

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

**INFORME ACUERDOS DE GESTIÓN 2025
EVALUACIÓN DE LOS(AS) GERENTES (AS)
PÚBLICOS(AS)**



**GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.
2026**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. Objetivo	4
2. Presentación de Resultados Acuerdos de Gestión para los(as) Gerentes(as) Públicos(as).....	5
2.1 Relación de los(as) Gerentes(as) Públicos(as) a 31 de diciembre de 2025	5
2.2 Calificación definitiva anual de los (las) Gerentes(as) Públicos(as)	6
3. Análisis de resultados	7
3.1 Gerentes que concertaron 5% adicional como compromiso gerencial sobresaliente	8
3.2 Nivel de calificación definitiva anual de los (las) Gerentes(as) Públicos(as)	8
4. Estrategias Propuestas por la Gerencia de Talento Humano para sus gerentes(as) públicos(as) - vigencia 2026	8
5. Estrategias de Socialización del Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión	12
6. Conclusiones	13
7. Recomendaciones	14

INTRODUCCIÓN

El Acuerdo de Gestión, es un instrumento que permite determinar de manera clara, los compromisos institucionales del(la) gerente público(a), orientar su gestión al logro de los objetivos y metas de la entidad, así como incentivar y mejorar su desempeño y el del personal a su cargo.

Es un acuerdo entre un(a) superior(a) jerárquico(a) y un(a) gerente público(a) de nivel directivo, de libre nombramiento y remoción; para concertar compromisos, metas e indicadores verificables, alineados con el Plan Estratégico de la entidad.

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.

La evaluación de la gestión gerencial es un componente, que nos permite identificar las fortalezas o aspectos a mejorar del(la) gerente público(a), con la finalidad de incentivar la gestión eficiente. Esta evaluación se realizará con base en los resultados de los compromisos concertados en los Acuerdos de Gestión, que es el instrumento en el cual se concretan, controlan y evalúan los compromisos suscritos por el(la) Gerente Público(a) con su Superior(a) Jerárquico(a), con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

El Acuerdo de Gestión, debe estar muy ligado a la planeación institucional, tal como consta en el Decreto 1083 de 2015 en el Artículo 2.2.13.16 y debe pactarse para una vigencia anual que coincida con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de evaluación de la entidad.

La Ley 909 de 2004, dispone que 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 como se mencionó anteriormente, son de libre nombramiento y remoción y conllevan 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(las) jefes(as) 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.

Conforme a los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, para la vigencia 2025, se retoma la Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial; guía elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la cual fue adoptada para nuestro instituto mediante la Resolución No. 201 de 2021.

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 tal y como se evidencia en nuestra página institucional y enmarcado en la planeación estratégica definida en nuestro instituto para la vigencia 2025, con la participación activa de la Oficina Asesora de Planeación, brindando los insumos requeridos y el respectivo acompañamiento a nuestros(as) gerentes(as).

Es así como IDIPRON, teniendo en cuenta lo establecido en la Guía, presenta un informe ejecutivo de Acuerdos de Gestión para la vigencia 2025, dando así cumplimiento al principio de transparencia.

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 2025 y el siguiente a 31 de diciembre de 2025; seguimientos que están alineados con los cortes de los planes de acción institucionales.

La entidad en la vigencia 2025, contó con 21 cargos de libre nombramiento y remoción, de los cuales 17 gerentes(as) públicos(as) tienen la obligación de suscribir Acuerdo de Gestión y se encuentran discriminados de la siguiente manera:

Tabla No. 1
Discriminación cargos gerentes públicos.

Denominación del cargo	Total Cargos
Jefes de Oficina	3
Secretario General	1
Subdirectores	3
Gerentes	10
Total	17

Fuente: Propia

1. Objetivo

Presentar los resultados consolidados respecto a la concertación y formalización, evaluación y seguimiento de los Acuerdos de Gestión de los(as) Gerentes(as) Públicos(as) 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 2025.

