



**La cultura
es de todos**

Mincultura

INFORME ANUAL DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

1 de febrero de 2022 a 31 de enero de 2023

EVALUACIÓN DE GERENCIA PÚBLICA

1 de enero al 31 de diciembre de 2022

EVALUACIÓN JEFE DE CONTROL INTERNO

1 de enero al 31 de diciembre de 2022

Secretaría General

Grupo de Gestión Humana

Bogotá, abril 30 de 2023

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 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*”.

Para el período correspondiente al 2022 – 2023, 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 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 Evaluación del Desempeño Laboral Carrera Administrativa, LNR, Periodo de Prueba*
Enero 27 de 2023 - 66 asistentes

- ✓ *Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral Nombramiento provisional*
Enero 27 de 2023 - 24 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 2022 al 31 de enero de 2023, 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 2022, se realizó la evaluación de la gestión gerencial de los directivos de la entidad, de acuerdo con lo reglamentado por la Resolución No. 0089 de 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”*.

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 10 de 2023 - 20 asistentes

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 Cultura**, 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.
- ✓ **Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión,** DAFP, 2017.
- ✓ **Guía para la Gestión de los Empleos de naturaleza Gerencial – Versión 3,** DAFP, 2020.
- ✓ **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”.*
- ✓ **Nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0,** DAFP 2022.
- ✓ **Resolución No. 0089 de 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”.*
- ✓ **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 Cultura, para el periodo comprendido entre el **1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023**, 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 2022, 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 al 1 de febrero de 2022.

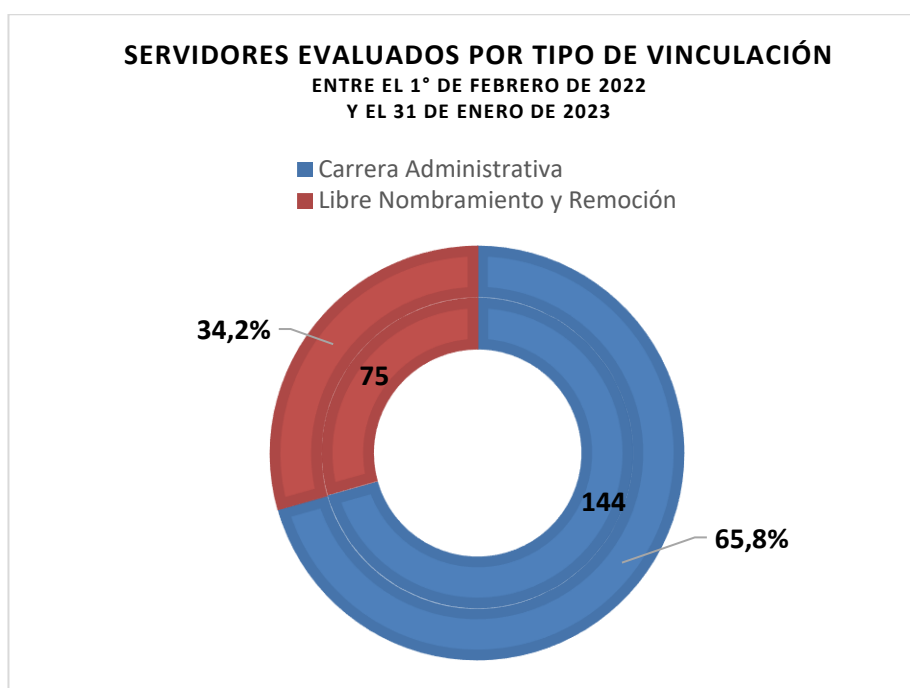
CAPITULO 1.

