



República de Colombia  
**MINISTERIO DE CULTURA**

Resolución Número **0419** de 2017

**24 FEB 2017**

"Por la cual se adopta la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión"

LA MINISTRA DE CULTURA

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que le confieren el literal g del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el Artículo 109 del Decreto 1227 de 2005, y

**CONSIDERANDO**

1. Que el numeral 1° 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.
2. Que el artículo 48 de la Ley 909 de 2004, en su numeral 6° establece que todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

4

"Por la cual se conforman unas Comisiones Evaluadoras para el periodo 2017 – 2018 y se designan unos evaluadores"

8. Que en el mes de enero del presente año el Departamento Administrativo de la Función Pública emite la "Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos– Acuerdos de Gestión", con el fin de focalizar los compromisos hacia el logro de los objetivos institucionales; promover y mejorar las competencias individuales y grupales mediante su valoración cuantitativa, a través de la calificación por parte del superior, de un par y de los subalternos, incentivando el nivel sobresaliente del Gerente Público; fortalecer la etapa de seguimiento y retroalimentación; y articular las etapas de planeación institucional con las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión.
9. Que resulta procedente Adoptar esta Guía Metodológica para la evaluación de los Gerentes Públicos del Ministerio de Cultura, así:

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión, diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la evaluación de los gerentes públicos del Ministerio de Cultura.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Definiciones.

**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.

**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.

**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.

**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.

**Peso ponderado:** Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la entidad.

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

**Evidencias:** Comprende los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales y que pueden encontrarse de forma física y/o virtual.

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

4

"Por la cual se conforman unas Comisiones Evaluadoras para el periodo 2017 – 2018 y se designan unos evaluadores"

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

**ARTÍCULO TERCERO:** Responsables de la gestión del rendimiento de la gerencia pública y sus obligaciones.

**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 los cuales se valorará el desempeño de los gerentes.
- 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.

**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 realizadas a las dependencias, 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 los procesos de capacitación sobre el sistema de evaluación de los gerentes públicos del ministerio.

**ARTÍCULO CUARTO:** Etapas de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos.

**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.

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

4

"Por la cual se conforman unas Comisiones Evaluadoras para el periodo 2017 – 2018 y se designan unos evaluadores"

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, que se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado, y será acordado entre el gerente público y su superior jerárquico, y debe quedar plasmado en el 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 a 28 de febrero. Para el caso de los gerentes nuevos el plazo no debe superar los 4 meses.

**Etapas de Seguimiento y retroalimentación:** En esta etapa se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y el superior con el fin de 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 31 de Julio y el segundo con corte a 31 de diciembre de cada año. Para el caso de los gerentes públicos se hayan vinculado al Ministerio, y su periodo no supere los noventa (90) 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.

#### **Etapas 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 la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

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 al Anexo No. 2 de la presente resolución. Adicionalmente, en esta evaluación intervendrán los pares y los subalternos del gerente público, cuya valoración tendrá un peso cada una del veinte por ciento (20%).

El par y los subalternos valorarán las competencias del gerente público de acuerdo a los parámetros fijados en el Anexo No. 2, el cual remitirán al Grupo de Gestión Humana para la correspondiente consolidación, dentro de los treinta (30) días del mes de enero de cada vigencia, y esta área a su vez los dará a conocer al superior jerárquico y al gerente público

Y

"Por la cual se conforman unas Comisiones Evaluadoras para el periodo 2017 – 2018 y se designan unos evaluadores"

evaluado.

Los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias comportamentales del nivel directivo, referidas en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

**ARTÍCULO QUINTO: VIGENCIA.** El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, pero puede haber períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público.

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 SEXTO:** Porcentaje de los componentes de la evaluación del gerente público

El cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente manera: ochenta por ciento (80%) que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación. El veinte por ciento (20%) restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, la cual se realizará una vez al final de cada vigencia.

De este veinte por ciento (20%), el sesenta por ciento (60%) corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico; el veinte por ciento (20%) de un par y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos.

**ARTÍCULO SEPTIMO:** 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 concertaron el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión, 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.

4

"Por la cual se conforman unas Comisiones Evaluadoras para el periodo 2017 – 2018 y se designan unos evaluadores"

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

**ARTÍCULO OCTAVO:** Formatos. Para el cumplimiento de la presente disposición se ha adoptado los formatos establecidos en el Anexo que hacen parte integral de la presente Resolución, y corresponden a:

- a) Anexo 1. Concertación, Seguimiento, Retroalimentación y Evaluación de Compromisos Gerenciales
- c) Anexo 2. Valoración de Competencias
- d) Anexo 3. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión.

**ARTÍCULO NOVENO:** 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	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director del Museo Nacional	Director del Museo Colonial y Santa Clara	Asesor 1020-11 del Despacho
		Asesor 1020-10 del Despacho
		Asesor 1020-08 del Despacho
		Asesor 1020-06 del Despacho
		Técnico Operativo 3132-16 del Despacho
		Auxiliar Administrativo 4044-18 del Despacho
		Secretario Ejecutivo 4210-16 del Despacho
		Auxiliar Administrativo 4044-16 del Despacho
		Auxiliar Administrativo 4044-16 del Despacho
		Secretario Ejecutivo 4210-16 del Despacho
		Coordinador(a) Grupo Programa de Fortalecimiento de Museos
		Coordinador(a) Grupo de Curaduría, Arte e Historia
		Coordinador Grupo de Museografía