2. Presentación de Resultados Acuerdos de Gestión para los(as) Gerentes(as) Públicos(as)

La Gerencia de Talento Humano, presenta los resultados obtenidos en la Evaluación de los Acuerdos de Gestión de los(as) Gerentes(as) Públicos(as), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, de acuerdo con la información reportada por los(as) evaluadores (as).

2.1 Relación de los(as) Gerentes(as) Públicos(as) a 31 de diciembre de 2025

Tabla No. 2
Relación Gerentes públicos a 31/12/2025

No.	NOMBRES COMPLETOS	EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
1	PATIÑO SAENZ KAREN DAYANA	JEFE DE OFICINA	006	01	CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
2	ANDREA CAROLINA CRUZ OMAÑA (*)	JEFE DE OFICINA	006	01	JEFE DE OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES
3	YESID FERNANDO RIVERA CONTRERAS	JEFE DE OFICINA	006	01	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA
4	BENAVIDEZ ORTEGA FABIO ANDRES	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	02	SUBDIRECCION TECNICA DE LINEAMIENTOS Y POLITICAS
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	VACANTE	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

No.	NOMBRES COMPLETOS	EMPLEO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA
17	VILLANUEVA BUSTOS JORGE ALEJANDRO	GERENTE	039	01	GERENCIA DE TERRITORIO

(*) No presenta acuerdo de gestión por ingresar el 07/11/2025

Fuente: propia

2.2 Calificación definitiva anual de los (las) Gerentes(as) Públicos(as)

Tabla No. 3

Calificación Definitiva gerentes públicos a 31/12/2025

No	NOMBRES COMPLETOS	DEPENDENCIA	COMPONENTE GERENCIAL		COMPONENTE COMPORTAMENTAL	CALIFICACIÓN TOTAL	NIVEL DE CALIFICACIÓN
			COMPROMISOS GERENCIALES	COMPROMISO GERENCIAL SOBRESALIENTE			
1	PATIÑO SAENZ KAREN DAYANA	JEFE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	100%	0	4,9	100%	SATISFACTORIO
2	YESID FERNANDO RIVERA CONTRERAS	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	100%	0	4,9	100%	SATISFACTORIO
	ANDREA CAROLINA CRUZ OMAÑA	JEFE DE OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	NO PRESENTA ACUERDO DE GESTIÓN POR INGRESAR EL 07/11/2025				
4	BENAVIDEZ ORTEGA FABIO ANDRES	SUBDIRECTOR TÉCNICO DE LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS	100%	0	4,5	98%	SATISFACTORIO
5	ERIKA PAOLA CUERVO CUERVO	GERENTE DE CAPACIDADES Y DERECHOS	100%	0	4,7	99%	SATISFACTORIO
6	HARLY RAFAEL LEUDO PAZ	SECRETARIA GENERAL	100%	0	5	100%	SATISFACTORIO
7	GAITAN RONDON CARLOS FABIAN	GERENCIA DE TALENTO HUMANO	100%	0	5	100%	SATISFACTORIO
8	LUZ HEIDI QUIROGA GARCIA	GERENTE FINANCIERA	100%	0	5	100%	SATISFACTORIO
9	CARLOS ALBERTO AVILA VELANDIA	GERENTE RECURSOS FISICOS	100%	0	5	100%	SATISFACTORIO