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:

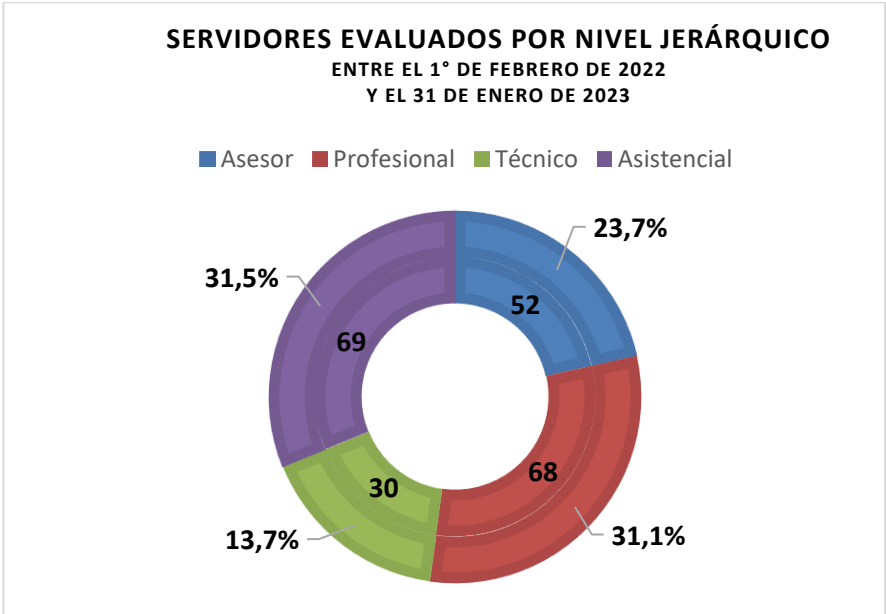
a. Evaluados por Tipo de Vinculación.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023 fueron evaluados **219** servidores públicos, de los cuales **144** son de **carrera administrativa** y **75** son de **libre nombramiento y remoción**.



b. Evaluados por Nivel Jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, de los **219** servidores públicos evaluados, **52** corresponden al nivel **asesor**, **68** pertenecen al nivel **profesional**, **30** al nivel **técnico** y **69** al nivel **asistencial**.

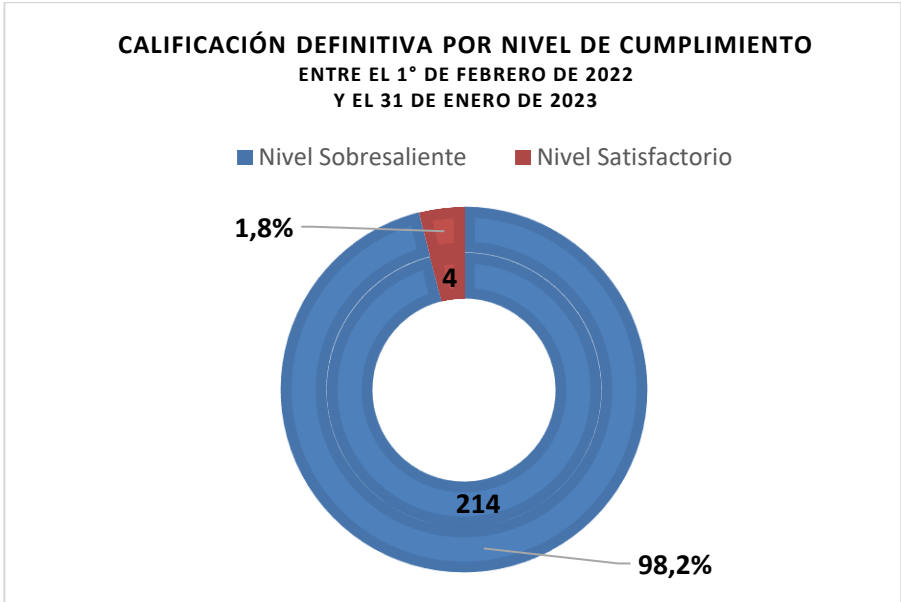


c. Calificación definitiva por Nivel de Cumplimiento.

