

República de Colombia



Libertad y Orden

MINISTERIO DE CULTURA

RESOLUCIÓN DM NÚMERO

0259

( 16 JUN 2023 )

Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0

**EL MINISTRO DE CULTURA (E)**

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998; el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, y

**CONSIDERANDO:**

Que el numeral 1º del artículo 47 de la Ley 909 de 2004 establece que los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tienen el carácter de empleos de gerencia pública.

Que el artículo 48 de la Ley 909 de 2004, en su numeral 6º establece que todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.

Que el artículo 50 de la Ley 909 de 2004 establece que una vez nombrado el gerente público determinará de manera concertada con su superior jerárquico los objetivos a cumplir y que mediante el acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el gerente público con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad.

Que el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015 determina que la evaluación de gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

Que el artículo 2.2.13.1.6 del Decreto 1083 de 2015 establece que el Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la Entidad.

Que de acuerdo con el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015, la función de evaluar será indelegable y al finalizar el periodo de vigencia del acuerdo, en un plazo no mayor de tres meses se deberá efectuar la valoración para determinar y analizar los logros alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos y en los informes de planeación y control interno que se produzcan.

Continuación de la Resolución **“Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”**

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.13.1.12 del referido Decreto, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades, o en su defecto, estas deberán desarrollar su propia metodología.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió la “Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos— Acuerdos de Gestión”, la cual fue adoptada por el Ministerio de Cultura mediante Resolución No. 419 de 24 de febrero de 2017. A su vez publicó la “Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial - Versión 3” en marzo de 2020.

Que en el mes de julio de 2022 el Departamento Administrativo de la Función Pública emite el “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0” que se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, y propone un nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión que responda de manera efectiva al impacto de la Cuarta Revolución Industrial y que se adapta a los lineamientos del Programa Servidor Público 4.0., el cual fue adoptado por el Ministerio de Cultura mediante Resolución 089 del 24 de febrero de 2023.

Que el Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Cultura, solicitó concepto al Departamento Administrativo de la Función Pública, por cuanto si bien, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 establecen disposiciones sobre la evaluación de gerencia pública, no existe claridad frente a la obligación de realizar la evaluación de los acuerdos de gestión cuando el Gerente Público se desvincula de la entidad, para lo cual mediante comunicación de radicado No. 20233000229281 del 9 de junio de 2023 el DAFP, conceptuó así:

*“En conclusión, independientemente de las razones o el tiempo que transcurra entre la fecha en que se suscriben los acuerdos de gestión y la fecha en la que se retira el gerente público, se debe generar un “cierre” que evidencie los resultados de la gestión del gerente, por lo tanto, debe mediar por parte del superior jerárquico la evaluación de dichos acuerdos, eso sí, teniendo en cuenta el porcentaje de avance de su gestión en relación al tiempo transcurrido entre los acuerdos y la desvinculación.”*

Que, por lo anteriormente expuesto, resulta procedente adoptar el Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0 en el Ministerio de Cultura y el Formato Anexo No. 1, así:

**RESUELVE:**

**Artículo 1.-: Objeto.** Adóptese la metodología de evaluación de gerencia pública propuesta en el documento “Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Artículo 2.-: Ámbito de aplicación.** La presente resolución es aplicable a todos los gerentes públicos del Ministerio de Cultura.

**Artículo 3.-: Definiciones.** Para efectos de la presente resolución, se entenderán las siguientes definiciones:

Continuación de la Resolución "**Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0**"

**Actividades:** Corresponden a las principales acciones definidas por el gerente público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y que generan las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión.

**Acuerdo de Gestión:** Es el instrumento en el cual se pactan, controlan y evalúan los compromisos entre el gerente y su superior jerárquico de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual; que en el MIPG representan distintas partes de las dimensiones dos, tres y cuatro.

**Compromisos gerenciales:** Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad.

**DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Empleos de naturaleza gerencial:** Para efecto de la aplicación de la presente resolución, se entiende por empleos de naturaleza gerencial los que cumplen las siguientes características: i) corresponden a empleos del nivel directivo; ii) son empleos de libre nombramiento y remoción; iii) su nominación no depende del Presidente de la República; iv) estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

**Evidencias:** Comprende los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales, que pueden encontrarse de forma física y/o virtual, y que permiten establecer de manera objetiva equitativa y transparente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos que se han generado durante el período de evaluación.