No	NOMBRES COMPLETOS	DEPENDENCIA	COMPONENTE GERENCIAL		COMPONENTE COMPORTAMENTAL	CALIFICACIÓN TOTAL	NIVEL DE CALIFICACIÓN
			COMPROMISOS GERENCIALES	COMPROMISO GERENCIAL SOBRESALIENTE			
10	LINA MARCELA FLOREZ CARDENAS	GERENTE CONTRATACIÓN	100%	0	5	100%	SATISFACTORIO
No	NOMBRES COMPLETOS	DEPENDENCIA	COMPONENTE GERENCIAL		COMPONENTE COMPORTAMENTAL	CALIFICACIÓN TOTAL	NIVEL DE CALIFICACIÓN
			COMPROMISOS GERENCIALES	COMPROMISO GERENCIAL SOBRESALIENTE			
11	VACANTE	GERENTE ADMINISTRATIVA	A 31 DE DICIEMBRE DE 2025 ESTE CARGO SE ENCONTRABA EN VACANCIA				
12	JUAN FELIPE ACOSTA PARRA	SUBDIRECTOR TÉCNICO DE OPORTUNIDADES	100%	0	5	100%	SATISFACTORIO
13	HIGUERA BOHORQUEZ MIRNA ESTER	GERENTE DE ESTRATEGIAS DE CORRESPONSABILIDAD	100%	5	5	105%	SOBRESALIENTE
14	LEIDY ALEJANDRA GONZALEZ VILLANUEVA	GERENTE INSERCIÓN ECONÓMICA	100%	0	5	100%	SATISFACTORIO
15	OLGA MIREYA QUINCHE GONZALEZ	SUBDIRECTORA POBLACIONAL	100%	0	5	100%	SATISFACTORIO
16	ILLIDGE BENJUMEA LORENA CECILIA	GERENCIA OPERATIVA	100%	0	5	100	SATISFACTORIO
17	JORGE ALEJANDRO VILLANUEVA BUSTOS	GERENTE TERRITORIO	100%	0	4,8	100%	SATISFACTORIO

Fuente: propia

3. Análisis de resultados

A 31 de diciembre de la vigencia 2025 se contaba con dieciséis (16) Gerentes Públicos vinculados a la Entidad, sin embargo, solamente quince (15) Gerentes Públicos(as), fueron objeto de evaluación. Lo anterior, teniendo en cuenta que una (1) Gerente Pública a fecha de 31 de diciembre, no realizó concertación de acuerdos de gestión ya que se encontraba con menos de los 4 meses establecidos para hacerlo.

3.1 Gerentes que concertaron 5% adicional como compromiso gerencial sobresaliente

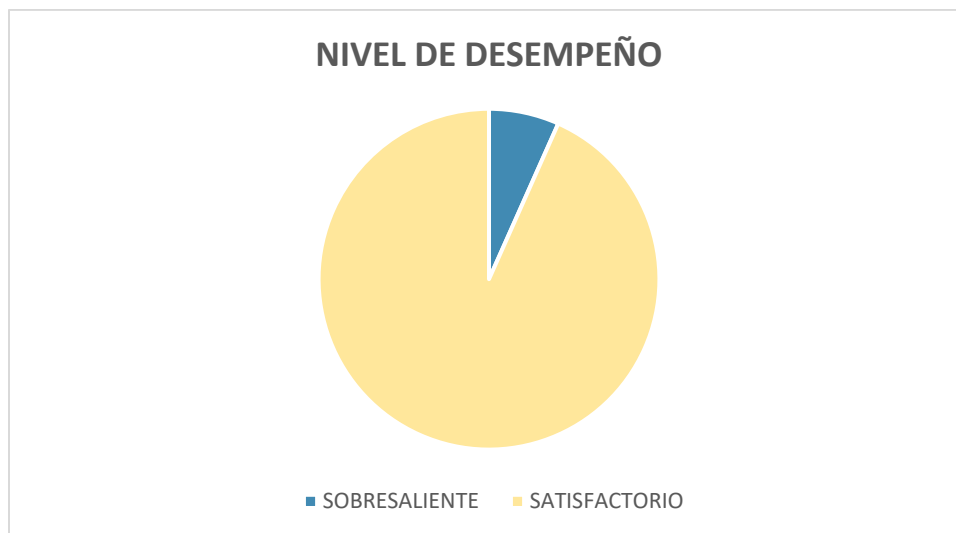
De los Gerentes Públicos(as) que realizaron concertación de acuerdos de gestión en la vigencia 2025, se determinó que una (1) de ellas, optó por concertar el 5% adicional (el cual es opcional), para lograr la calificación sobresaliente en su calificación total.

