



Culturas



INFORME ANUAL DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

1 de febrero de 2024 a 31 de enero de 2025

EVALUACIÓN DE GERENCIA PÚBLICA

1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024

EVALUACIÓN DEL JEFE DE CONTROL INTERNO

1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024

Grupo de Gestión Humana

Abril 2025

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 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 Periodo de Prueba** 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”*.

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 Periodo 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 las Culturas, las Artes y los Saberes, 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, del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, permanentemente se realizaron asesorías y acompañamientos a las dependencias, así como una serie de capacitaciones en procura del desarrollo de cada una de las fases del proceso, dirigidas a funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, en periodo de prueba y nombrados en provisionalidad, así:

- Enero 29 de 2024 - 58 asistentes
- Agosto 1 de 2024 - 100 asistentes
- Enero 27 de 2025 - 97 asistentes

Dichas capacitaciones realizadas tanto a evaluados como a evaluadores fueron adelantadas con el propósito 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, en cumplimiento de los términos de ley asociados a 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 2024 y el 31 de enero de 2025, 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 2024, se realizó la evaluación de la gestión gerencial de los directivos de la entidad, de acuerdo con lo reglamentado por la Resolución No. 0352 de 2024 *“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”*.

Téngase en cuenta que, para el desarrollo efectivo de esta evaluación, el Grupo de Gestión Humana garantizó el acompañamiento permanente a los Gerentes Públicos y sus enlaces.

Por último, en cumplimiento al Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, que en sus artículos 2.2.21.4.4 y 2.2.21.4.5 establece que, a los jefes de control interno o quienes hagan sus veces de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, el Presidente de la República como nominador de dicho cargo, evaluará el desempeño a través del instrumento que adopte el Departamento Administrativo de la Función Pública, se expidió la Resolución No. 035 del 5 de febrero de 2020, mediante 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, la cual dispone en su Artículo 5º que: *“El jefe de talento humano o quien haga sus veces, será el responsable de coordinar el proceso de evaluación del desempeño al interior de la entidad; así mismo, le corresponde elegir, al azar, el subalterno del jefe de control interno o quien haga sus veces, que lo evaluará”*.

En consecuencia, se llevó a cabo la **Evaluación del Jefe de Control Interno del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes**, en los tiempos y condiciones establecidas.

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 1083 de 2015.** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*
- ✓ **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. 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”.*
- ✓ **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”.*
- ✓ **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.
- ✓ **Nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0,** DAFP Versión 2.
- ✓ **Resolución No. 0352 de 2024** *“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”.*
- ✓ **Resolución No. 035 del 5 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”.*

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 las Culturas, las Artes y los Saberes, para el periodo comprendido entre el **1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025**, 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 las Culturas, las Artes y los Saberes, para el periodo comprendido entre el **1 de enero al 31 de diciembre de 2024**, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP -, a través del Nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0, DAFP Versión 2.

Igualmente, se presentan los resultados de la Evaluación del Jefe de Control Interno de la entidad, conforme los lineamientos establecidos en la Resolución No. 035 del 5 de febrero de 2020, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para el periodo comprendido entre el **1 de enero al 31 de diciembre de 2024**.

Téngase en cuenta que, 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 al 1 de febrero de 2025.

CAPITULO 1.

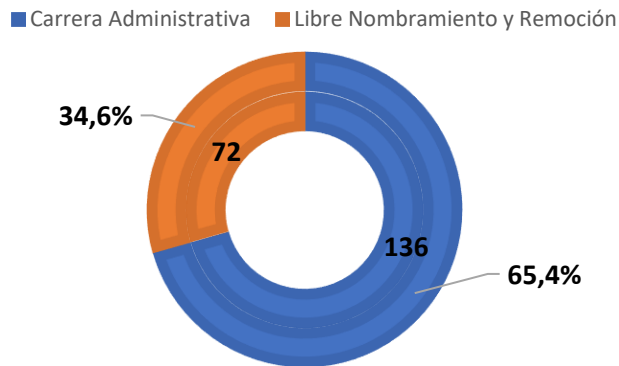
RESULTADOS EDL SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

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 2024 al 31 de enero de 2025 fueron evaluados **208** servidores públicos, de los cuales **136** son de **carrera administrativa** y **72** son de **libre nombramiento y remoción**.

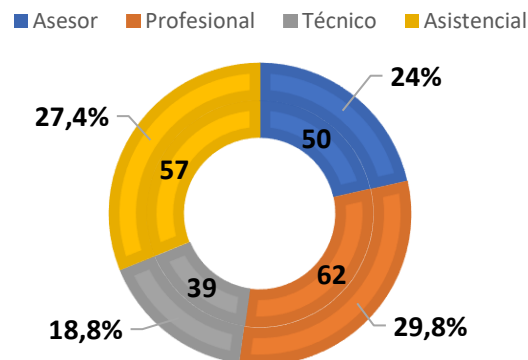
SERVIDORES EVALUADOS POR TIPO DE VINCULACIÓN
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2024
Y EL 31 DE ENERO DE 2025



b. Evaluados por Nivel Jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, de los **208** servidores públicos evaluados, **50** corresponden al nivel **asesor**, **62** pertenecen al nivel **profesional**, **39** al nivel **técnico** y **57** al nivel **asistencial**.

SERVIDORES EVALUADOS POR NIVEL JERÁRQUICO
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2024
Y EL 31 DE ENERO DE 2025



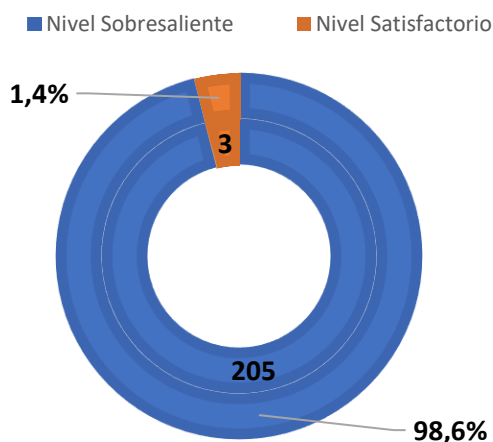
c. Calificación definitiva por Nivel de Cumplimiento.