**Gerente público:** Corresponde a los servidores públicos que ocupan empleos de naturaleza gerencial.

**Indicador:** Es la representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable objetivamente y mediante el cual se determina el cumplimiento de los compromisos gerenciales.

**Innovación Pública:** Son los procesos, productos o servicios, nuevos o mejorados para responder a desafíos colectivos, incrementando la productividad del sector, la apertura democrática de sus instituciones, la producción de políticas públicas más pertinentes y eficientes, y una mayor satisfacción ciudadana. Esta se enfoca en combinar la creatividad y la colaboración para entender desafíos públicos complejos y construir nuevas respuestas ante ellos. En los procesos de innovación pública se exploran métodos y herramientas innovadoras para generar valor público a través de medios más eficientes y participativos que los tradicionales. (*Definición Equipo de Innovación Pública (EiP) del Departamento Nacional de Planeación*).

**Metas institucionales:** Son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos anuales por área o dependencia, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad.

Continuación de la Resolución ***“Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”***

**Objetivos institucionales:** Son los definidos en la planeación institucional en concordancia con lo establecido con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual y que deberán estar relacionados con los compromisos de cada gerente público.

**Par:** Es aquel gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente público evaluado.

**Peso ponderado:** Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la entidad. Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando así mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de las metas institucionales.

**Resultado:** Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.

**Socio de valor:** Son aquellos que hacen parte de las alianzas estratégicas que establece la entidad o área en particular, para colaborar en temas como el compartir experiencias, ideas y trabajar en temas de interés colectivo desde la misionalidad de cada entidad o área. Los socios de valor serán definidos por el superior del gerente público y comunicados al Grupo de Gestión Humana en cada periodo de evaluación.

**Subalternos:** Aquellos servidores públicos de las plantas permanentes y temporales que dependen directamente del Gerente Público.

**Superior Jerárquico:** Es el jefe inmediato del gerente público, de acuerdo con la estructura de la entidad.

**Artículo 4.-: Responsables de la gestión del rendimiento de la gerencia pública y sus obligaciones.** Los actores en el proceso de evaluación de la gerencia pública tendrán a su cargo las siguientes obligaciones:

**Jefe de la entidad.**

Adoptar la metodología diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública o desarrollar una metodología propia, para elaborar, hacer seguimiento y evaluar los Acuerdos de Gestión, en todo caso, ciñéndose a los parámetros establecidos en el Título 13, Capítulo 1 del Decreto 1083 de 2015.

**Jefe de la Oficina Asesora de Planeación**

- a) Prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los Acuerdos, suministrando durante los primeros treinta (30) días del mes de enero de cada año la información definida en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual, y los correspondientes objetivos o propósitos de cada dependencia, Así mismo, deberán colaborar en la definición de los indicadores a través de

Continuación de la Resolución ***"Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0"***

---

los cuales se realizará el seguimiento y la evaluación de los acuerdos pactados.

- b) Debe poner en conocimiento del representante del Ministerio y del Gerente Público, el informe semestral del avance logrado por las áreas o dependencias en la ejecución de las metas definidas en los planes estratégicos y de acción, para facilitar el seguimiento a los gerentes en el cumplimiento de sus compromisos.
- c) Acompañar a los superiores jerárquicos y a los gerentes públicos en la etapa de evaluación, verificando que la información consignada en el acuerdo de gestión coincida con los avances registrados en los instrumentos de planeación.

**Jefe de la Oficina de Control Interno**

- a) Dar a conocer el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, dentro de los treinta (30) días del mes de enero de cada año.
- b) Dar a conocer el informe de las auditorías internas, externas y otros informes de seguimiento y control que se realicen en la entidad, durante el periodo del acuerdo de gestión.

**Coordinador del Grupo de Gestión Humana**

- a) Suministrar los instrumentos adoptados para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión.
- b) Coordinar y desarrollar los procesos de capacitación y socialización sobre el sistema de evaluación de los gerentes públicos del ministerio.

**Superior jerárquico**

Es el responsable de concertar, firmar, hacer seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión según lo establecido en el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015.

**Artículo 5.-: Elementos del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión.**

El modelo de gerencia pública se plantea como una secuencia de cuatro elementos:

**La base conceptual:** se compone de la fundamentación teórica, de las principales funciones del gerente público, del enfoque institucional y del esquema de operación de los empleos de naturaleza gerencial: planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

**Los principios:** los principios de la gerencia pública son los que se establecen en el capítulo VIII de la Ley 909 de 2004 y de las demás normas concordantes que hacen referencia a las funciones gerenciales.

