



La cultura
es de todos

Mincultura

INFORME ANUAL DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

1 de febrero de 2021 a 31 de enero de 2022

EVALUACIÓN DE GERENCIA PÚBLICA

1 de enero al 31 de diciembre de 2021

SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO DE JEFE DE CONTROL INTERNO

1 de enero al 31 de diciembre de 2021

Secretaría General

Grupo de Gestión Humana

Bogotá, abril 30 de 2022

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Cultura, atendiendo la normatividad vigente relacionada con el seguimiento a los resultados en el desempeño de un empleo, a través de las etapas de concertar, evaluar y calificar a los servidores, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, desarrolló a través del Grupo de Gestión Humana de la Secretaría General, las actividades requeridas en las fases del proceso de **Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba**, estos últimos con ocasión de los nombramientos surtidos a través de la Convocatoria 434 de 2016, de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 174 de 2019 *“Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación para los funcionarios vinculados mediante carrera administrativa, periodo de prueba y libre nombramiento y remoción”*.

Para el período correspondiente al 2021 – 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC como órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, a través del Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, y puso a disposición de las entidades el aplicativo EDL-APP <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>, que entró en vigencia a partir del periodo anual de evaluación que inició el 1 de febrero de 2019; vale la pena anotar que el Ministerio de Cultura adoptó dicho **Sistema de Evaluación para los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional**, de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 177 de 2019 *“Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación para los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional”*.

Es así como la Evaluación del Desempeño Laboral se ha convertido en una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite asimismo, valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y el retiro del servicio.

Durante el periodo evaluado, permanentemente se realizaron asesorías y acompañamientos a las dependencias, así como una serie de actividades en procura del desarrollo de cada una de las fases definidas en el mencionado Acuerdo, así:

1. Capacitación a evaluados y evaluadores frente al Acuerdo y al aplicativo EDL-APP, con el fin de garantizar la correcta utilización y aplicación del Sistema Tipo y el cumplimiento de las cuatro (4) fases del proceso a saber: concertación, seguimiento, evaluación y calificación, así:

- ✓ *Capacitación Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral Carrera Administrativa, LNR, Periodo de Prueba*
Enero 28 de 2022 - 85 asistentes
- ✓ *Capacitación Concertación de Compromisos y Competencias Comportamentales Nombramiento provisional*
Enero 28 de 2022 - 85 asistentes
- ✓ *Capacitación Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral Carrera Administrativa, LNR, Periodo de Prueba*
Enero 28 de 2022 - 8 asistentes

✓ *Capacitación Concertación de Compromisos y Competencias Comportamentales*
Nombramiento provisional
Enero 28 de 2022 - 8 asistentes

2. Seguimiento a evaluados y evaluadores frente a cada una de las etapas y el cumplimiento de los términos de ley en relación con las concertaciones, evaluaciones parciales eventuales, semestrales y calificación definitiva de los servidores públicos de la entidad.

Surtido el proceso de evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y vinculados mediante nombramiento provisional para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, el Grupo de Gestión Humana verificó las calificaciones definitivas producidas por las dependencias, y a continuación presenta el informe consolidado.

Por otra parte, como resultado de los **Acuerdos de Gestión de Gerencia Pública** suscritos en el año 2021, se realizó la evaluación de la gestión gerencial de los directivos de la entidad, de acuerdo con lo reglamentado por la Resolución No. 0419 de 2017, "Por la cual se adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión".

Téngase en cuenta que para el desarrollo efectivo de esta evaluación, el Grupo de Gestión Humana llevó a cabo una capacitación específica para los Gerentes Públicos, y garantizó el acompañamiento permanente a los directivos evaluados, así:

✓ *Capacitación Evaluación Gerencia Pública*
Febrero 11 de 2022 - 16 asistentes

MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política de Colombia.
- ✓ **Ley 909 de 2004.** "Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y otras disposiciones".
- ✓ **Ley 1960 de 2019.** "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- ✓ **Decreto 760 de 2005.** "Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones".
- ✓ **Decreto Ley 770 de 2005,** Funciones y requisitos de los empleos del Orden Nacional.
- ✓ **Decreto 2489 de 2006,** Nomenclatura y clasificación de los empleos del Orden Nacional.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015.** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- ✓ **Decreto Legislativo 491 de 2020,** *"Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica"*
- ✓ **Decreto 1754 de 2020,** *"Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la Emergencia Sanitaria Funciones y requisitos de los empleos del Orden Nacional"*.
- ✓ **Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 de 2018.** "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, y su Anexo Técnico, que contiene las condiciones técnicas de la Evaluación del Desempeño Laboral".
- ✓ **Resolución No. 0419 de 2017,** "Por la cual se adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión".
- ✓ **Resolución No. 174 de 2019.** "Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación para los funcionarios vinculados mediante carrera administrativa, período de prueba y libre nombramiento y remoción".
- ✓ **Resolución No. 176 de 2019.** "Por la cual se conforman las comisiones evaluadoras y se designan unos evaluadores"
- ✓ **Resolución No. 177 de 2019.** "Por la cual se adopta el Sistema de Evaluación para los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional".
- ✓ **Circular Externa No. 009 de 2020,** mediante la cual se imparten instrucciones y se resuelven las preguntas frecuentes sobre Evaluación del Desempeño Laboral y Listas de

Elegibles, en el marco de la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

- ✓ **Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, DAFP, 2017.**
- ✓ **Guía para la Gestión de los Empleos de naturaleza Gerencial, DAFP, 2020.**

OBJETIVO

Presentar los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y vinculados mediante nombramiento provisional del Ministerio de Cultura, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, con el fin de ofrecer a la entidad información valiosa que sirva como insumo para medir el desempeño institucional, establecer el nivel de contribución a los objetivos y propósitos de la entidad, lograr una gestión orientada a resultados, buscar permanentemente el mejoramiento continuo e implementar estrategias para el desarrollo y la administración del talento humano.