NOMBRE	NIVEL	CALIFICACION TOTAL
MIRNA ESTER BOHORQUEZ HIGUERA	SOBRESALIENTE	105 %

3.2 Nivel de calificación definitiva anual de los (las) Gerentes(as) Públicos(as)

De los(as) quince (15) Gerentes Públicos(as) que realizaron el proceso de evaluación final a corte del 31 de diciembre de 2025, en su acuerdo de gestión, se encontró que una gerente publica, obtuvo el 105%, el restante estuvo en el nivel de desempeño satisfactorio.

NIVEL	CANTIDAD GERENTES
SOBRESALIENTE	1
SATISFACTORIO	14



4. Estrategias Propuestas por la Gerencia de Talento Humano para sus gerentes(as) públicos(as) - vigencia 2026

La Gerencia de Talento Humano, en aras de continuar potencializando los conocimientos, habilidades y competencias de todos(as) los(as) empleados (as) al interior de la entidad, presenta en sus planes de Capacitación y Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, estrategias encaminadas a reforzar esas capacidades en nuestros (as) líderes.

El liderazgo asertivo, la capacidad para trabajar en equipo y la proactividad también son habilidades que deben practicarse, fomentarse y potencializarse, con el ánimo de que sean más asertivos en la toma de decisiones y generar confianza ante sus subalternos(as). Todo esto se verá reflejado en la inspiración,

pasión, innovación y autenticidad en el qué hacer de cada uno (a) de nuestros (as) líderes y enmarcados en canales de comunicación efectivos.

Por lo anterior, se presentan a continuación las iniciativas a desarrollar en la vigencia 2026, con el ánimo de hacer parte integral de una cultura organizacional sólida y con un alto grado de confianza en sus líderes públicos(as).

4.1 Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del IDIPRON, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y sus disposiciones reglamentarias y modificatorias, en especial el Decreto 1499 de 2022, tiene como propósito fortalecer en la Entidad y en sus servidoras y servidores públicos la capacidad de aprendizaje permanente, orientada a la actualización, consolidación y generación de nuevos conocimientos requeridos para el adecuado ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

Este proceso de capacitación se fundamenta en los perfiles académicos, la experiencia laboral y las necesidades institucionales, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales que permitan un mejor desempeño individual y colectivo, así como la aplicación efectiva de los conocimientos en las labores diarias.

En concordancia con la Política de Empleo Público y la Política de Talento Humano del IDIPRON (A-GDH-DI- 040), que reconoce al talento humano como el principal activo estratégico de la Entidad y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, el PIC establece lineamientos internos para la formación y capacitación, orientados a fomentar el aprendizaje continuo, el desarrollo integral de las personas y la dinamización de los procesos institucionales a través de la innovación.

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación IDIPRON 2026, se tomará como referente el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, el cual estructura la capacitación del sector público a partir de seis ejes estratégicos, asegurando coherencia y alineación con las políticas nacionales de gestión del talento humano.

Asimismo, en la formulación del PIC 2026 se tendrán en cuenta los resultados de la encuesta de necesidades de aprendizaje organizacional, así como los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los resultados del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG). Esta articulación permitirá orientar las acciones de capacitación hacia los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, con el fin de potenciar las competencias del ser, saber y saber hacer de las servidoras y los servidores públicos del IDIPRON.

Ejes Estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Este eje se orienta a la transformación institucional y cultural de las servidoras y los servidores públicos, a partir de un direccionamiento político y pedagógico que permita redimensionar su universo simbólico y promover escenarios de construcción de paz, reconciliación, memoria histórica y garantía de los derechos humanos.

Reconoce el papel fundamental de las entidades públicas en la construcción de paz, en tanto son responsables de diseñar, implementar y coordinar políticas públicas y servicios que inciden directamente en la convivencia, la justicia social y el bienestar de la población. En este sentido, la formación busca

fortalecer una gestión pública comprometida con la vida, la dignidad humana y la resolución pacífica de los conflictos (DAFP, 2023).

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a fortalecer las capacidades de las servidoras y los servidores públicos para comprender e interpretar el territorio como un constructo social, político, cultural y ambiental, que constituye el sustento material y simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza.