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

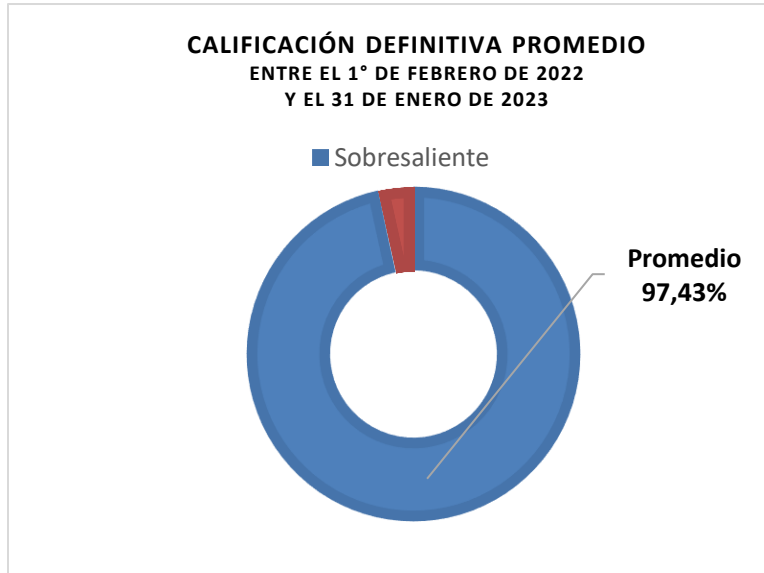
Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual a 65%

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, de los **219** servidores públicos evaluados, **214** obtuvieron una calificación definitiva en el nivel sobresaliente, **4** en el nivel satisfactorio y **1** restante, se encuentra en revisión por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, dada una inconsistencia reflejada en el aplicativo.



d. Calificación definitiva promedio.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, los servidores públicos evaluados del Ministerio de Cultura obtuvieron una calificación definitiva promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de **97,43%**, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir, **nivel sobresaliente**.



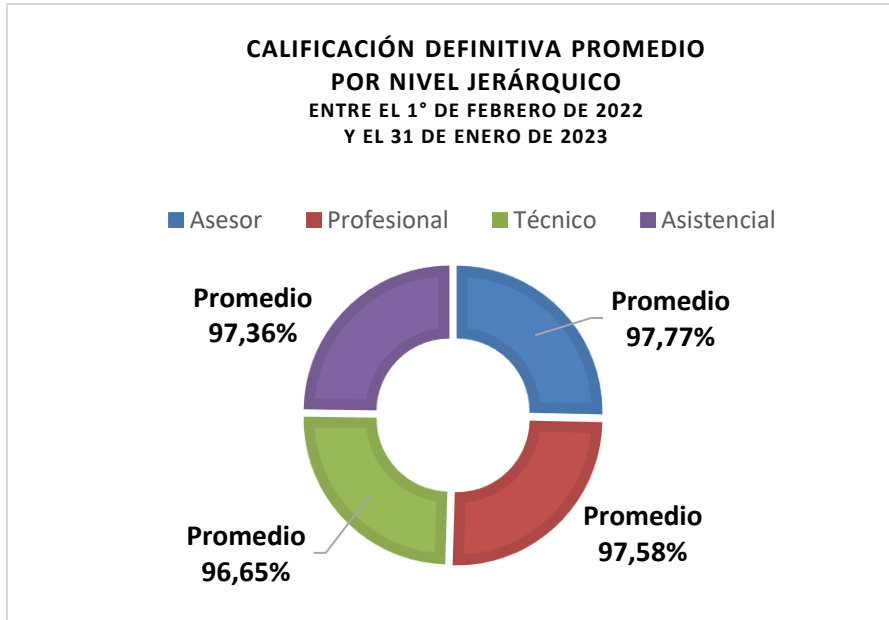
e. Calificación definitiva promedio por Tipo de Vinculación.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, los servidores públicos de **carrera administrativa** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **97,45%** y, los servidores públicos de **libre nombramiento y remoción** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **97,38%**.



f. Calificación definitiva promedio por Nivel Jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, los servidores públicos pertenecientes al nivel de **asesor** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **97,77%**, los de nivel **profesional** de **97,58%**, los de nivel **técnico** de **96,65%** y del nivel **asistencial** con **97,36%**.