Así mismo, el presente informe tiene como propósito dar a conocer los resultados consolidados de la evaluación de los Acuerdos de Gestión suscritos por los Gerentes Públicos del Ministerio de Cultura, para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP -, a través de la "Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos".

Para el presente informe se tomó como fuente de información la base de datos de la Planta de Personal administrada por el Grupo de Gestión Humana, con corte a febrero 1° del 2022.

CAPITULO 1.

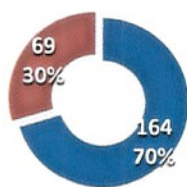
RESULTADOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EVALUADOS POR EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos en relación con los funcionarios sujetos de evaluación, así:

a. Evaluados por Tipo de Vinculación.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022 fueron evaluados **233** servidores públicos, de los cuales **164** son de **carrera administrativa** y **69** son de **libre nombramiento y remoción**.

SERVIDORES EVALUADOS POR TIPO DE VINCULACION
ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2021 Y EL 31 DE ENERO DE 2022

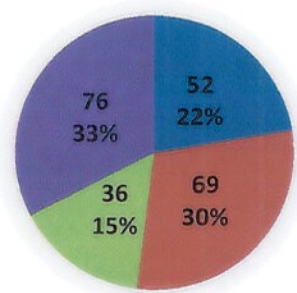


■ Carrera Administrativa ■ Libre Nombramiento y Remocion

b. Evaluados por Nivel Jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, de los **233** servidores públicos evaluados, **52** corresponden al nivel **asesor**, **69** pertenecen al nivel **profesional**, **36** al nivel **técnico** y **76** al nivel **asistencial**.

SERVIDORES EVALUADOS POR NIVEL JERÁRQUICO
ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2021 Y EL 31 DE ENERO DE 2022



■ Asesor
■ Profesional
■ Tecnico
■ Asistencial

c. Calificación definitiva por Nivel de Cumplimiento.

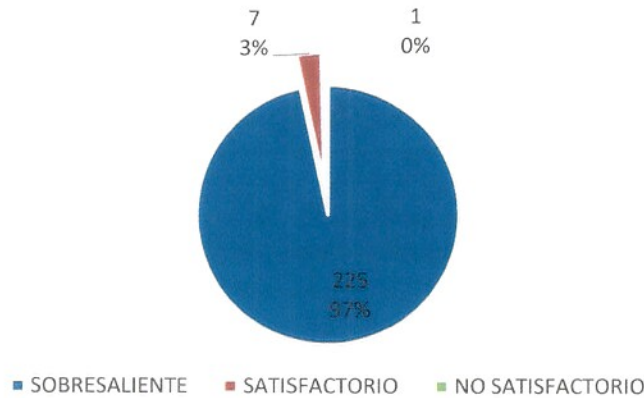
En relación con la calificación definitiva, la escala corresponde a los siguientes niveles:

| Nivel | Porcentaje |
|------------------|-----------------------------|
| Sobresaliente | Mayor o igual al 90% |
| Satisfactorio | Mayor al 65% y menor al 90% |
| No Satisfactorio | Menor o igual a 65% |

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, de los **233** servidores públicos evaluados, **225** obtuvieron una calificación definitiva en el nivel sobresaliente, **7** en el nivel satisfactorio y se encuentra pendiente **1** no satisfactorio que se encuentra en recurso.

CALIFICACIÓN DEFINITIVA POR NIVEL DE CUMPLIMIENTO

ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2021 Y EL 31 DE ENERO DE 2022

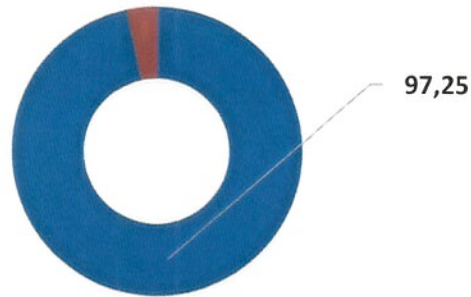


d. Calificación definitiva promedio.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, los servidores públicos evaluados del Ministerio de Cultura obtuvieron una calificación definitiva promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de **97,25**, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir, **nivel sobresaliente**.