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 2024 al 31 de enero de 2025, de los **208** servidores públicos evaluados, **205** obtuvieron una calificación definitiva en el nivel sobresaliente y **3** en el nivel satisfactorio.

CALIFICACIÓN DEFINITIVA POR NIVEL DE CUMPLIMIENTO
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2024
Y EL 31 DE ENERO DE 2025



d. Calificación definitiva promedio.

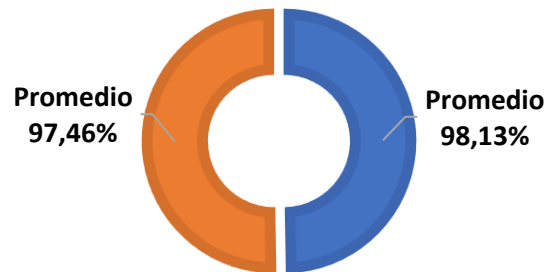
Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, los servidores públicos evaluados del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, obtuvieron una calificación definitiva promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de **97,90%**, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir, **nivel sobresaliente**.

e. Calificación definitiva promedio por Tipo de Vinculación.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, los servidores públicos de **carrera administrativa** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **98,13%** y, los servidores públicos de **libre nombramiento y remoción** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **97,46%**.

**CALIFICACIÓN DEFINITIVA PROMEDIO
POR TIPO DE VINCULACIÓN
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2024
Y EL 31 DE ENERO DE 2025**

■ Carrera Administrativa ■ Libre Nombramiento y Remoción

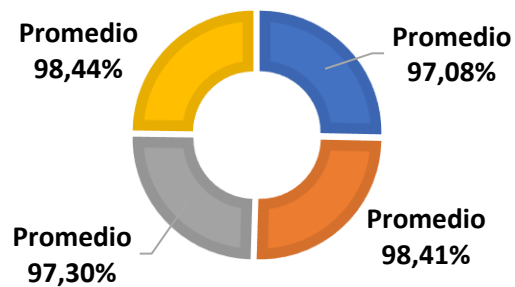


f. Calificación definitiva promedio por Nivel Jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, los servidores públicos pertenecientes al nivel de **asesor** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **97,08%**, los de nivel **profesional** de **98,41%**, los de nivel **técnico** de **97,30%** y del nivel **asistencial** con **98,44%**.

**CALIFICACIÓN DEFINITIVA PROMEDIO
POR NIVEL JERÁRQUICO
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2024
Y EL 31 DE ENERO DE 2025**

■ Asesor ■ Profesional ■ Técnico ■ Asistencial



CAPITULO 2.

RESULTADOS EDL SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

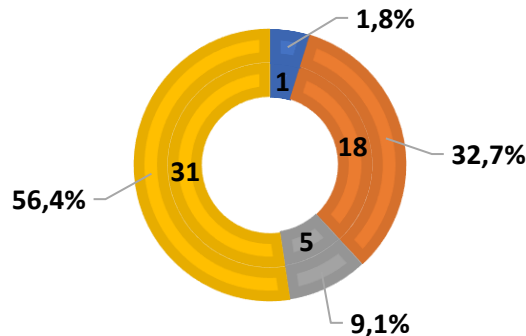
A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos en relación con los **55** funcionarios **provisionales** evaluados, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

a. Evaluados por Nivel Jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, de los **55** funcionarios provisionales evaluados, **1** pertenece al nivel asesor, **18** pertenecen al nivel profesional, **5** al nivel técnico y **31** al nivel asistencial.

EVALUADOS POR NIVEL JERÁRQUICO
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2024
Y EL 31 DE ENERO DE 2025

■ Asesor ■ Profesional ■ Técnico ■ Asistencial



b. Calificación definitiva por Nivel de Cumplimiento.

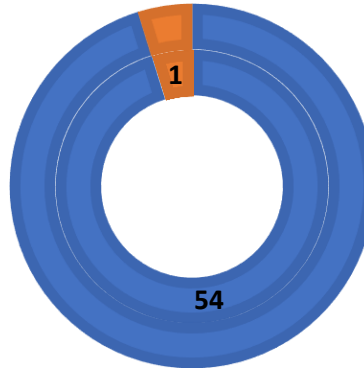
En relación con la calificación definitiva, la escala corresponde a los siguientes niveles:

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 2024 al 31 de enero de 2025, de los **55** funcionarios **provisionales** evaluados, **54** obtuvieron una calificación definitiva en el **nivel sobresaliente** y **1** obtuvo una calificación definitiva en el **nivel no satisfactorio**.

**CALIFICACIÓN DEFINITIVA
POR NIVEL DE CUMPLIMIENTO
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2024
Y EL 31 DE ENERO DE 2025**

■ Nivel Sobresaliente

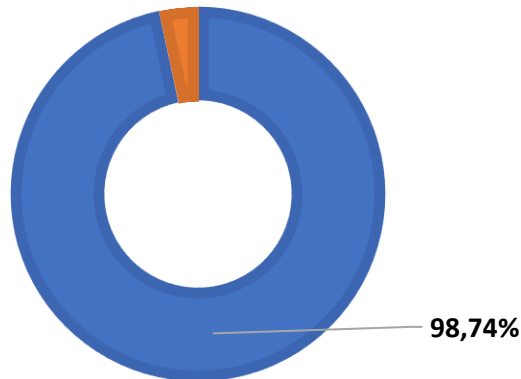


c. Calificación definitiva promedio.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, los funcionarios **provisionales** evaluados del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, obtuvieron una calificación definitiva promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de **97,34%**, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir, **nivel sobresaliente**.

