100	85	99
9	CARLOS ALBERTO AVILA VELANDIA	GERENTE RECURSOS FISICOS	100	5	100	100	100	85	99
10	LINA MARCELA FLOREZ CARDENAS	GERENTE CONTRATACIÓN	SE REALIZA VALORACIÓN POR PARTE DEL JEFE INMEDIATO MEDIANTE ACTA, YA QUE EL APLICATIVO SIDEAP PRESENTÓ INCONVENIENTES. NO SE PUDO REALIZAR LA VALORACIÓN POR PARTE DEL PAR NI DE SUBALTERNOS Y POR LO TANTO NO SE PUEDE TENER CALIFICACIÓN TOTAL DE TODOS LOS ITEMS. SIN QUE ELLO SIGNIFIQUE QUE NO FUE EVALUADA.						
11	JHERSON GEOVANNY FONSECA PUENTES	GERENTE ADMINISTRATIVA	LA POSESIÓN SE REALIZO EL DÍA 18 DE SEPTIEMBRE DE 2024, A 31 DE DICIEMBRE DE 2024 SE ENCUENTRA DENTRO DE LOS CUATRO MESES PARA SUSCRIBIR ACUERDO DE GESTIÓN.						
12	JUAN FELIPE ACOSTA PARRA	SUBDIRECTOR TÉCNICO DE OPORTUNIDADES	100	0	100	100	100	85	99
13	HIGUERA BOHORQUEZ MIRNA ESTER	GERENTE DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD	100	0	100	0	98	85	98,88
14	GONZALEZ VILLANUEVA LEIDY ALEJANDRA	GERENTE INSERCIÓN ECONÓMICA	100	5	100	0	0	85	99
15	QUINCHE GONZALEZ OLGA MIREYA	SUBDIRECTOR TÉCNICO POBLACIONAL	100	0	97	0	94	85	98,22
16	ILLIDGE BENJUMEA LORENA CECILIA	GERENCIA OPERATIVA	100	0	73	0	80	85	94,02
17	VILLANUEVA BUSTOS JORGE ALEJANDRO	GERENTE TERRITORIO	LA POSESIÓN SE REALIZO EL DÍA 21 DE OCTUBRE DE 2024, A 31 DE DICIEMBRE DE 2024 SE ENCUENTRA DENTRO DE LOS CUATRO MESES PARA SUSCRIBIR ACUERDO DE GESTIÓN.						

3. Análisis de resultados

A 31 de diciembre de la vigencia 2024 se contaba con diecisiete (17) Gerentes Públicos vinculados a la Entidad, sin embargo, solamente doce (12) Gerentes Públicos fueron objeto de evaluación, lo anterior, teniendo en cuenta que cuatro (4) Gerentes Públicos a fecha de 31 de diciembre no realizaron suscripción de acuerdos de gestión ya que se encontraban dentro de los 4 meses para hacerlo.

3.1 Gerentes que concertaron 5% adicional como compromiso gerencial sobresaliente

De los doce (12) Gerentes Públicos que realizaron concertación de acuerdo de gestión se encontró que tres (3) de ellos optaron por concertar el 5% adicional (el cual es opcional) para lograr la calificación sobresaliente en su calificación total, sin embargo ninguno de ellos logro la calificación sobresaliente.

NIVEL	CALIFICACION TOTAL
CARLOS ALBERTO AVILA VELANDIA	99 %
PATIÑO SAENZ KAREN DAYANA	95,31 %
GONZALEZ VILLANUEVA LEIDY ALEJANDRA	99 %

3.1 Nivel de calificación definitiva anual de los (las) Gerentes Públicos

De los doce (12) Gerentes Públicos que realizaron concertación de acuerdo de gestión se encontró que en su totalidad obtuvieron nivel de desempeño en su calificación definitiva en satisfactorio.

NIVEL	CANTIDAD GERENTES
SATISFACTORIO	12



4. Estrategias de Seguimiento y Medición de la Eficacia del Sistema de Evaluación de Acuerdo de Gestión

En este sentido dentro del Sistema de Evaluación de Acuerdo de Gestión para el periodo 2024-2025 se establecieron las siguientes actividades:

1. Capacitaciones durante el periodo de evaluación

Se realizó socialización del programa de capacitaciones periódicas que oferta el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASC-, de manera virtual con para los Gerentes Públicos.