CALIFICACIÓN DEFINITIVA PROMEDIO
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2021
Y EL 31 DE ENERO DE 2022

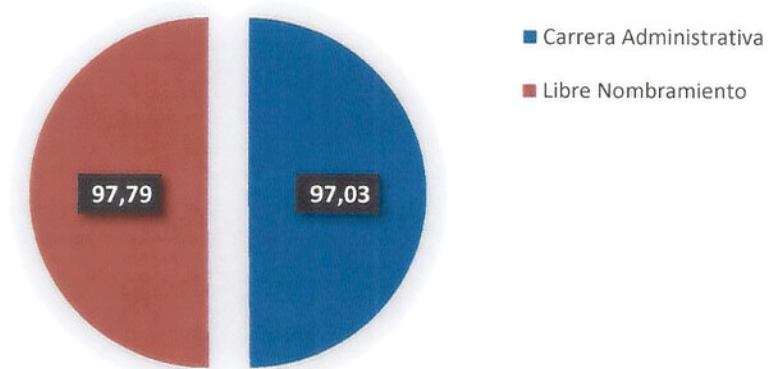
■ Sobresaliente



e. Calificación definitiva promedio por Tipo de Vinculación.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, los servidores públicos de **carrera administrativa** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **97,03** y, los servidores públicos de **libre nombramiento y remoción** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **97,79**.

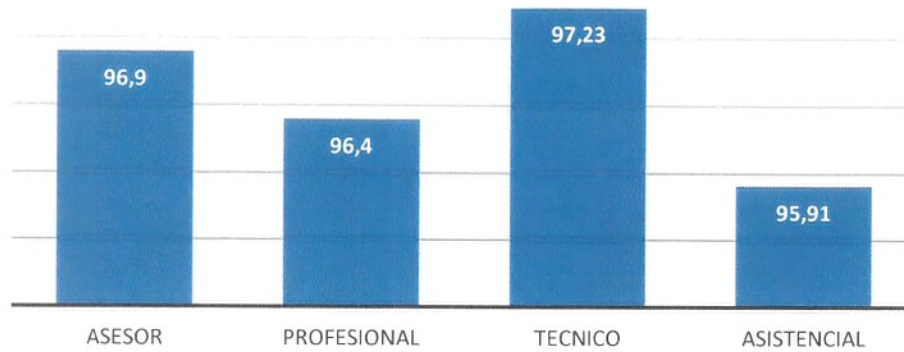
CALIFICACIÓN DEFINITIVA PROMEDIO
POR TIPO DE VINCULACIÓN
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2021 Y EL 31 DE ENERO DE 2022



f. Calificación definitiva promedio por Nivel Jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, los servidores públicos pertenecientes al nivel de **asesor** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **96,90**, los de nivel **profesional** de **96,40**, los de nivel **técnico** de **97,23** y del nivel **asistencial** con **95,91**.

**CALIFICACIÓN DEFINITIVA PROMEDIO
POR NIVEL JERÁRQUICO
ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2021 Y EL 31 DE ENERO DE 2022**



CAPITULO 2.

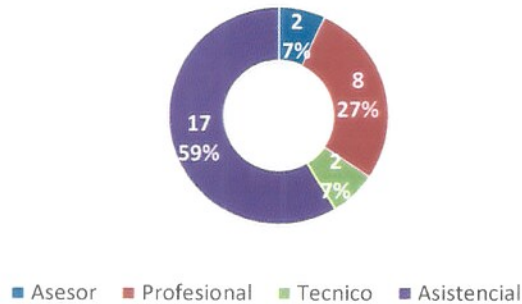
RESULTADOS EDL SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos en relación con los **29** funcionarios **provisionales** evaluados, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022.

a. Evaluados por Nivel Jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, de los **29** funcionarios provisionales evaluados, **2** corresponden al nivel **asesor**, **8** pertenecen al nivel **profesional**, **2** al nivel técnico y **17** al nivel asistencial.

EVALUADOS PROVISIONALES POR NIVEL JERÁRQUICO ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2021 Y EL 31 DE ENERO DE 2022



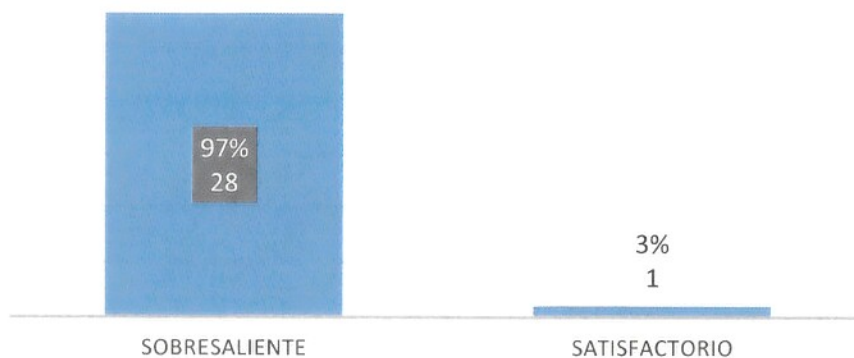
b. Calificación definitiva por Nivel de Cumplimiento.

En relación con la calificación definitiva, la escala corresponde a los siguientes niveles:

| Nivel | Porcentaje |
|------------------|-----------------------------|
| Sobresaliente | Mayor o igual al 90% |
| Satisfactorio | Mayor al 65% y menor al 90% |
| No Satisfactorio | Menor o igual a 65% |

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, de los **29** funcionarios **provisionales** evaluados, **28** obtuvieron una calificación definitiva en el nivel sobresaliente y 1 en el nivel satisfactorio.