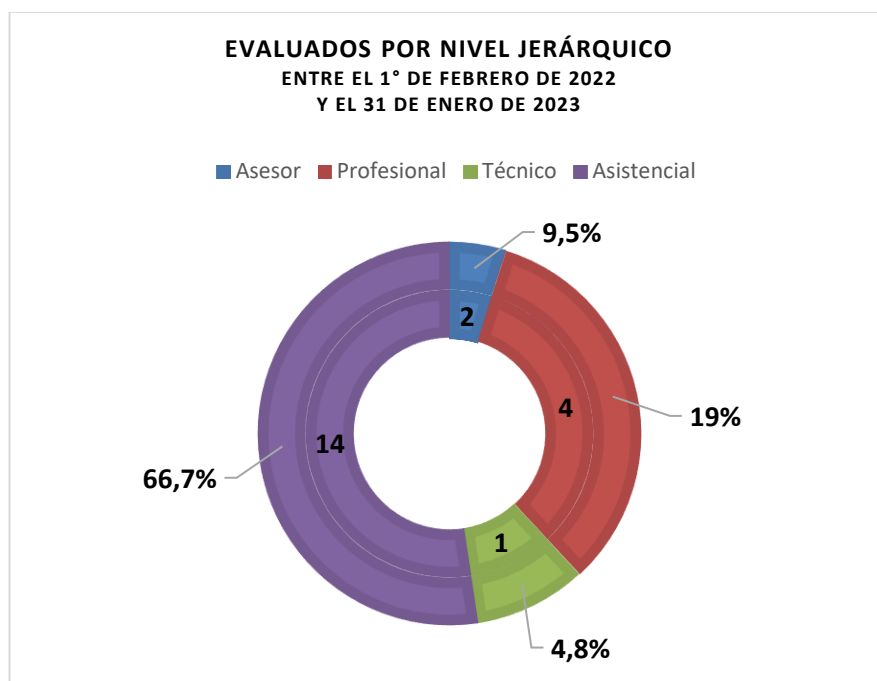
CAPITULO 2.

RESULTADOS EDL SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS MEDIANTE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos en relación con los **21** funcionarios **provisionales** evaluados, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023.

a. Evaluados por Nivel Jerárquico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, de los **21** funcionarios provisionales evaluados, **2** corresponden al nivel **asesor**, **4** pertenecen al nivel **profesional**, **1** al nivel técnico y **14** al nivel asistencial.

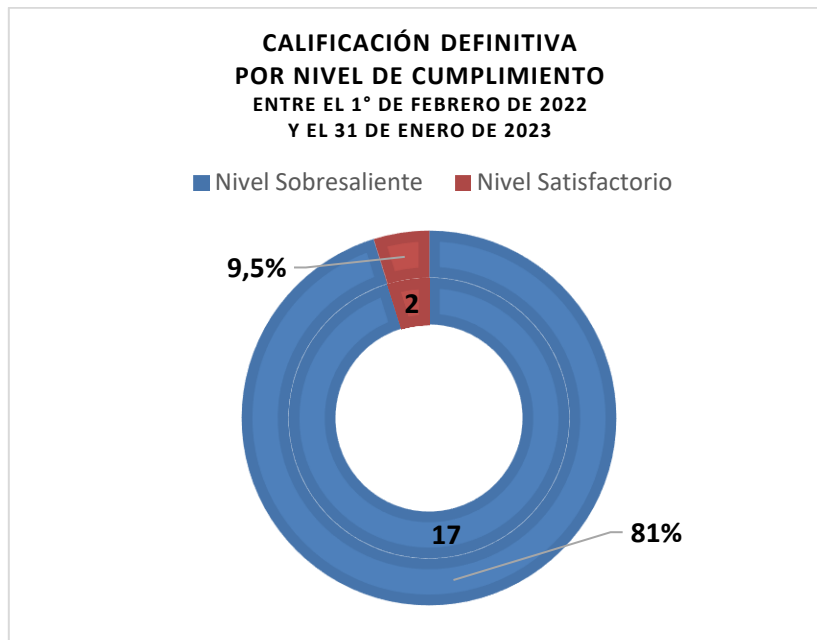


b. Calificación definitiva por Nivel de Cumplimiento.