Desde esta perspectiva, el territorio se concibe como una categoría analítica de la geografía humana, en la que confluyen relaciones de poder, dinámicas sociales, económicas y culturales, que se expresan a través de diversas formas de territorialidad. La formación en este eje promueve una gestión pública sensible al contexto territorial, orientada a la sostenibilidad, la protección de la vida y el respeto por el ambiente (DAFP, 2023).

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje busca cualificar las capacidades del talento humano del sector público en enfoques de género, diferencial e interseccional, como pilares para la mejora continua de la gestión pública y el fortalecimiento institucional.

En concordancia con la Ley 2294 de 2023, por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, este eje contribuye a las transformaciones orientadas a la construcción de un nuevo contrato social, fundamentado en la equidad, la inclusión, la cultura de paz, la vida digna y el cuidado de la casa común. La formación en este eje promueve el reconocimiento de las diversidades y la eliminación de barreras estructurales en el acceso a derechos y servicios públicos (DAFP, 2023).

Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

Este eje se centra en el fortalecimiento de capacidades para la transformación digital del Estado, entendida como un proceso integral mediante el cual las entidades públicas reorganizan sus modelos de gestión, métodos de trabajo y estrategias institucionales, a partir del uso ético, seguro y eficiente de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

La transformación digital se concibe como un proceso articulado con el desarrollo humano, que promueve la innovación, la mejora de los servicios, la toma de decisiones basada en datos y la consolidación de una cibercultura orientada al bienestar, la participación ciudadana y la generación de valor público (DAFP, 2023).

Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Este eje busca fortalecer la ética de lo público como rasgo esencial de la identidad del servidor público, promoviendo la coherencia entre valores, comportamientos, actitudes y decisiones en el ejercicio de la función pública.

Desde una perspectiva formativa, se reconoce que la identidad se construye a partir de procesos de identificación con valores y referentes significativos del entorno social, tal como lo plantean los enfoques del aprendizaje socioemocional y ético. En este sentido, la ética pública se convierte en el eje orientador del actuar institucional, promoviendo la transparencia, la integridad, la responsabilidad y el compromiso con el interés general (DAFP, 2023).

Eje 6. Habilidades y Competencias

Este eje está orientado al fortalecimiento y desarrollo de competencias laborales, articulando componentes clave de la gestión estratégica del talento humano, tales como los empleos tipo, los cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias.

Su propósito es consolidar un enfoque integral de competencias que permita generar un diferencial estratégico en la gestión pública, incrementando el valor público desde el rol de las servidoras y los servidores públicos, y fortaleciendo su capacidad de respuesta frente a los retos actuales y futuros del Estado (DAFP, 2023).

En la actualidad, la competencia se concibe como un concepto integral que trasciende el simple dominio del conocimiento teórico, e integra el saber, el saber hacer y el ser. Una persona competente no solo posee conocimientos, sino que es capaz de aplicarlos de manera efectiva en contextos reales, reflexionar sobre su actuar, tomar decisiones éticas y adaptarse a entornos cambiantes.

El desarrollo de competencias implica el fortalecimiento de habilidades de pensamiento crítico, creatividad, resolución de problemas y toma de decisiones, esenciales para enfrentar escenarios complejos y dinámicos. En este sentido, la educación y la capacitación se entienden como procesos continuos, orientados a la actualización permanente y al mejoramiento integral de la vida personal y profesional.

Como lo señala Aguerrondo (1999), las competencias se sitúan entre los saberes y las habilidades, y ser competente implica saber hacer y resolver situaciones. Dado que los contextos actuales son cada vez más complejos, el desarrollo de competencias requiere la integración de múltiples saberes teóricos y prácticos, así como de la imaginación, la creatividad y la capacidad de aprendizaje continuo.

4.2 Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del IDIPRON se concibe como una estrategia integral orientada a fortalecer la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, así como de sus familias. Su propósito central es promover el desarrollo personal y profesional, el reconocimiento al mérito y la generación de espacios de integración, contribuyendo a un ambiente laboral positivo. De esta manera, el plan busca consolidar una cultura organizacional basada en la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional, alineada con el cumplimiento de los objetivos misionales.