**CALIFICACIÓN DEFINITIVA
POR NIVEL DE CUMPLIMIENTO
ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2021 Y EL 31 DE
ENERO DE 2022**

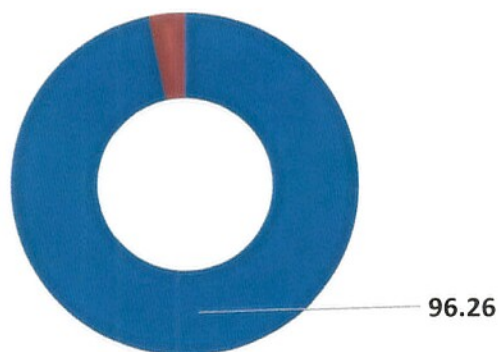


c. Calificación definitiva promedio.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, los funcionarios **provisionales** evaluados del Ministerio de Cultura obtuvieron una calificación definitiva promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de **96,26**, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir, **nivel sobresaliente**.

**CALIFICACIÓN DEFINITIVA PROMEDIO
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2020
Y EL 31 DE ENERO DE 2021**

■ Sobresaliente ■ Satisfactorio

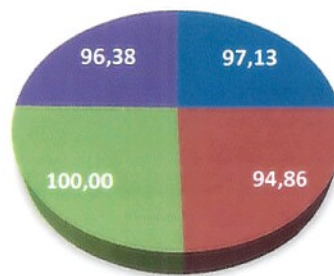


d. Calificación definitiva promedio por Nivel Jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, los funcionarios **provisionales** evaluados pertenecientes al nivel de **asesor** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **97,13**, los de nivel **profesional** de **94,86**, los de nivel **técnico** de **100** y del nivel **asistencial** con **93,38**.

CALIFICACIÓN DEFINITIVA PROMEDIO POR NIVEL JERÁRQUICO

entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022



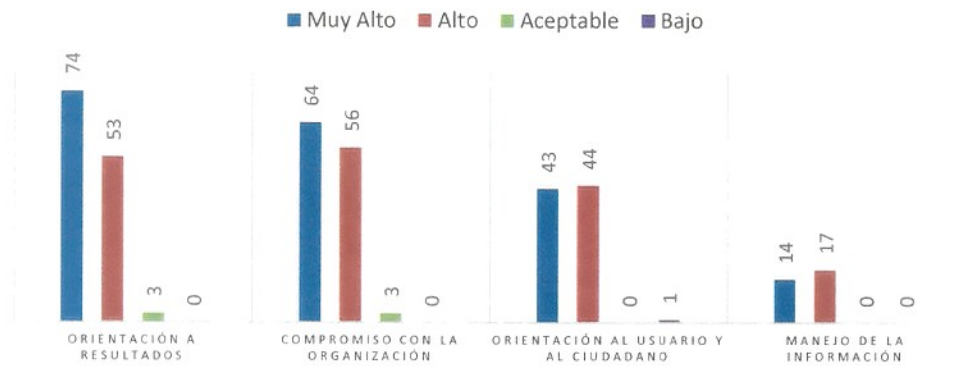
■ Asesor ■ Profesional ■ Técnico ■ Asistencial

CAPITULO 3.

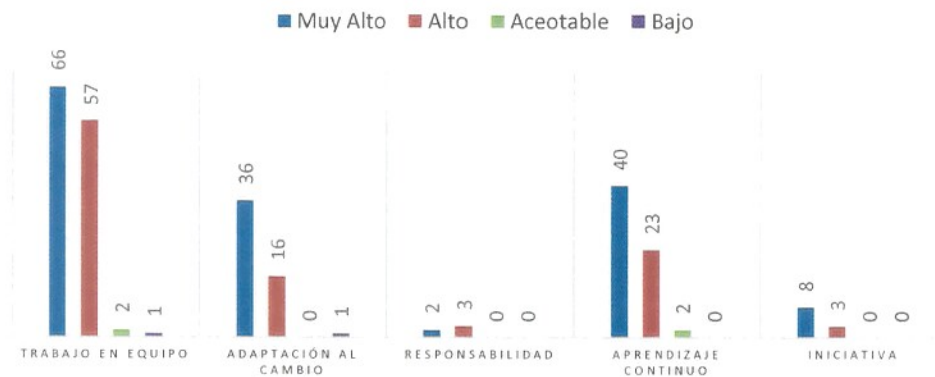
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

A continuación se dan a conocer los resultados obtenidos a partir de la calificación de las competencias comportamentales evaluadas entre el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, a un total de **233** servidores públicos, de los cuales **164** son de **carrera administrativa** y **69** son de **libre nombramiento y remoción**, señalando la cantidad de servidores a quienes se evaluó cada competencia.

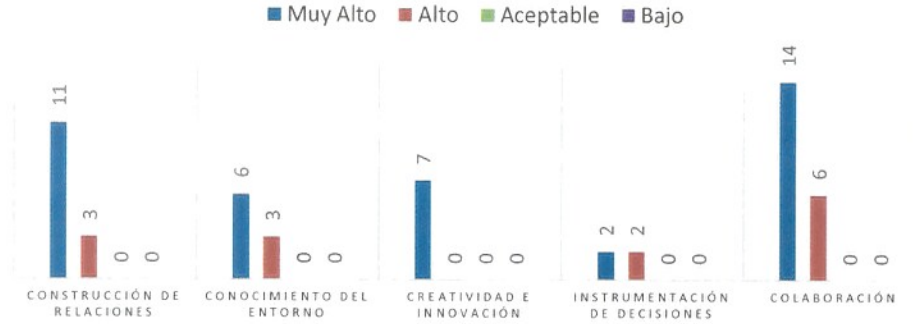
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR



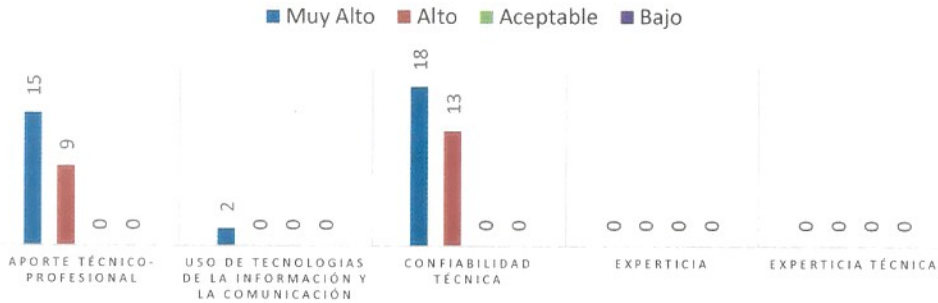
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR



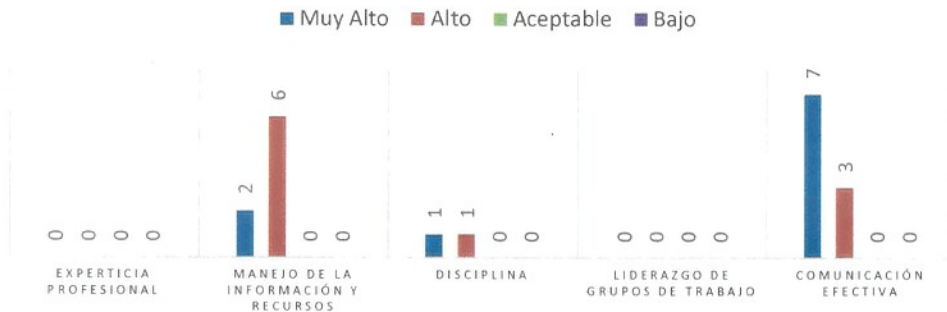
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR



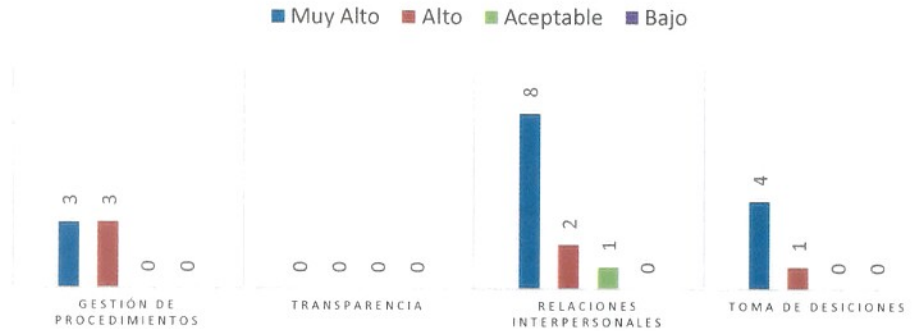
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR



RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR

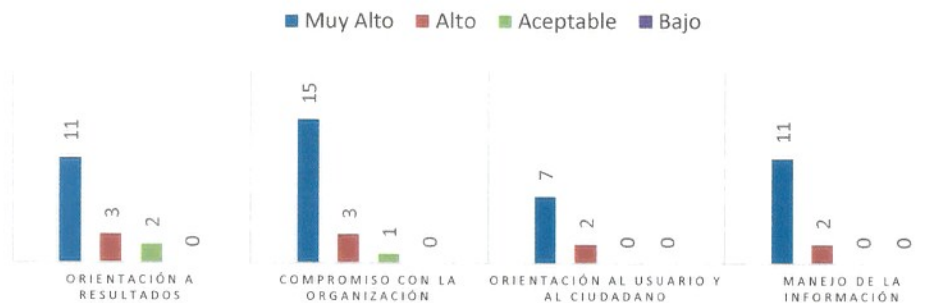


RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR



Asimismo, se dan a conocer los resultados obtenidos a partir de la calificación de las competencias comportamentales evaluadas entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, a un total de **29** servidores públicos vinculados mediante **nombramiento provisional**, señalando la cantidad de servidores a quienes se evaluó cada competencia.

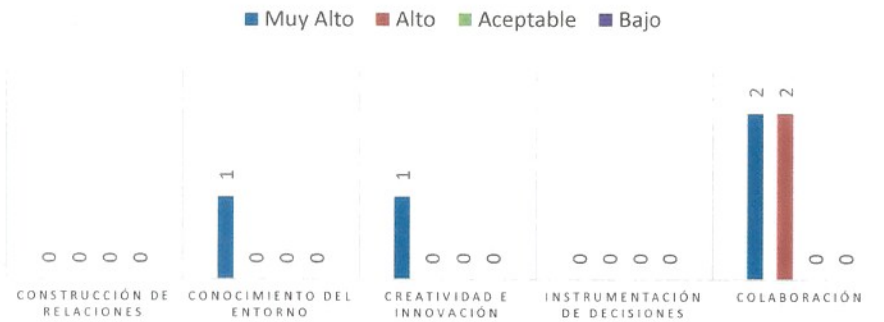
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES



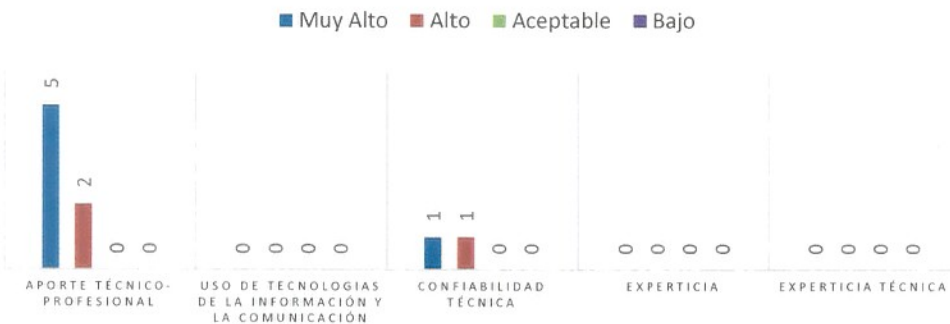
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES



RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES



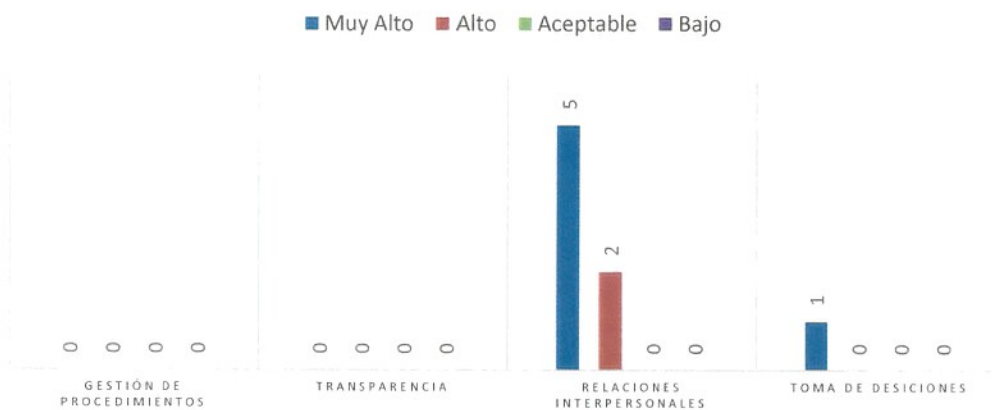
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES



RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES

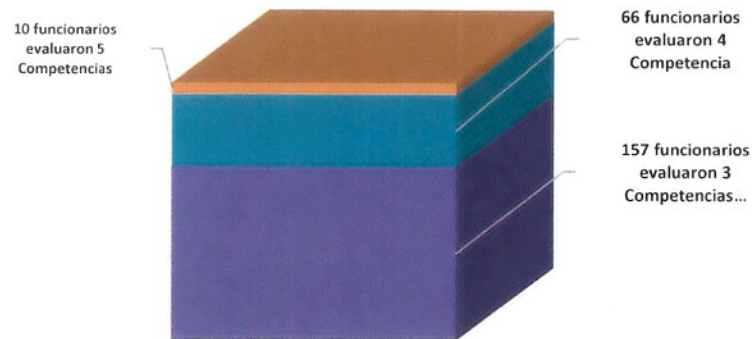


RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES



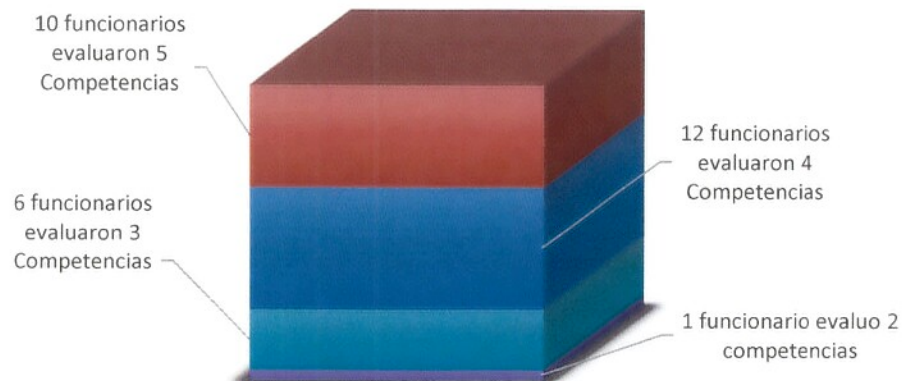
Por último, vale la pena anotar que a los servidores públicos de **carrera administrativa y libre nombramiento y remoción**, en su mayoría les fueron evaluadas **3** competencias comportamentales.

COMPETENCIAS EVALUADAS A LOS FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR



Para el caso de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento **provisional**, en su mayoría les fueron evaluadas **4** competencias comportamentales.

COMPETENCIAS EVALUADAS A LOS FUNCIONARIOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL



CAPITULO 4.