**Los componentes:** hacen referencia a las funciones gerenciales detectadas en la normatividad: análisis, planeación, organización, dirección y control, adicional a estas, se suma la de comunicación.

Continuación de la Resolución ***“Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”***

**Forma de operación:** incluye las herramientas necesarias para facilitar la gestión del gerente público en la entidad.

**Artículo 6.-: Ejes del nuevo modelo de gerencia pública.** Para explicar los ejes del modelo se debe hacer referencia inicialmente al perfil gerente público, el cual debe girar en torno a los cuatro grandes ejes, que orientarán su rol y le permitirán integrar de forma sistémica el potencial de las personas, los conocimientos y los recursos tecnológicos, financieros y físicos. Estos ejes son los engranajes básicos para que el gerente público logre actuar sistémicamente y están expresados en términos de sus capacidades:

#### **Eje 1. Ética e integridad.**

Este eje propone que el gerente público 4.0 debe ser coherente entre sus declaraciones y sus acciones, además, está llamado a proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados. Debe ser un referente, un modelo, un ejemplo de la política de integridad en el desarrollo de sus funciones gerenciales (analizar, planear, organizar, dirigir y evaluar). En consecuencia, la ética y la integridad son capacidades transversales y permanentes en el accionar del gerente público.

#### **Eje 2. Capacidad para inspirar e influir.**

La capacidad de inspirar e influir representa para el gerente público 4.0 la posibilidad de conectarse con las personas, llegar al otro, sintonizarse con él y generar el compromiso que necesita para el cumplimiento de los objetivos institucionales. La construcción de confianza entre el líder y sus colaboradores está determinada por su capacidad de construir relaciones productivas y de generar alianzas dentro de la entidad y con otras instituciones para gestionar sus objetivos.

#### **Eje 3. Capacidad para asegurar la productividad.**

El gerente público 4.0 debe asegurar el adecuado aprovechamiento de los recursos con los que cuenta: tiempo, talento humano, presupuesto, conocimientos y tecnología. Además, debe partir de los principios de eficiencia y eficacia en la gestión del talento humano a través de la medición y el seguimiento de los indicadores de gestión de los procesos y de las personas que los llevan a cabo (eficiencia) y, de ese modo, orientar su trabajo hacia el logro de los resultados y la rendición de cuentas de los equipos a cargo. Estos indicadores no deben limitarse solamente al criterio del número de acciones realizadas, sino que deben incluir el impacto alcanzado como resultado final.

#### **Eje 4. Capacidad para adaptarse a los constantes cambios.**

Este eje de actuación implica para el gerente público 4.0 actuar como agente transformador, que sea modelo de autotransformación y que cuente con las capacidades para lograr cambios efectivos y perdurables en las personas, las entidades y el contexto en el cual se mueve.

**Artículo 7.-: Pilares de la gerencia pública para el desarrollo del modelo.** El gerente público 4.0 es el corazón del nuevo modelo de gerencia pública y de

Continuación de la Resolución ***“Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”***

acuerdos de gestión, en él recae la responsabilidad de desarrollar y materializar la planeación estratégica de la entidad con base en los cuatro pilares fundamentales: la productividad, el desarrollo cultural, la construcción de integridad y el desarrollo de personas y equipos.

**Pilar 1. Productividad.**

La productividad se define en la planeación institucional en concordancia con lo ya establecido en la dimensión “Direccionamiento estratégico y planeación” del MIPG, esta dice que el gerente público debe tener claro el horizonte de la entidad a corto y mediano plazo para así priorizar los recursos y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados, siempre teniendo como referente el plan de desarrollo nacional, departamental, distrital o municipal, según sea el caso, así como el plan sectorial, el plan de acción anual y el plan estratégico de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, existen tres criterios de valoración:

- a) Cumplimiento de la planeación estratégica de la entidad, que tiene un peso de 75%, sobre el 105% de este pilar, debe ser medido frente al cumplimiento de la planeación institucional y, especialmente, al cumplimiento de las metas asociadas del área que lidera;
- b) Cumplimiento de ejecución presupuestal, que pesa un 20% sobre el 105%; y
- c) Proyectos especiales (innovación pública), con un peso del 10%; para un total de 105%, en donde el 5% adicional equivale al valor agregado que el gerente entrega en su gestión.