En cuanto a su alcance, el plan está dirigido principalmente a los funcionarios de planta, impactando de manera indirecta a sus núcleos familiares. Se enfoca en el bienestar integral mediante acciones que fortalecen el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Asimismo, incorpora estrategias que promueven un clima organizacional saludable, basado en el respeto, la inclusión y el cuidado emocional, reconociendo la importancia de factores cognitivos, emocionales, sociales y motivacionales en la felicidad laboral.

El plan se fundamenta en un sólido marco normativo y en lineamientos institucionales que garantizan condiciones laborales dignas y equitativas. Además, se articula con acuerdos sindicales y políticas públicas que respaldan el bienestar y los incentivos en el sector público. En este contexto, se adoptan modelos como el de “Felicidad Laboral”, que estructura las acciones en cuatro ejes principales: estados mentales positivos, conocimiento de las fortalezas propias, relaciones interpersonales y propósito de vida, los cuales orientan la planeación y ejecución de las actividades.

Desde el punto de vista operativo, el plan contempla diversas estrategias para su implementación, tales como la articulación interinstitucional, la contratación de servicios cuando sea necesario y la adecuada divulgación de las actividades. Además, se incorporan cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad con el servicio público. Estas líneas permiten desarrollar actividades que responden a las necesidades reales de los funcionarios, identificadas mediante un diagnóstico participativo.

Finalmente, el plan incluye un sistema de incentivos y estímulos tanto pecuniarios como no pecuniarios, así como un componente de salario emocional que ofrece beneficios como permisos remunerados, horarios flexibles y reconocimiento a logros laborales y personales. También se implementa un sistema de puntos que permite a los funcionarios gestionar tiempos para actividades personales y familiares. En conjunto, estas acciones consolidan el bienestar como un elemento estratégico para mejorar la productividad, la satisfacción laboral y el desempeño institucional sostenible.

5. Estrategias de Socialización del Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión

En este sentido dentro del Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión, para el periodo 2025, se estableció las siguientes actividades:

Capacitaciones durante el periodo de evaluación

Se realizó socialización del programa de capacitaciones periódicas que oferta el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD, de manera virtual para los(as) Gerentes Públicos(as) y jefes jerárquicos así:

-16 de enero de 2025. Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar - Desarrollo y Desempeño del DASCD. Capacitación virtual Funcionamiento del Módulo SIDEAP - Acuerdos de Gestión – Evaluación.

-09 de diciembre de 2025. Por parte del DASCD se socializa la Metodología de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales Acuerdos de Gestión 4.0 a implementarse a partir de la vigencia 2026.

Así mismo por parte de la Gerencia de Talento Humano se brindó capacitación a nuestros(as) gerentes(as) públicos(as):

-26 de junio de 2025. Socialización Procedimiento de acuerdos de gestión, fechas y entregables del Primer seguimiento de Acuerdos de Gestión.

-05 de agosto de 2025. Capacitación sobre procesos de evaluación a directivos(as).

-22 de enero de 2026. Cierre vigencia 2025 e inicio de la vigencia 2026 Acuerdos de Gestión para directivos(as).

-Durante la vigencia 2025, se realizaron jornadas de inducción a directivos que ingresaron a la entidad sobre los procesos de evaluación, al interior de la entidad incluido Acuerdos de Gestión.

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 2025IE2968 – Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos de Gestión Vigencia 2025.
- Memorando 2025IE6604 – Evaluación de Acuerdos de Gestión Vigencia 2025

Creación grupo de WhatsApp - Enlace de evaluación IDIPRON

Se crea el enlace decuando fue IDIPRON, un medio informal como grupo de wasap, donde se socializa información pertinente al proceso de acuerdos de gestión, como son invitaciones a participar en capacitaciones internas como externas, tiempos establecidos para dar cumplimiento a las etapas del proceso, tips sobre normatividad y al igual interactuar de manera permanente con nuestros(as) gerentes(as) públicos(as); sobre dudas o inquietudes que se generaron y se realizaron acompañamientos de manera presencial cuando fue requerido.