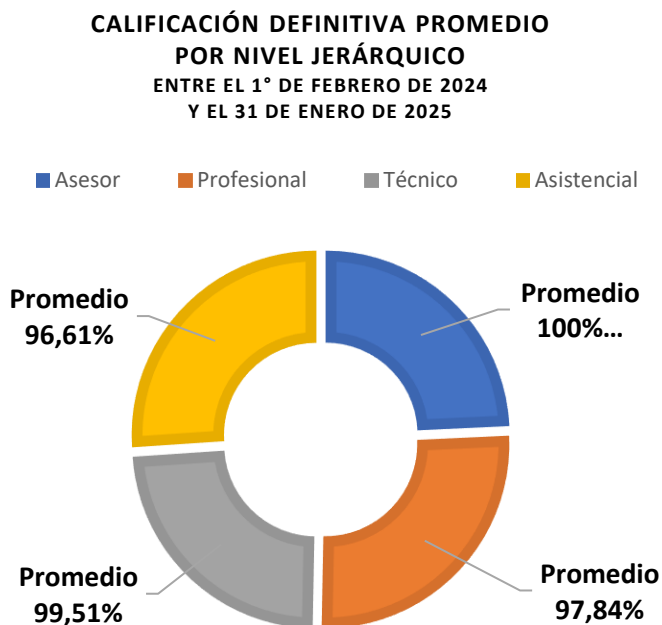
**CALIFICACIÓN DEFINITIVA PROMEDIO
ENTRE EL 1° DE FEBRERO DE 2024
Y EL 31 DE ENERO DE 2025**

■ Sobresaliente



d. Calificación definitiva promedio por Nivel Jerárquico.

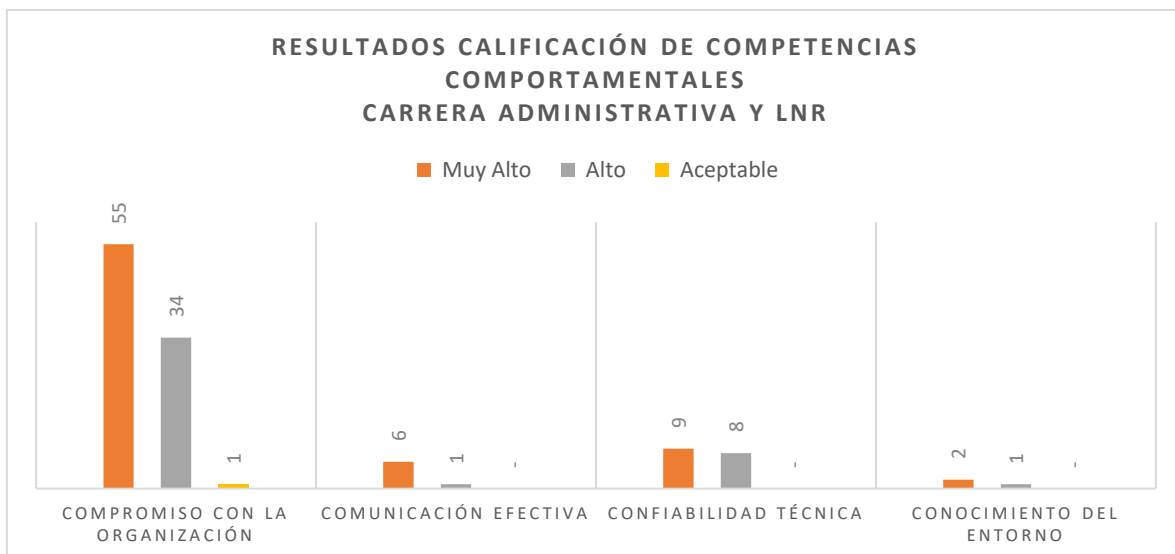
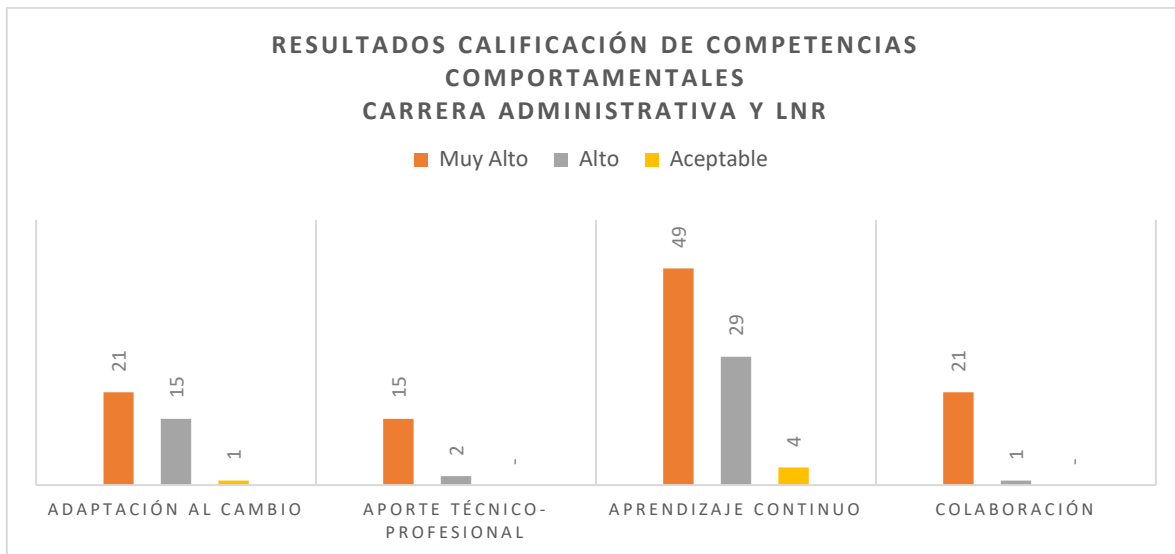
Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, los funcionarios **provisionales** evaluados pertenecientes al nivel **asesor** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **100%**, los de nivel **profesional** de **97,84%**, los de nivel **técnico** de **99,51%** y del nivel **asistencial** con **96,61%**.



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 2024 al 31 de enero de 2025, a un total de **208** servidores públicos, de los cuales **136** son de **carrera administrativa** y **72** son de **libre nombramiento y remoción**, señalando la cantidad de servidores a quienes se evaluó cada competencia.