El componente de productividad en la valoración general del gerente público será de un 55%. Cuando aplique se sumará el 5% adicional equivalente al valor agregado que el gerente entrega en su gestión.

**Pilar 2. Construcción de integridad**

Se debe promover desde el cumplimiento estricto de las leyes, de las reglas de una entidad y de los valores de todo servidor público, también debe ser líder, inspirador, forjador, garante, promotor y educador a través del ejemplo cotidiano. La valoración de construcción de integridad del gerente público 4.0 se realiza con base en los valores definidos en el código de integridad, siguiendo el siguiente procedimiento:

- a. Construcción de sistema de valores
- b. Definición de las metodologías de medición a utilizar
- c. Construcción de instrumentos
- d. Parametrización en plataforma tecnológica
- e. Lanzamiento y seguimiento
- f. Cierre y generación de informes

Su medición la deberá realizar el superior jerárquico, los pares, colaboradores directos y grupos de valor, su peso ponderado será así:

Continuación de la Resolución ***“Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”***

EVALUADORES	PESO PONERADO
Superior jerárquico	40%
Pares	25%
Colaboradores directos	25%
Grupos de valor	10%

La participación del componente “construcción de integridad” en la valoración general del gerente público 4.0 será de un 15% y su desagregación será de la siguiente manera:

EVALUADORES	PESO PONERADO
Medición de competencias	60%
Medición de valores	40%
Total, componentes construcción de integridad	100%

### **Pilar 3. Gestión cultural.**

Capacidad de identificar las prácticas culturales que agregan valor y que facilitan la evolución de la entidad, así como aquellas que no representan los principios misionales, ni consolidan las capacidades institucionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el gerente público 4.0 debe:

1. Identificar, a partir de un norte cultural definido, los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la entidad.
2. Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y el norte cultural institucional (cultura deseada).
3. Diseñar rutas críticas de trabajo a partir de planes de desarrollo cultural de la institución.

El pilar de desarrollo cultural representará un 15% en la valoración general del gerente público.

### **Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos**

Debe ser liderado por el gerente público, porque él es el responsable de la materialización de las metas, los planes, los proyectos y demás tareas a cargo del talento humano de la entidad

Un gerente público, a través de un lenguaje claro y respetuoso, debe motivar sin llegar a imponer; identificar oportunidades de mejora en formación y capacitación; potencializar y fortalecer las habilidades y competencias de su equipo de trabajo; generar un clima laboral positivo y enriquecedor; crear y mantener canales de retroalimentación; y permitir niveles de autonomía y crecimiento; entre otros, siempre articulado con la consecución de los objetivos institucionales.

Finalmente, el pilar de desarrollo de personas y equipos representará un 15% en la valoración general del gerente público.



Continuación de la Resolución "**Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0**"

**Artículo 8.-: Etapas de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos.** El acuerdo de gestión se ejecuta en cuatro fases desarrolladas en la Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial – Versión 3, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en marzo de 2020, así:

**Etapas de Concertación:** Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen mínimo tres (3) y máximo cinco (5) compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual, los cuales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos. Si en el ejercicio de planeación institucional se identifican un número mayor de compromisos gerenciales, estos pueden ser tenidos en cuenta siempre que sean de carácter estratégico.

En esta etapa se deben plasmar además las competencias y compromisos de gestión establecidos para el nivel directivo, en el manual de funciones y en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015. Asimismo, se deben definir las actividades necesarias para el cumplimiento de los compromisos, las cuales no deberán ser menos de tres (3) ni más de cinco (5) por cada compromiso gerencial.

La asignación del peso porcentual por cada compromiso no podrá ser mayor de cuarenta por ciento (40%) ni menor a diez por ciento (10%), obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de cien por ciento (100%). Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando así mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El gerente público puede acceder a un 5% de factor adicional, por el valor agregado que entrega en su gestión, lo cual será acordado entre el gerente público y su superior jerárquico, y quedará consignado en el acuerdo de gestión como proyectos especiales (Innovación Pública).

Para cumplir con esta etapa se debe diligenciar el formato 1 del Anexo No. 1 de la presente resolución.