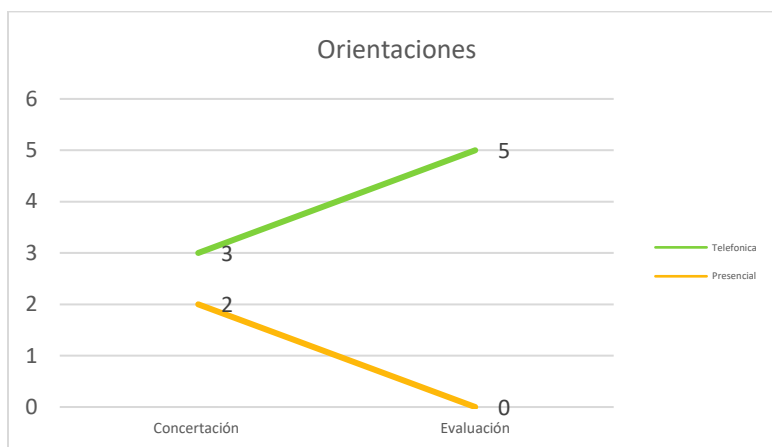
2. Directrices de la Gerencia de Talento Humano

Se emitieron directrices para el desarrollo de las fases de la concertación y evaluación de los Acuerdos de Gestión, con el fin de asegurar el cumplimiento de las fechas y condiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015. Para lo cual se emitieron los siguientes memorandos:

- Memorando 2024IE796 – Concertación y formalización de Acuerdo de Gestión 2024
- Memorando 2024IE3255 – Concertación, formalización, seguimiento y evaluación de Acuerdos de Gestión.
- Memorando 2024IE3780 – Seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión vigencia 2024.
- Memorando 2024IE6981 – Seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión vigencia 2024

3. Orientación y seguimiento

Se realizaron diez (10) orientaciones de manera personal y telefónica permanente a Gerentes Públicos evaluados y a evaluadores con el fin de contribuir al cumplimiento de los plazos establecidos, resolviendo inquietudes y realizando seguimiento a las actividades relacionadas.



4. Aplicativo Acuerdo de Gestión SIDEAP

Durante el periodo de evaluación se utilizó la herramienta establecida por el DASC-SIDEAP para la realización de las diferentes fases de la concertación y evaluación de los Acuerdo de Gestión.

Se realizó la habilitación para cada uno de los gerentes públicos evaluados del componente comportamental (Superior jerárquico, par y subalternos), así mismo, se realiza la asignación de los pares evaluado y evaluadores.

En este sentido para medir la eficacia del sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión se establecieron dos indicadores:

Indicador	Formula	Resultado	Grafica
Cumplir al 100% las actividades planificadas para el periodo	$\frac{\text{No. Actividades planificadas}}{\text{No. Actividades desarrolladas}} * 100\%$	$4 / 4 * 100\% = 100\%$	Cumplimiento Actividades Planificadas
Realizar evaluación definitiva al 100% de los (as) Gerente Públicos	$\frac{\text{No de Gerentes Evaluados}}{\text{No de Gerentes que concertaron Acuerdo de Gestión}} * 100\%$	$12 / 12 * 100\% = 100\%$	Evaluación definitiva - Concertación de Acuerdos de Gestión

5. Conclusiones

De acuerdo con las calificaciones obtenidas en la Evaluación de los Acuerdos de Gestión para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025, podemos concluir lo siguiente:

Para la vigencia 2024-2025, se da cumplimiento al Decreto 1083 de 2015 desarrollando cada una de las fases allí establecidas y mediante la herramienta definida por el DASC para el proceso de Evaluación de Acuerdo de Gestión en el aplicativo SIDEAP.

La evaluación de competencias, se realizó dentro la valoración de los compromisos comportamentales de los gerentes públicos, teniendo en cuenta que hay tres intervinientes: el superior jerárquico que participa con el 60%, el grupo de trabajo que participa con el 20% y los pares evaluadores con el 20%.

En la vigencia 2024 no a todos los gerentes públicos se les asignó Par, teniendo en cuenta que algunos Gerentes Públicos no cumplían con los cuatro meses de antigüedad para ser asignados y en otros casos se encontraban vacantes las gerencias, por lo tanto, en la evaluación total hay algunos sin esta puntuación.

6. Recomendaciones

Se recomienda la participación de los Gerentes Públicos evaluados y los evaluadores en las sesiones de capacitación sobre la Evaluación de Acuerdos de Gestión que programe la Gerencia de Talento Humano y/o entidades externas.