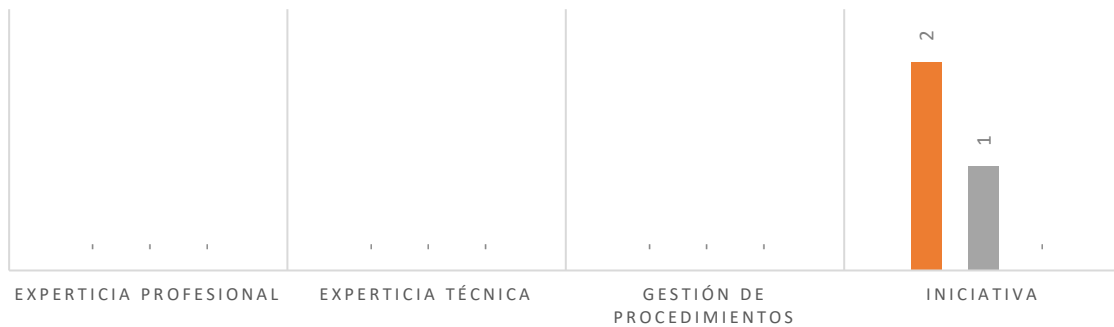
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR

■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable



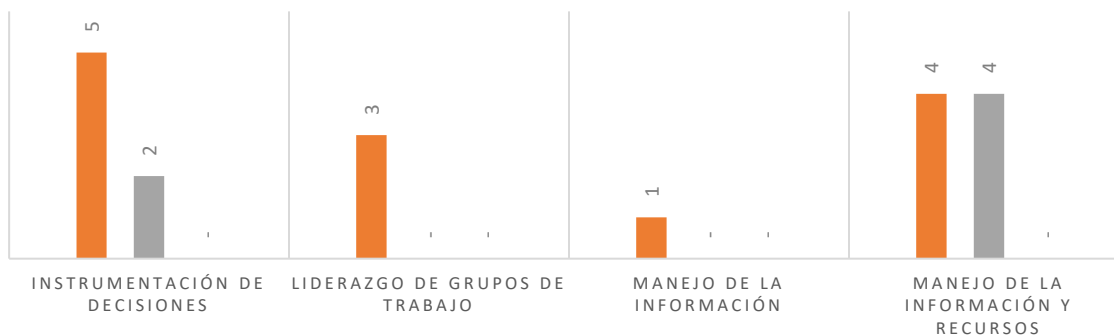
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR

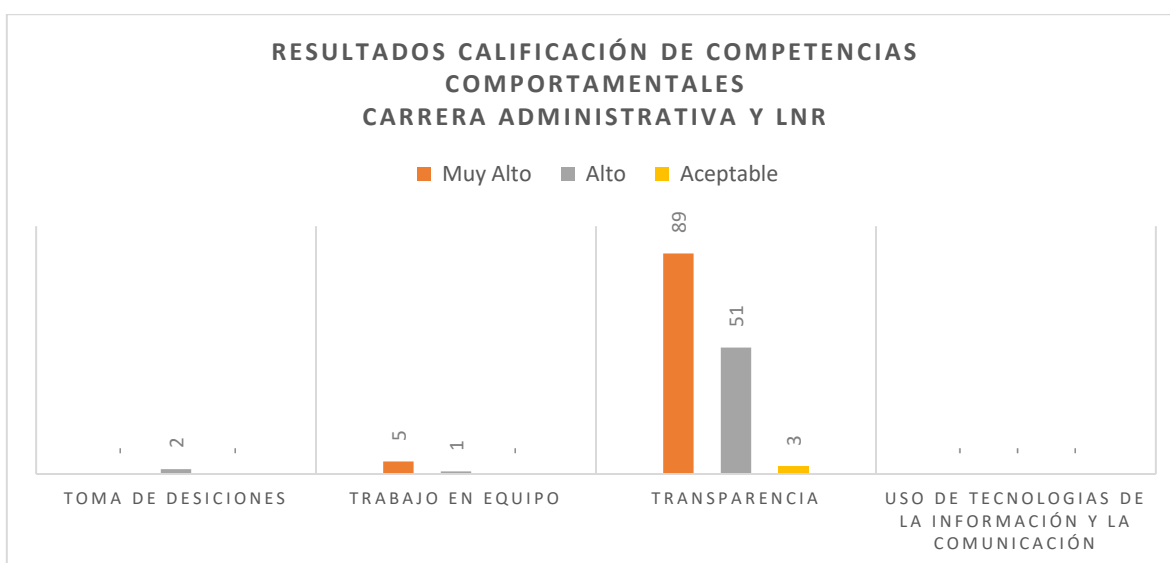
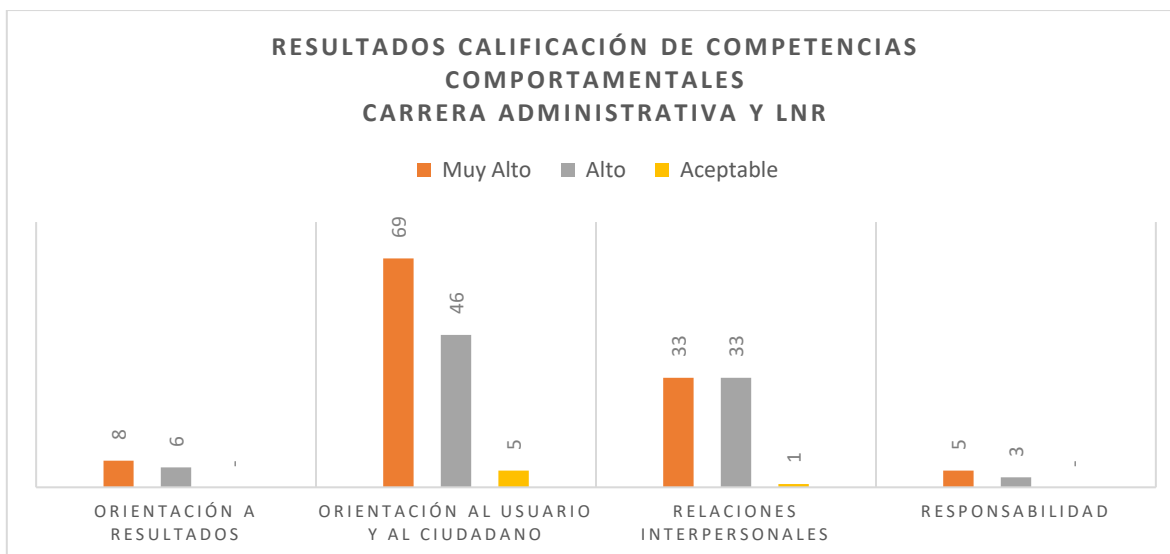
■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable



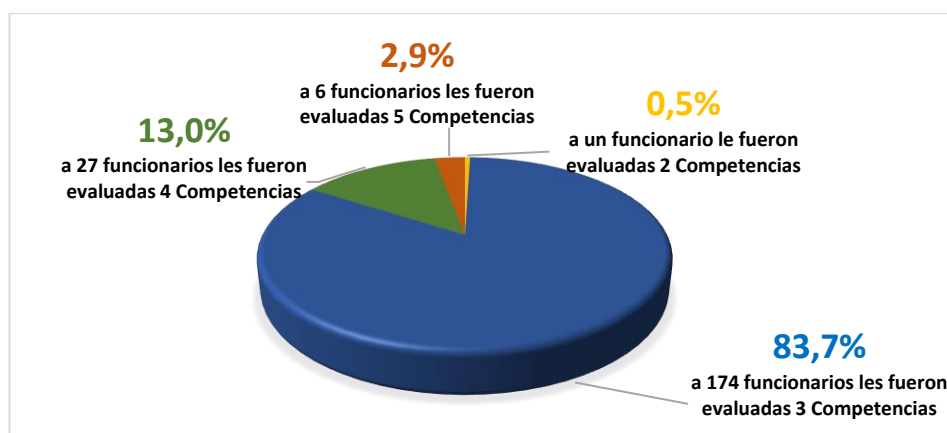
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR

■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable

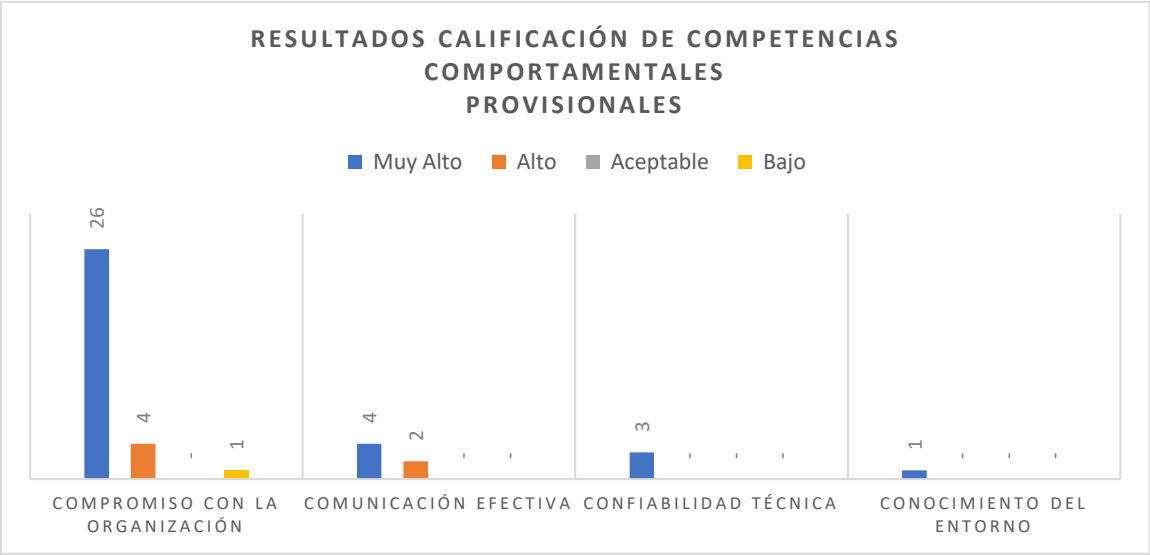
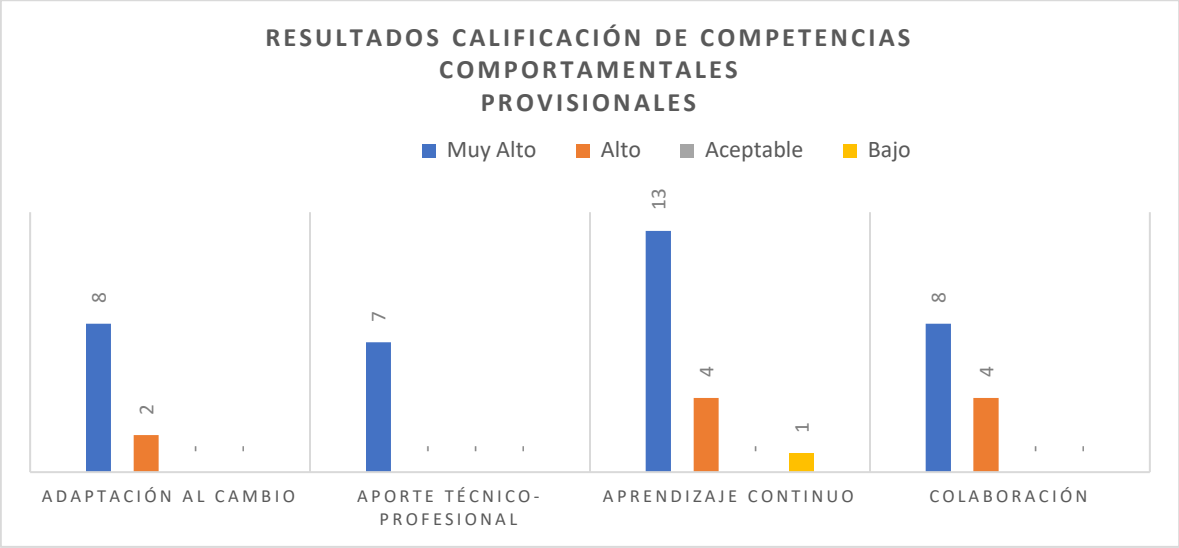




Por último, vale la pena anotar que a los servidores públicos de **carrera administrativa y libre nombramiento y remoción**, en su mayoría les fueron evaluadas **3** competencias comportamentales.