**Etapas de Formalización:** El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público.

La formalización del acuerdo para los gerentes públicos que vienen vinculados al Ministerio deberá realizarse en un plazo no mayor al 28 de febrero. Para el caso de los gerentes nuevos el plazo no debe superar los cuatro (4) meses contados a partir de la fecha de su vinculación.

Cuando se presente cambio del superior jerárquico, el nuevo superior debe revisar con el gerente público los compromisos concertados con el anterior jefe, ya sea para validarlos o para cambiar lo que considere pertinente. Al finalizar la vigencia del acuerdo se deberá ponderar su evaluación con la del jefe anterior.

**Etapas de Seguimiento y retroalimentación:** En esta etapa se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y el superior con el fin de

Continuación de la Resolución ***“Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”***

verificar el cumplimiento de los compromisos concertados, para lo cual se toma como insumo los informes aportados por la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno.

El primer seguimiento se realizará con corte a 30 de junio y el segundo con corte a 31 de diciembre de cada año. Para el caso de los gerentes públicos que se hayan vinculado al Ministerio, y su periodo no supere los sesenta (60) días con respecto al corte del seguimiento, el mismo se realizará en la fecha del siguiente corte.

No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos, lo cual se debe registrar en el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final.

Para cumplir con esta etapa se debe diligenciar el formato 1 del Anexo No. 1 de la presente resolución.

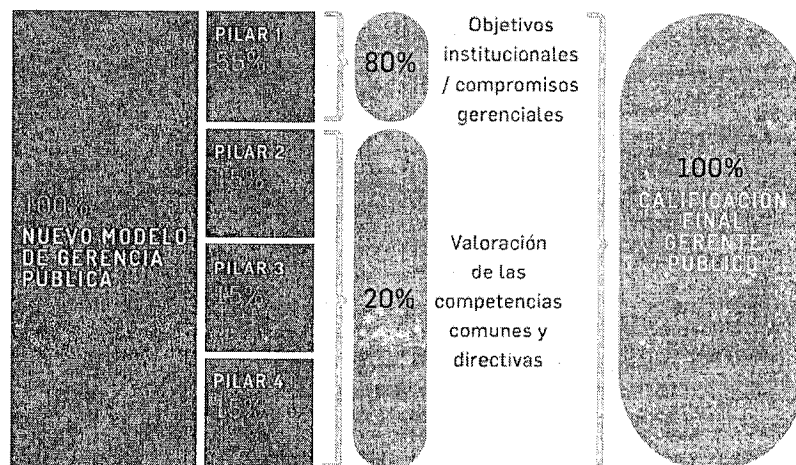
**Etapa de Evaluación:** El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los compromisos gerenciales e indicadores fijados, e identificar los aspectos que debe mejorar el gerente público y retroalimentar su labor. Para verificar el cumplimiento se deberá consignar una breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia, así como la ubicación de esta ya sea en medios físicos o electrónicos. Esta tarea se realizará en el formato 1 del Anexo No. 1 de la presente resolución.

Asimismo, deberá valorar las competencias y compromisos de gestión establecidos para el nivel directivo, en el manual de funciones y en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, de acuerdo con el formato 2 del Anexo No. 1.

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. Este 100% se refleja en la sumatoria de los porcentajes de los 4 pilares que componen el nuevo modelo de gerencia pública, distribuidos de la siguiente manera: Pilar 1: 55%; Pilar 2: 15%; Pilar 3: 15% y Pilar 4: 15%.

Con respecto al 20% de la valoración de las competencias directivas, se realiza una evaluación de 270°, que consiste en: el 40% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico, 25% por parte de los pares, 25% el resultado del promedio de la valoración de los subalternos y el 10% restante será la valoración de los socios de valor, como se muestra en la figura a continuación:

Continuación de la Resolución **“Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”**



Fuente: Nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 – DAFP, 2022, pág. 66

El superior, el par, los subalternos y el socio de valor valorarán las competencias del gerente público de acuerdo con los parámetros fijados en la presente resolución, los desarrollados por la entidad en aplicación de la Guía del DAFP y quedarán consignados en el Formato 2 del Anexo 1. Para tal efecto, el Grupo de Gestión Humana informará las fechas para cumplir con el proceso, solicitará la definición del socio de valor y entregará los instrumentos para la correspondiente evaluación, asimismo, realizará la consolidación de la información, y dará a conocer los resultados al superior jerárquico y al gerente público evaluado.