Gerente Público	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director de la Biblioteca Nacional	Director de Artes	Profesionales Universitarios 2044-10 del Despacho
		Analista De Sistemas 3003-17 del Despacho
		Técnico 3100-17 del Despacho
		Técnicos Operativos 3132-12 del Despacho
		Técnico Operativo 3132-10 del Despacho
		Secretario Ejecutivo 4210-22 del Despacho
		Secretario Ejecutivo 4210-16 del Despacho
		Auxiliar Administrativo 4044-16 del Despacho
		Auxiliar Administrativo 4044-14 del Despacho
		Coordinador(a) Grupo de Procesos Organizacionales
		Coordinador(a) Grupo de Colecciones y Servicios
		Coordinador(a) Grupo de Conservación
		Coordinador(a) Grupo de Selección y Adquisiciones
		Coordinador(a) Grupo de Gestión Regional de Bibliotecas Públicas

"Por la cual se conforman unas Comisiones Evaluadoras para el periodo 2017 – 2018 y se designan unos evaluadores"

Gerente Público	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director de Patrimonio	Director de Museo Nacional	Asesor 1020-13 del Despacho de la Dirección
		Profesional Especializado 2028-19 del Despacho de la Dirección
		Secretario Ejecutivo 4210-16 del Despacho de la Dirección
		Coordinador(a) Grupo de Bienes Culturales Muebles
		Coordinador(a) Grupo de Patrimonio Inmaterial
		Coordinador(a) Grupo de Investigación y Documentación
		Coordinador(a) Grupo de Protección de Bienes de Interés Cultural
Coordinadora(a) Grupo de Intervención de Bienes de Interés Cultural		

Gerente Público	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director de Poblaciones	Director de Fomento Regional	Asesores 1020-08 del Despacho de la Dirección
		Técnico Operativo 3132-16 del Despacho de la Dirección
		Secretario Ejecutivo 4210-16 del Despacho de la Dirección

Gerente Público	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director de Fomento Regional	Director de Artes	Asesor 1020-10 del Despacho de la Dirección
		Asesor 1020-08 del Despacho de la Dirección
		Asesor 1020-07 del Despacho de la Dirección
		Profesionales Especializados 2028-18 del Despacho de la Dirección
		Secretario Ejecutivo 4210-16 del Despacho de la Dirección

Gerente Público	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director de Artes	Director de Fomento Regional	Profesional Especializado 2028-19 del Despacho
		Profesional Especializado 2028-18 del Despacho
		Profesional Especializado 2028-15 del Despacho
		Técnico Operativo 3132-16 del Despacho
		Secretario Ejecutivo 4210-22 del Despacho
		Secretario Ejecutivo 4210-16 del Despacho
		Coordinador(a) Grupo de Danza
		Coordinador(a) Grupo de Literatura
Coordinador(a) Grupo de Música		

Y

"Por la cual se conforman unas Comisiones Evaluadoras para el periodo 2017 – 2018 y se designan unos evaluadores"

Gerente Público	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director de Comunicaciones	Director de Cinematografía	Asesor 1020-06 del Despacho
		Profesional Especializado 2028-19 del Despacho
		Auxiliar Administrativo 4044-15 del Despacho
		Coordinador(a) Grupo de Gestión y Ejecución Coordinador(a) Grupo de Políticas e Investigación

Gerente Público	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director de Cinematografía	Director de Comunicaciones	Asesor 1020-06 del Despacho
		Coordinador(a) Grupo de Memoria, Circulación e Investigación
		Coordinador(a) Grupo de Producción, Gestión Internacional e Información

Gerente Público	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director Museo Colonial y Santa Clara	Director Museo de la Independencia y Quinta de Bolívar	Profesional Especializado 2028-15 del Despacho
		Museólogo 2094-15 del Despacho
		Restaurador 2094-07 del Despacho
		Técnico 3100-17 del Despacho
		Auxiliar Administrativo 4044-18 del Despacho Auxiliares Administrativos 4044-16 del Despacho

Gerente Público	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director Museo de la Independencia y Quinta de Bolívar	Director Museo Colonial y Santa Clara	Asesor 1020-08 del Despacho
		Profesional Especializado 2028-17 del Despacho
		Técnico Operativo 3132-16 del Despacho
		Técnico 3100-14 del Despacho
		Auxiliares Administrativos 4044-18 del Despacho

Gerente Público	Pares responsables de evaluar	Subalternos responsables de evaluar
Director del Teatro Colón	Director de Artes	Asesor 1020-08 del Despacho
		Profesional Especializado 2028-13 del Despacho
		Técnico Operativo 3132-18 del Despacho
		Auxiliar De Escena 3038-13 del Despacho
		Auxiliares de Escena 3038-09 del Despacho Secretario Ejecutivo 4210-16 del Despacho

v



"Por la cual se conforman unas Comisiones Evaluadoras para el periodo 2017 – 2018 y se designan unos evaluadores"

**ARTÍCULO DÉCIMO:** Copia de la presente Resolución debe ser enviada a los Gerentes Públicos, a la Oficina Asesora de Planeación, a la Oficina de Control Interno y a los funcionarios que desempeñan en los cargos que tienen la competencia de evaluar.


**ARTICULO DÉCIMO PRIMERO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los **24 FEB 2017**

  
**MARIANA GARCÉS CORDOBA**  
Ministra de Cultura

Revisó: Enzo Ariza Ayala - Secretario General

Revisó: Licette Moros León - Coordinadora de Gestión Humana 

Elaboró: EJTH