Asimismo, se dan a conocer los resultados obtenidos a partir de la calificación de las competencias comportamentales evaluadas entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, a un total de **55** servidores públicos vinculados mediante **nombramiento provisional**, señalando la cantidad de servidores a quienes se evaluó cada competencia.



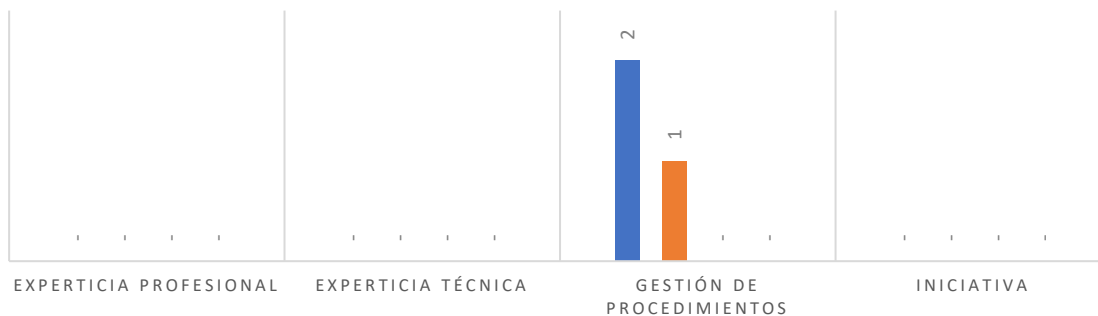
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES

■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable ■ Bajo



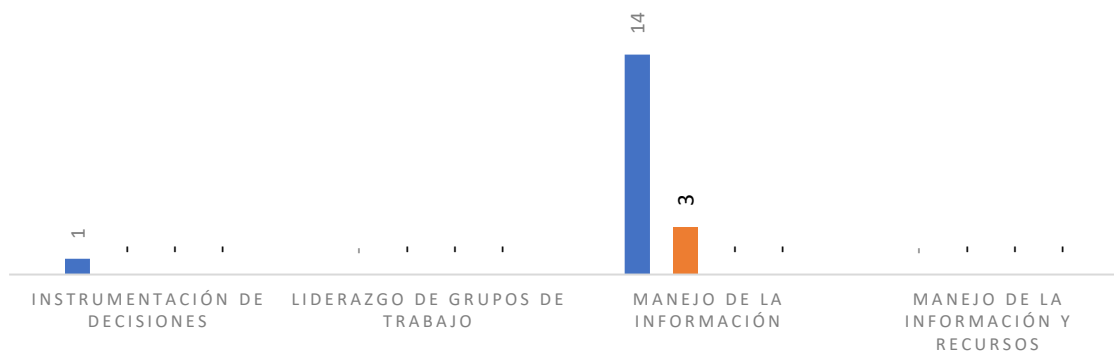
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES

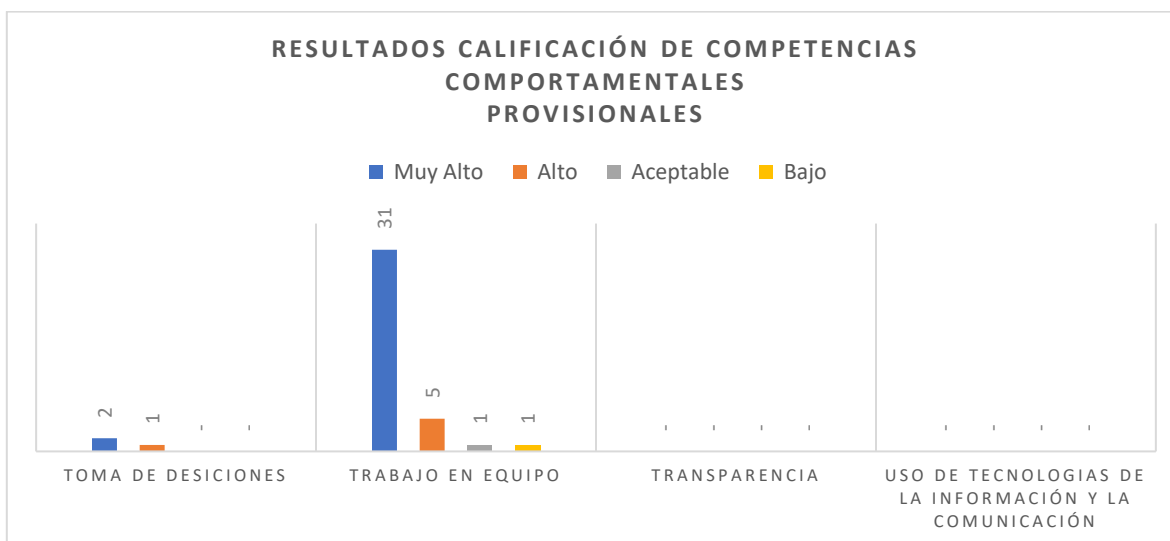
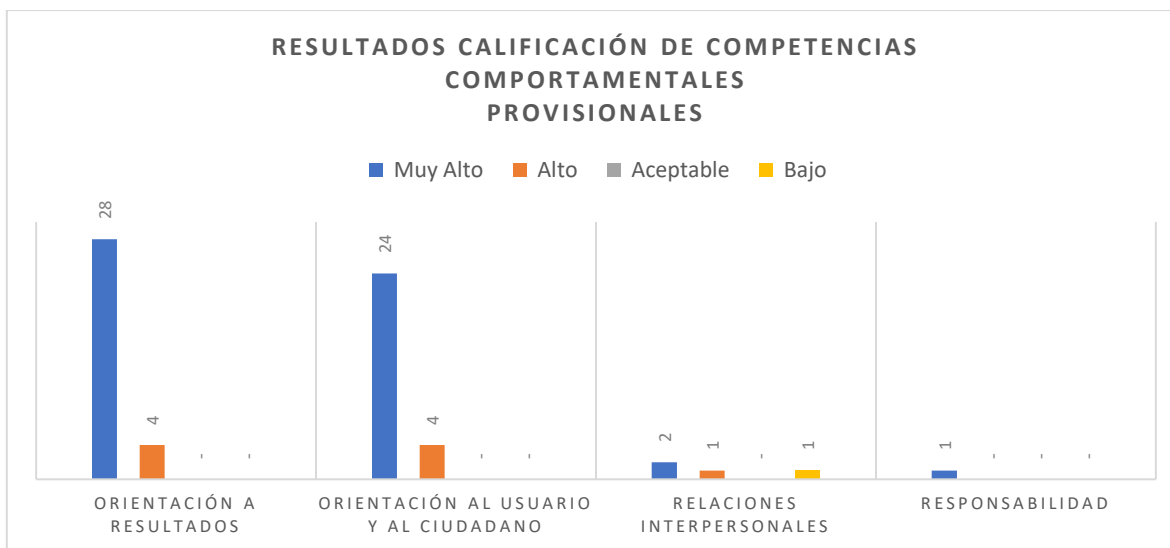
■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable ■ Bajo