El gerente público puede acceder a un 5% de factor adicional, por el desarrollo de proyectos especiales de innovación pública, y que equivale al valor agregado que el gerente entrega en su gestión.

Para finalizar, el proceso de evaluación se consolida y reporta en los formatos 1, 2 y 3 del Anexo No. 1 de la presente resolución.

**Parágrafo 1.-:** Antes de retirarse el gerente público de la entidad se realizará la evaluación del acuerdo de gestión. Asimismo, el superior jerárquico, antes de retirarse de la entidad debe evaluar los acuerdos de gestión que haya suscrito con sus subalternos.

Esta evaluación debe evidenciar la gestión del gerente público y corresponde al porcentaje de avance durante el tiempo transcurrido desde el momento de la suscripción de los acuerdos y la desvinculación del superior o del gerente.

**Parágrafo 2.-:** Los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo.

**Artículo 9.-: Vigencia del acuerdo.** El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, pero puede haber periodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público.

Continuación de la Resolución ***“Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0”***

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.

**Artículo 10.-: Rangos de calificación.** De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

- a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
- b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c. Desempeño suficiente: del 76% al 89%

Para los gerentes públicos que alcancen un desempeño sobresaliente, podrán acceder a los incentivos fijados por el Ministerio mediante acto administrativo para todos los servidores de la entidad. En cualquier caso, este factor adicional no hará parte del cálculo para el reconocimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.

Se establecerá un plan de mejoramiento cuando el gerente público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%).

Para la elaboración de este plan, el superior jerárquico retomará la evaluación final del gerente público e identificará las áreas de mejora en términos de habilidades y comportamientos, lo cual facilitará la consecución de los objetivos. Se definirán los tres comportamientos principales que deben manifestarse a través de las evidencias requeridas, lo cual contribuirá a determinar las acciones de mejora a desarrollar por el evaluado por un periodo no superior a seis (6) meses, en el cual el superior jerárquico valorará el mejoramiento del gerente público y le dará la retroalimentación correspondiente.

Si el gerente público obtiene una calificación igual o inferior al cincuenta por ciento (50%), será potestad del nominador su permanencia, sin perjuicio de la discrecionalidad con la que cuenta para retirarlo.

**Artículo 11.-: Formatos.** Para el cumplimiento de la presente disposición se ha adoptado los formatos establecidos en el Anexo No.1 que hacen parte integral de la presente resolución, y corresponden a:

- a. Formato 1. Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos Gerenciales.
- b. Formato 2. Valoración de Competencias a través de pilares.
- c. Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión.

**Artículo 12.-: Publicación de los acuerdos.** La entidad realizará la publicación en la web de los acuerdos de gestión formalizados y evaluados porque esto representa un primer momento de rendición de cuentas en el que la ciudadanía puede ejercer un efectivo control social a los compromisos y responsabilidades del gerente público, no solo al cierre del ciclo de gestión, sino desde el momento de la toma de decisiones y la planificación de actividades.

Continuación de la Resolución **"Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0"**

**Artículo 13.-: De los pares y subalternos.** Para cumplir las disposiciones del presente acuerdo en materia de evaluación, actuarán como pares y subalternos del gerente público en el siguiente orden:

Gerente Público	Par responsable de evaluar	ID Cargo planta	Subalternos responsables de evaluar		
Director General Museo Nacional de Colombia	Director General Biblioteca Nacional de Colombia	60	Asesor	1020	11
		7	Asesor	1020	10
		83	Asesor	1020	08
		84	Asesor	1020	08
		85	Asesor	1020	08
		88	Asesor	1020	07
		96	Asesor	1020	06
		121	Profesional Especializado	2028	18
		153	Profesional Especializado	2028	15
		166	Profesional Especializado	2028	12
		224	Técnico	3100	15
		10	Técnico Operativo	3132	16
		211	Técnico Operativo	3132	14
		280	Auxiliar Administrativo	4044	16
		287	Auxiliar Administrativo	4044	16
		288	Auxiliar Administrativo	4044	16
		289	Auxiliar Administrativo	4044	16
237	Secretario Ejecutivo	4210	22		
271	Secretario Ejecutivo	4210	16		
Director General Biblioteca Nacional de Colombia	Director General Museo Nacional de Colombia	64	Asesor	1020	08
		67	Asesor	1020	08
		68	Asesor	1020	08
		114	Profesional Especializado	2028	19
		127	Profesional Especializado	2028	18
		139	Profesional Especializado	2028	16
		140	Profesional Especializado	2028	16
		160	Profesional Especializado	2028	14
		167	Profesional Especializado	2028	12
		168	Profesional Universitario	2044	10
		169	Profesional Universitario	2044	10
		170	Profesional Universitario	2044	10
		171	Profesional Universitario	2044	10
		172	Profesional Universitario	2044	10
		173	Profesional Universitario	2044	10
		174	Profesional Universitario	2044	10
		175	Profesional Universitario	2044	10
		176	Profesional Universitario	2044	10
		177	Profesional Universitario	2044	10
		185	Profesional Universitario	2044	07
191	Restaurador	2094	07		
192	Analista De Sistemas	3003	17		
221	Técnico	3100	17		
222	Técnico	3100	17		
11	Técnico	3100	12		
226	Técnico	3100	12		
207	Técnico Operativo	3132	16		
208	Técnico Operativo	3132	14		
210	Técnico Operativo	3132	14		