Adopción de la nueva metodología de evaluación para gerentes públicos – Acuerdos de Gestión 4.0



Para la vigencia 2026 se adoptará la nueva metodología de evaluación para gerentes públicos(as) – Acuerdos de Gestión 4.0 desarrollada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil –DASCD - Acuerdos de gestión 4.0. Es decir, el proceso de la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los(as) gerentes públicos(as) del Instituto, se realizará ingresando a través de SIDEAP – módulo Acuerdos de Gestión 4.0. Esta capacitación se dictó a los jefes de talento humano de las entidades del distrito el 09 de diciembre de 2025.

6. Conclusiones

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

Se retoma para la vigencia 2025, la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial Vr. 3 marzo 2020, de acuerdo con lineamientos impartidos por el DASCD, desarrollando cada una de las fases allí establecidas y mediante los anexos No. 1, 2 y 3; se da cumplimiento a la formalización y cierre del proceso de evaluación Acuerdos de Gestión.

La evaluación de competencias se realizó dentro de la valoración de los compromisos comportamentales de los(as) gerentes públicos(as), 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(as) pares evaluadores(as)

con el 20%. Para esto se contó con la elaboración de un formulario en Google y la creación de un correo electrónico, con el ánimo de garantizar confidencialidad y transparencia en la evaluación de competencias de subalternos(as). En la evaluación que corresponde a pares, se dio cumplimiento a la resolución No. 811 de 2023, en cuanto a la designación de pares y el porcentaje mínimo de participación de subalternos(as).

A corte del 31 de diciembre del 2025, se evaluaron 15 gerentes públicos(as) de los(as) 17 establecidos en la estructura organizacional, esto teniendo en cuenta que un cargo se encontraba vacante y el restante la gerente pública llevaba poco tiempo desempeñándose en su rol.

Se concentran los resultados obtenidos en el nivel satisfactorio y solo una gerente pública, accedió al nivel sobresaliente con una calificación del 105%. Por lo anterior, no se generaron planes de mejoramiento durante la vigencia 2025.

Se crea grupo de wasap Enlace de evaluación-IDIPRON, con el ánimo de generar un mecanismo de comunicación para interactuar con nuestros(as) gerentes públicos(as) y recibir retroalimentación en doble vía.

Se realiza de manera permanente acompañamiento por diferentes canales; telefónico, personal tanto a los(as) directivos (as) como a sus apoyos.

Se presenta por parte de la Gerencia de Talento Humano, el planteamiento de estrategias en cuanto a Capacitación y Bienestar Social e Incentivos, para ser aplicadas en la vigencia 2026, no solo para los (as) gerentes (as) públicos (as), sino para todas (as) los (as) funcionarios (as) de planta; con el ánimo de empoderar y así generar una cultura organizacional más comprometida y alineada con la misionalidad del Instituto.

Y, por último, se continuó con la publicación en la página institucional de la entidad, el proceso de concertación, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión vigencia 2025.

7. Recomendaciones

-Se recomienda la participación de los(as) Gerentes Públicos(as) y jefes jerárquicos en las sesiones de capacitación sobre la Evaluación de Acuerdos de Gestión, que programe la Gerencia de Talento Humano y/o entidades externas.

-Continuar desde la Gerencia de Talento Humano en su rol como facilitador; realizando acompañamiento durante cada una de las etapas del proceso de Acuerdos de gestión a los(as) gerentes públicos(as).

-Continuar con la participación por parte de la Oficina Asesora de Planeación, como responsable del suministro de la información relacionada con la planeación estratégica de la entidad, facilitando a los(as) gerentes(as) públicos(as) y superiores jerárquicos, los planes, programas o proyectos de la entidad y de cada dependencia en particular. Así mismo, acompañando en la formulación de los indicadores que servirán de base para la evaluación de los Acuerdos. Adicionalmente, podrá suministrar los informes y seguimiento a la ejecución para facilitar la evaluación de la gestión por parte del superior jerárquico. Esto teniendo en cuenta la nueva Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos distritales – DASCD.