PLANES DE MEJORAMIENTO 2021-2022

A continuación se dan a conocer los servidores públicos y las dependencias que suscribieron planes de mejoramiento en relación con la calificación de nivel "satisfactorio", obtenida a partir de la evaluación del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, para un total de 4 funcionarios de **carrera administrativa** y 2 vinculados mediante **nombramiento provisional**, así:

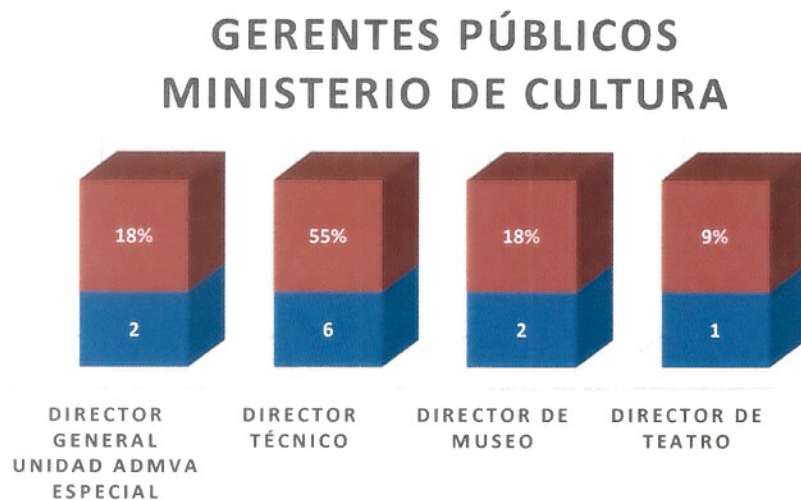
| APELLIDOS | NOMBRES | DEPENDENCIA | CALIFICACIÓN | TIPO |
|------------------|----------------|--|--------------|---------------------------|
| Díaz Pinzón | Ruth Johana | SECRETARIA GENERAL Grupo de Gestión Financiera y Contable | 90,21 | Provisional |
| Ortiz Correa | Claudia Edith | SECRETARIA GENERAL Grupo de Gestión Financiera y Contable | 87,9 | Provisional |
| Lozada Aranzalez | Climaco | SECRETARIA GENERAL Grupo de Gestión Financiera y Contable | 89,81 | Carrera Administrativa |
| Espinosa Vanegas | Nury | UAE - MUSEO NACIONAL Grupo de Museografía | 89,77 | Carrera Administrativa |
| Martínez Franco | Daisy Yurani | UAE - MUSEO NACIONAL | 71,66 | Carrera Administrativa |
| Pinzón Ruiz | Martha Cecilia | DESPACHO DEL MINISTRO Grupo de Asesoría Legal, Conceptos y Derechos de Petición | 78,97 | Carrera Administrativa |

CAPITULO 5

RESULTADOS EVALUACIÓN GERENCIAL ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS 2021

En desarrollo de la Evaluación de la Gestión Gerencial con base en los Acuerdos de Gestión, fundamentada en los planes, programas y proyectos de la entidad para la vigencia 2021, se hace entrega del Informe Consolidado en relación con la recolección de información encaminada hacia el seguimiento a la implementación de la Política de Gerencia Pública, en el Orden Nacional y Territorial, de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 0419 de 2017, "Por la cual se adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión" y la "Guía para la Gestión de los Empleos de naturaleza Gerencial, DAFP, 2020".

La Planta de Personal del Ministerio de Cultura está conformada por 314 empleos de los cuales 11 son Gerentes Públicos, así:



Así las cosas, el informe se desarrolló aplicando la siguiente metodología:

1. Se realiza la valoración de los compromisos gerenciales, de acuerdo con la sumatoria de los seguimientos semestrales y al avance obtenido al final de la vigencia, lo cual se registra en el anexo No. 1 del formato establecido por el DAFP.
2. Corresponde a la valoración de competencias comunes y directivas realizada al final de la vigencia por subalternos, pares y superiores jerárquicos, donde el 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico; el 20% de un par y el 20% restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos.

Dicha valoración se realiza acorde a la identificación y selección de pares y subalternos, establecida mediante Resolución No. 0419 de 2017, lo cual se registra en el anexo No. 2 del formato establecido por el DAFP, por parte de los pares seleccionados y subalternos de cada dependencia.

3. Teniendo en cuenta las calificaciones obtenidas en los anexos No. 1 y No. 2 del formato establecido por el DAFP, se realiza la consolidación de los resultados de los Acuerdos de Gestión en el anexo No. 3, para cada uno de los Gerentes Públicos del Ministerio de Cultura.

Esta actividad se llevó a cabo considerando los porcentajes definidos por el DAFP para el proceso de evaluación, así:

| % DEFINIDO POR EL DAFP | DETALLE |
|--|---|
| 80% | Compromisos Gerenciales |
| 20% | Competencias Comunes y Directivas |
| 5% | Factor adicional, cumplimiento de más de lo esperado. |
| <p>Calificación total: De la sumatoria de los anteriores resultados, se obtiene una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:</p> <p>a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%.</p> <p>b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%.</p> <p>c. Desempeño suficiente: del 76% al 89%.</p> | |

De acuerdo con los resultados obtenidos en los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos que fueron evaluados en el Ministerio de Cultura, se puede observar en la siguiente tabla una calificación promedio de **102%**, ubicándose en el rango de desempeño **Sobresaliente**, lo cual refleja un buen nivel en términos de rendimiento gerencial.