Continuación de la Resolución **"Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0"**

Gerente Público	Par responsable de evaluar	ID Cargo planta	Subalternos responsables de evaluar		
		214	Técnico Operativo	3132	12
		216	Técnico Operativo	3132	12
		217	Técnico Operativo	3132	12
		218	Técnico Operativo	3132	10
		278	Auxiliar Administrativo	4044	17
		281	Auxiliar Administrativo	4044	16
		282	Auxiliar Administrativo	4044	16
		283	Auxiliar Administrativo	4044	16
		292	Auxiliar Administrativo	4044	15
		294	Auxiliar Administrativo	4044	15
		295	Auxiliar Administrativo	4044	15
		296	Auxiliar Administrativo	4044	15
		299	Auxiliar Administrativo	4044	14
		300	Auxiliar Administrativo	4044	14
		301	Auxiliar Administrativo	4044	14
		238	Secretario Ejecutivo	4210	22
		240	Secretario Ejecutivo	4210	18
		243	Secretario Ejecutivo	4210	18
251	Secretario Ejecutivo	4210	16		
253	Secretario Ejecutivo	4210	16		
Director Técnico Dirección de Patrimonio y Memoria	Director Técnico Dirección de Poblaciones	22	Asesor	1020	13
		65	Asesor	1020	08
		78	Asesor	1020	08
		79	Asesor	1020	08
		80	Asesor	1020	08
		94	Asesor	1020	06
		108	Profesional Especializado	2028	19
		116	Profesional Especializado	2028	19
		133	Profesional Especializado	2028	17
		134	Profesional Especializado	2028	17
		141	Profesional Especializado	2028	16
		142	Profesional Especializado	2028	16
		147	Profesional Especializado	2028	15
		148	Profesional Especializado	2028	15
		149	Profesional Especializado	2028	15
		150	Profesional Especializado	2028	15
		151	Profesional Especializado	2028	15
		32	Profesional Especializado	2028	14
		163	Profesional Especializado	2028	13
		178	Profesional Universitario	2044	10
189	Restaurador	2094	10		
215	Técnico Operativo	3132	12		
277	Auxiliar Administrativo	4044	18		
261	Secretario Ejecutivo	4210	16		
265	Secretario Ejecutivo	4210	16		
267	Secretario Ejecutivo	4210	16		
Director Técnico Dirección de Poblaciones	Director Técnico Dirección de Fomento Regional	66	Asesor	1020	08
		71	Asesor	1020	08
		81	Asesor	1020	08
		131	Profesional Especializado	2028	18
		205	Técnico Operativo	3132	16
246	Secretario Ejecutivo	4210	18		

Continuación de la Resolución **"Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0"**