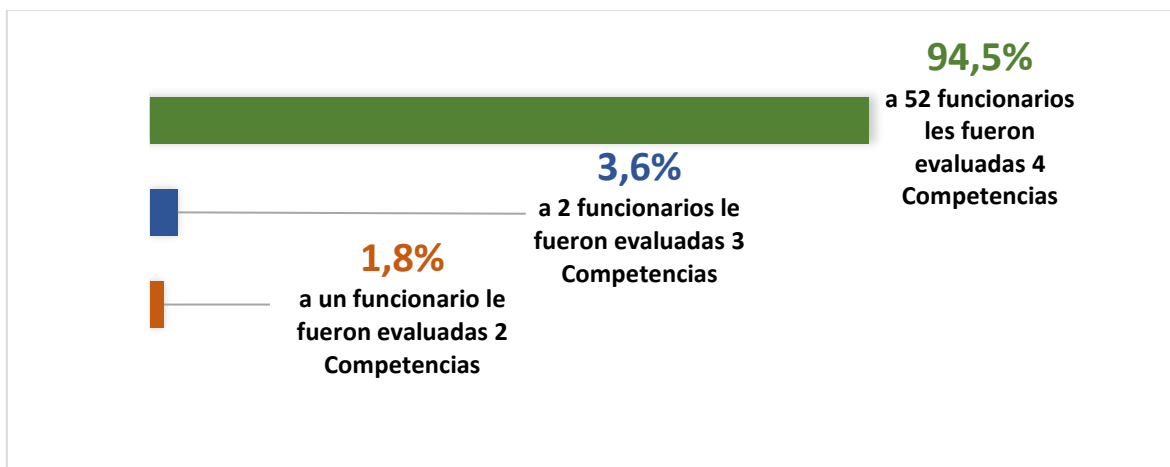
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES

■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable ■ Bajo





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



CAPITULO 4.

PLANES DE MEJORAMIENTO 2024 - 2025

A continuación, se da a conocer el nombre de los **3** servidores públicos de **carrera administrativa** y las dependencias que suscribirán el respectivo plan 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 2024 al 31 de enero de 2025, así:

SERVIDOR PÚBLICO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN
Derly Johanna Moreno Monroy	DIRECCIÓN DE FOMENTO REGIONAL	84,00	Carrera Administrativa
María del Pilar Mujica Sandoval	MUSEO NACIONAL	87,50	Libre Nombramiento y Remoción
Miguel Antonio Sánchez Montenegro	MUSEO NACIONAL	85,73	Carrera Administrativa

Así mismo, se da a conocer el nombre del servidor público vinculado mediante nombramiento **provisional** y la dependencia que suscribirá el plan de mejoramiento relacionado con la calificación de nivel “no satisfactorio”, obtenida a partir de la evaluación del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, así:

SERVIDOR PÚBLICO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN
Carlos Germán García	DIRECCIÓN DE ARTES	36,18	Provisional

CAPITULO 5.

RESULTADOS EVALUACIÓN GERENCIAL ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS 2024

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 2024, 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. 0352 de 2024 *“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”*.

Para la vigencia 2024, la planta de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, estaba conformada por 312 empleos de los cuales **11** correspondían a cargos de **Gerencia Pública**, 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 formato establecido por el DAFP (F3 Evaluación) y corresponde a un 80% del total de la evaluación.
2. El 20% restante 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% a la valoración del par y el último 20% será el resultado del promedio de la valoración de los colaboradores.

Dicha valoración se realiza acorde con lo establecido en la Resolución No. 0352 de 2024 *“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”*, lo cual se registra en el formato establecido por el DAFP (F4 Valoración de Competencias).

3. Teniendo en cuenta las calificaciones registradas (F3 Evaluación y F4 Valoración de Competencias), se realiza la consolidación de los resultados de los Acuerdos de Gestión en el formato en mención (F5 Evaluación Final – Retroalimentación), para cada uno de los Gerentes Públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Evaluación de los Acuerdos de Gestión 2024, se pueden observar en la siguiente tabla las valoraciones correspondientes al periodo de gestión de cada Gerente Público, siempre y cuando su permanencia en la entidad haya superado los 4 meses establecidos por la normatividad vigente, así:

GERENTE PÚBLICO	PERIODO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN
Adriana Martinez Villalba Garcia Director General de UAE	Enero 1 a Diciembre 31 de 2024	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL BIBLIOTECA NACIONAL DE COLOMBIA	89%
William Alfonso Lopez Rosas Director General de UAE	Enero 1 a Marzo 30 de 2024	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MUSEO NACIONAL DE COLOMBIA	64%
Astrid Liliana Angulo Cortés Director General de UAE	Abril 8 a Diciembre 31 de 2024	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MUSEO NACIONAL DE COLOMBIA	96%
María Constanza Toquica Clavijo Director de Museo	Enero 1 a Diciembre 31 de 2024	GRUPO MUSEOS DE ARTE COLONIAL Y SANTA CLARA	99%
Elvira Marcela Pinzón Mendez Director de Museo	Enero 1 a Diciembre 31 de 2024	GRUPO MUSEOS INDEPENDENCIA Y QUINTA DE BOLÍVAR	96%
Maria Vicenta Moreno Hurtado Director Técnico	Enero 1 a Diciembre 31 de 2024	DIRECCIÓN DE FOMENTO REGIONAL	86%
Diana Alejandra Quigua Gonzalez Director Técnico	Enero 1 a Diciembre 26 de 2024	DIRECCIÓN DE POBLACIONES	97%
Ilona Graciela Murcia Ijjasz Director Técnico	Enero 1 a Octubre 20 de 2024	DIRECCIÓN DE PATRIMONIO Y MEMORIA	99%
Angela Marcela Beltrán Pinzón Director Técnico	Enero 1 a Diciembre 31 de 2024	DIRECCIÓN DE ARTES	100%
Diana Marcela Díaz Soto Director Técnico	Enero 1 a Diciembre 31 de 2024	DIRECCIÓN DE AUDIOVISUALES, CINE Y MEDIOS INTERACTIVOS	100%
Maria Catalina García Baron Director Técnico	Enero 1 a Diciembre 31 de 2024	DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA, DESARROLLO Y EMPRENDIMIENTO	100%
Xiomara Valentina Suescún Garay Director de Teatro	Enero 1 a Diciembre 31 de 2024	GRUPO CENTRO NACIONAL DE LAS ARTES	87%

CAPITULO 6.

RESULTADOS EVALUACIÓN JEFE DE CONTROL INTERNO 2024

La Evaluación del Jefe de Control Interno de la entidad, se llevó a cabo con base en lo establecido en la Resolución No. 035 del 5 de febrero de 2020 *“mediante 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”*.

De conformidad con lo establecido en la precitada norma, los responsables de evaluar el desempeño del Jefe de Control Interno fueron:

- El Representante Legal
- El Secretario General
- Un miembro del equipo directivo perteneciente a las áreas misionales, seleccionado al azar por el Jefe de Talento Humano, en presencia de un testigo.
- Un subalterno del Jefe de Control Interno, seleccionado al azar por el Jefe de Talento Humano, en presencia de un testigo.
- El Jefe de Control Interno, que gestionó su autoevaluación.

El proceso por parte de los evaluadores se efectuó de manera objetiva, basado en hechos y evidencias (informes, seguimientos, ejecución del plan de auditoría, asesoría, entre otros), sobre la gestión adelantada por parte del Jefe de Control Interno, dentro de los tiempos establecidos.

El Jefe de Talento Humano, en desarrollo de su rol como coordinador de este proceso, reportó al Departamento Administrativo de la Función Pública el retiro del Jefe de Control Interno, **doctora Mariana Salnave Sanín**, con fecha 11 de julio de 2024, así como el listado de evaluadores señalando nombres completos, cédulas, cargos y correos electrónicos, de tal manera que dicha entidad incluyera estos datos en el aplicativo dispuesto para la respectiva evaluación.

Con base en los lineamientos de dicha entidad, se envió a cada uno de los evaluadores los aspectos a tener en cuenta al momento de evaluar el desempeño del Jefe de Control Interno, garantizando así el cumplimiento oportuno del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, según lo dispuesto por la normativa que rige la materia.

El resultado obtenido en la Evaluación de Jefe de Control Interno del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, fue **sobresaliente** equivalente a un puntaje de **99.5**.

Teniendo en cuenta el ingreso de la doctora **Yaneth Andrea Díaz Jiménez**, quien funge como Jefe de Control Interno del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, desde el 25 de julio de 2024, se consultó con el Departamento Administrativo de la Función Pública si procedía la respectiva evaluación con corte al 31 de diciembre de 2024, ante lo cual se determinó que sobre el mes de marzo de 2025 se brindarían las indicaciones para llevar a cabo dicho proceso; sin embargo, con ocasión al retiro del Ministro Juan David Correa Ulloa, quien fungió como superior jerárquico del Jefe de Control Interno, se acordó con el Departamento Administrativo de la Función Pública proceder con la evaluación con corte al 5 de febrero de 2025, obteniendo así un resultado **sobresaliente** equivalente a un puntaje de **99.1**.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✚ 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.
- ✚ Con respecto a las capacitaciones del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, lideradas por el Grupo de Gestión Humana, se recomienda especialmente la asistencia de los evaluadores, a fin de aclarar dudas y brindar las herramientas claves para realizar un seguimiento adecuado y permanente frente al cumplimiento de los compromisos funcionales y laborales concertados para el respectivo periodo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- ✚ Se recomienda a los evaluadores realizar una valoración objetiva basada en las evidencias que aportan los servidores públicos, 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 periodo 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.
- ✚ En general se presentó un buen nivel de desempeño laboral por parte de los Gerentes Públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, se recomienda mayor oportunidad y diligencia para remitir los reportes y atender los requerimientos relacionados con tal fin.
- ✚ Los resultados de los procesos evaluativos fueron debidamente notificados a las partes involucradas y obran en la historia laboral de los funcionarios del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

ANEXOS

Se anexa la matriz de calificaciones definitivas de los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y vinculados mediante nombramiento provisional del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, correspondientes al periodo 2024-2025.

Para el caso de Evaluación de Gerencia Pública, se cuenta con un archivo de información confidencial donde se consolidan las valoraciones realizadas por los pares, los colaboradores y los superiores jerárquicos de cada uno de los Gerentes Públicos.



ANGÉLICA MARIA CRUZ DAJER

Coordinadora del Grupo de Gestión Humana

Proyecto: Andrea Margarita Castillo Martínez – Asesor Gestión Humana



Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