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

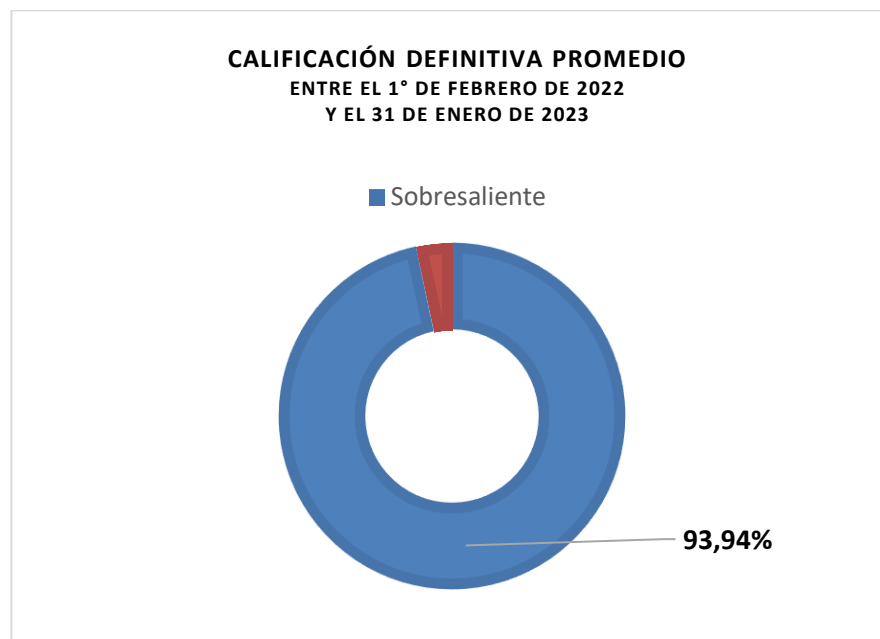
Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual a 65%

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, de los **21** funcionarios **provisionales** evaluados, **17** obtuvieron una calificación definitiva en el nivel sobresaliente, **2** en el nivel satisfactorio y los **2** restantes, se encuentran en revisión y ajuste por inconsistencias evidenciadas en el diligenciamiento del formato de excel establecido para tal fin.



c. Calificación definitiva promedio.

Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, los funcionarios **provisionales** evaluados del Ministerio de Cultura obtuvieron una calificación definitiva promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de **93,94%**, lo cual equivale al máximo nivel de cumplimiento establecido por la CNSC, es decir, **nivel sobresaliente**.



d. Calificación definitiva promedio por Nivel Jerárquico.