Gerente Público	Par responsable de evaluar	ID Cargo planta	Subalternos responsables de evaluar		
Director Técnico Dirección de Fomento Regional	Director Técnico Dirección de Patrimonio y Memoria	63	Asesor	1020	10
		82	Asesor	1020	08
		90	Asesor	1020	07
		130	Profesional Especializado	2028	18
		260	Secretario Ejecutivo	4210	16
Director Técnico Dirección de Artes	Director de Teatro Centro Nacional de las Artes	70	Asesor	1020	08
		77	Asesor	1020	08
		89	Asesor	1020	07
		26	Profesional Especializado	2028	19
		117	Profesional Especializado	2028	18
		126	Profesional Especializado	2028	18
		129	Profesional Especializado	2028	18
		144	Profesional Especializado	2028	15
		146	Profesional Especializado	2028	15
		157	Profesional Especializado	2028	14
		161	Profesional Especializado	2028	13
		164	Profesional Especializado	2028	12
		194	Técnico Operativo	3132	18
		195	Técnico Operativo	3132	17
		203	Técnico Operativo	3132	16
Director Técnico Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos	Director Técnico Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento	13	Secretario Ejecutivo	4210	22
		255	Secretario Ejecutivo	4210	16
		266	Secretario Ejecutivo	4210	16
		75	Asesor	1020	08
		92	Asesor	1020	06
		99	Asesor	1020	06
		102	Asesor	1020	06
		113	Profesional Especializado	2028	19
		119	Profesional Especializado	2028	18
		120	Profesional Especializado	2028	18
		122	Profesional Especializado	2028	18
		123	Profesional Especializado	2028	18
		124	Profesional Especializado	2028	18
		125	Profesional Especializado	2028	18
		132	Profesional Especializado	2028	18
209	Técnico Operativo	3132	14		
38	Secretario Ejecutivo	4210	18		
252	Secretario Ejecutivo	4210	16		
258	Secretario Ejecutivo	4210	16		
Director de Museo Museos Colonial y Santa Clara	Director de Museo Museos de la Independencia y Quinta de Bolívar	152	Profesional Especializado	2028	15
		188	Museólogo	2094	15
		190	Restaurador	2094	07
		220	Técnico	3100	17
		275	Auxiliar Administrativo	4044	18
		285	Auxiliar Administrativo	4044	16
		286	Auxiliar Administrativo	4044	16
290	Auxiliar Administrativo	4044	16		
Director de Museo Museos de la Independencia y Quinta de Bolívar	Director de Museo Museos Colonial y Santa Clara	136	Profesional Especializado	2028	17
		225	Técnico	3100	14
		197	Técnico Operativo	3132	17
		204	Técnico Operativo	3132	16
		272	Auxiliar Administrativo	4044	18
		273	Auxiliar Administrativo	4044	18

Continuación de la Resolución **"Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0"**

Gerente Público	Par responsable de evaluar	ID Cargo planta	Subalternos responsables de evaluar		
		276	Auxiliar Administrativo	4044	18
		162	Profesional Especializado	2028	13
		227	Auxiliar De Escena	3038	13
		228	Auxiliar De Escena	3038	09
		229	Auxiliar De Escena	3038	09
		230	Auxiliar De Escena	3038	09
		232	Auxiliar De Escena	3038	09
		233	Auxiliar De Escena	3038	09
		193	Técnico Operativo	3132	18
		257	Secretario Ejecutivo	4210	16
		5	Asesor	1020	12
		76	Asesor	1020	08
		154	Profesional Especializado	2028	15
		158	Profesional Especializado	2028	14
		159	Profesional Especializado	2028	14
		184	Profesional Universitario	2044	10
		231	Auxiliar De Escena	3038	09
		241	Secretario Ejecutivo	4210	18
		250	Secretario Ejecutivo	4210	16
Director de Teatro Centro Nacional de las Artes	Director Técnico Código 0100 Dirección de Artes				
Director Técnico Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento	Director Técnico Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos				

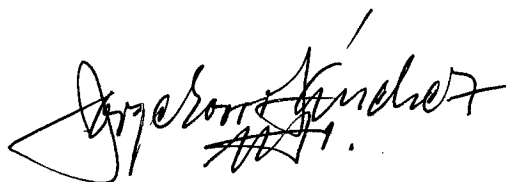
**Parágrafo 1.-:** Cuando se presente alguno de los movimientos de personal que trata el artículo 2.2.5.4.1 del Decreto 1083 de 2015, el servidor público actuará como subalterno del gerente público donde se ubique el empleo que desempeña.

**Artículo 14.-: Vigencia y derogatoria.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 089 de 24 de febrero de 2023 y demás disposiciones que le sean contrarias.


**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los

16 JUN 2023



**JORGE IGNACIO ZORRO SÁNCHEZ**

Ministro de Cultura (e) 

Proyectó: Edna Johana Tamayo Hurtado, Contratista Grupo de Gestión Humana  
 Revisó: Angelica Maria Cruz Dajer, Coordinadora Grupo de Gestión Humana  
 Aprobó: Fernando Augusto Medina Gutiérrez., Secretario General