| DEPENDENCIA | CALIFICACION |
|---|---------------------|
| DIRECCIÓN DE PATRIMONIO Y MEMORIA | 102 |
| TEATRO COLÓN | 100 |
| DIRECCIÓN DE FOMENTO REGIONAL | 99 |
| UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL BIBLIOTECA NACIONAL DE COLOMBIA | 103 |
| GRUPO MUSEOS INDEPENDENCIA Y QUINTA DE BOLÍVAR | 102 |
| DIRECCIÓN DE AUDIOVISUALES. CINE Y MEDIOS INTERACTIVOS | 105 |
| UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MUSEO NACIONAL DE COLOMBIA | 98 |
| DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA, DESARROLLO Y EMPRENDIMIENTO | 100 |
| DIRECCIÓN DE POBLACIONES | 105 |
| GRUPO MUSEOS DE ARTE COLONIAL Y SANTA CLARA | 103 |
| DIRECCIÓN DE ARTES | 103 |
| PROMEDIO | 102 |

CAPITULO 6

RESULTADOS AL SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO JEFE DE CONTROL INTERNO 2021

En desarrollo del cumplimiento de lo establecido en la Resolución No.035 del 05 de febrero de 2020 "Por medio de la cual se establecen los lineamientos para la evaluación del desempeño y competencias de los jefes de control interno de la Rama Ejecutiva del orden nacional y se deroga la Resolución 110 de 2016". de la Función Pública, se hace entrega del informe de la evaluación del desempeño del Jefe de Control Interno- vigencia 2021

El desempeño del jefe de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, será evaluado en el mes de marzo de cada año y la evaluación corresponderá al período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Los responsables de evaluar el desempeño del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, son: a) El representante legal b) El secretario general o quien haga sus veces c) Un miembro del equipo directivo, que pertenezca a las áreas misionales, seleccionado al azar por el jefe de talento humano o quien haga sus veces, en presencia de un testigo que dará garantía del proceso. d) Un subalterno del jefe de control interno, seleccionado al azar por el jefe de talento humano o quien haga sus veces, en presencia de un testigo que dará garantía del proceso y e) El jefe de control interno o quien haga sus veces.

En la Planta de Personal del Ministerio de Cultura está conformada por 314 empleos de los cuales 1 corresponde a la Jefe de Control Interno.

Los porcentajes definidos por el DAFP para el proceso de evaluación, así:

| Escala de Valoración | Rango |
|----------------------|------------|
| Sobresaliente | 90 a 100 |
| Destacado | 76 a 89,9 |
| Satisfactorio | 60 a 75,9 |
| No Satisfactorio | Menor a 60 |

De acuerdo con los resultados obtenidos en el informe de la evaluación del desempeño del Jefe de Control Interno- vigencia 2021 se observa que el puntaje general de su desempeño fue de **98**, ubicándose en el rango de desempeño **Sobresaliente**, lo cual refleja un buen nivel en términos de rendimiento gerencial.

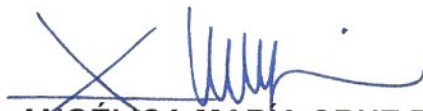
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✦ Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, dos funcionarios obtuvieron calificación definitiva menor o igual al 65% en la Evaluación del Desempeño Laboral de la Entidad, esto es, en nivel “no satisfactorio”, y los dos solicitaron recurso, uno ya fue resuelto y tramitado en el aplicativo EDL quedando su evaluación en Satisfactorio y el otro ya está resuelto y se encuentra pendiente de trámite en el aplicativo EDL, razón por la cual no se declararon nombramientos insubsistentes.
- ✦ Se resalta la importancia que tiene la suscripción de compromisos de mejoramiento por parte de los evaluadores, si se evidencia que existen aspectos a mejorar por parte de los evaluados.
- ✦ Se sugiere realizar un proceso de seguimiento permanente frente al cumplimiento de los compromisos laborales que fueron concertados en la Evaluación del Desempeño Laboral.
- ✦ Se recomienda a los evaluadores realizar una valoración objetiva basada en las evidencias que aportan los servidores, pues son los elementos 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, esto permitirá fortalecer el proceso evaluativo.
- ✦ Se recomienda reconocer y resaltar las fortalezas, habilidades, actitudes y aptitudes de los funcionarios, lo que permitirá contribuir al cumplimiento eficiente y efectivo de los compromisos laborales adquiridos, e igualmente aportará al mejoramiento del clima organizacional y la interacción en los equipos de trabajo a los que pertenecen.
- ✦ De los Gerentes Públicos que fueron evaluados del Ministerio de Cultura, ninguno obtuvo puntajes iguales o inferiores a 75%, caso en el cual habría que establecerse un plan de mejoramiento.
- ✦ En general se presentó un buen nivel de desempeño laboral por parte de los Gerentes Públicos del Ministerio de Cultura.

ANEXOS

Los respectivos soportes se encuentran en las historias laborales de cada funcionario de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y vinculados mediante nombramiento provisional del Ministerio de Cultura y se encuentran tabuladas en un activo de información donde se consolidan las calificaciones individuales.

Para el caso de las Evaluaciones de Gerencia Pública, el Grupo de Gestión Humana cuenta un activo de información donde se consolidan las calificaciones individuales de cada uno de los Gerentes Públicos y las valoraciones de los pares y subalternos.



ANGÉLICA MARÍA CRUZ DAJER
Coordinadora del Grupo de Gestión Humana