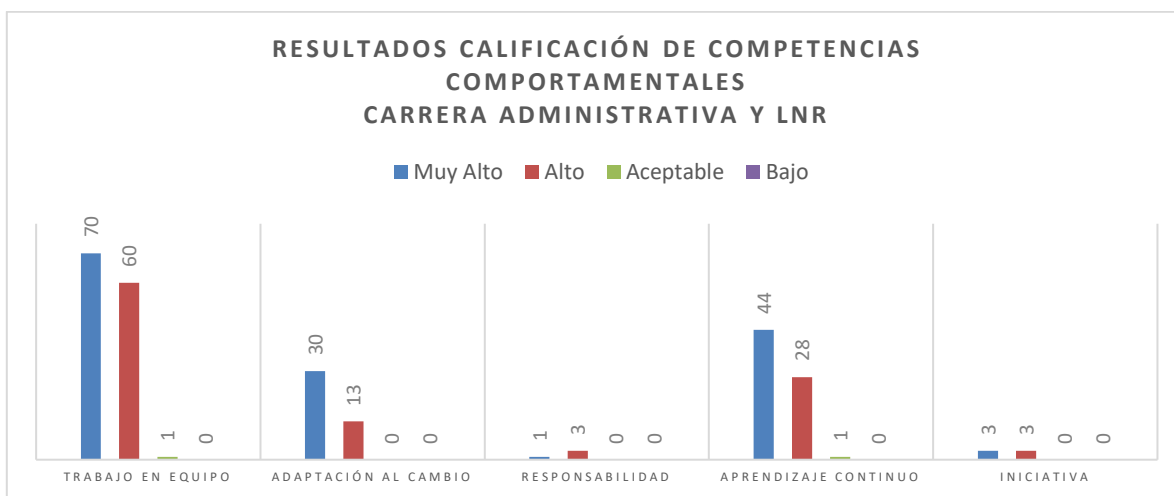
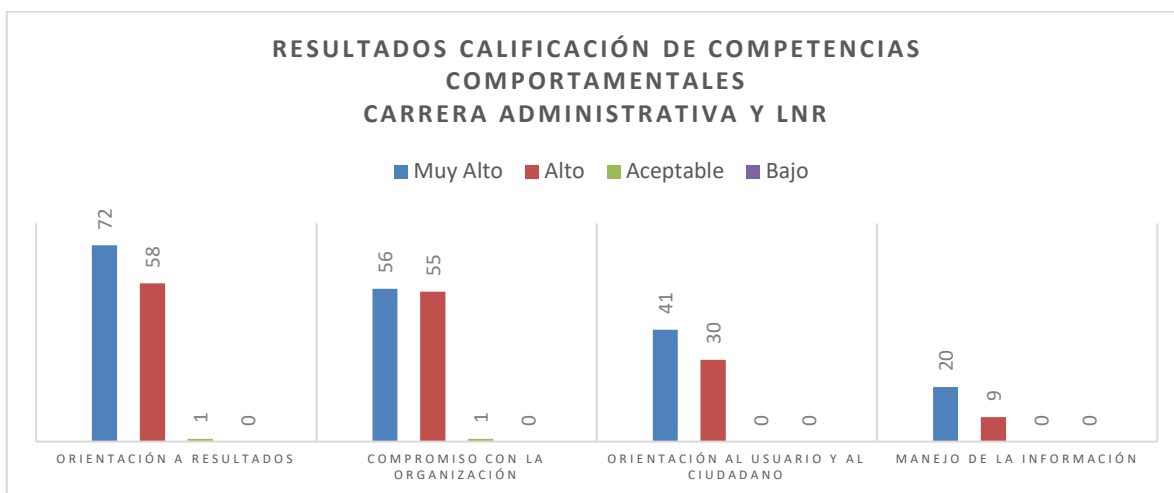
Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, los funcionarios **provisionales** evaluados pertenecientes al nivel de **asesor** obtuvieron una calificación definitiva promedio de **93,15%**, los de nivel **profesional** de **93,13%**, los de nivel **técnico** de **76,86%** y del nivel **asistencial** con **95,56%**.



CAPITULO 3.

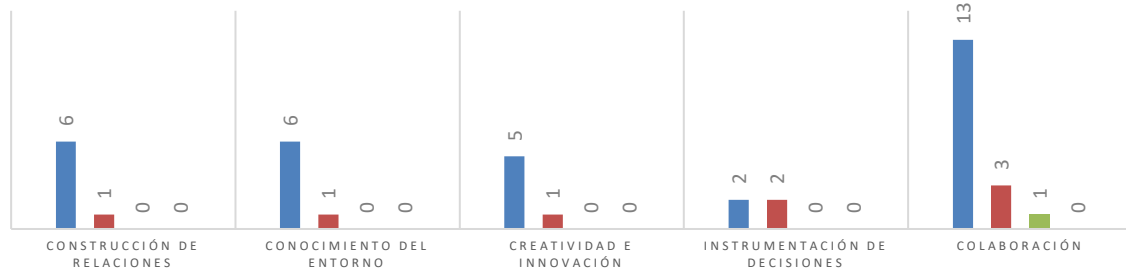
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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 2022 al 31 de enero de 2023, a un total de **219** servidores públicos, de los cuales **144** son de **carrera administrativa** y **75** son de **libre nombramiento y remoción**, señalando la cantidad de servidores a quienes se evaluó cada competencia.



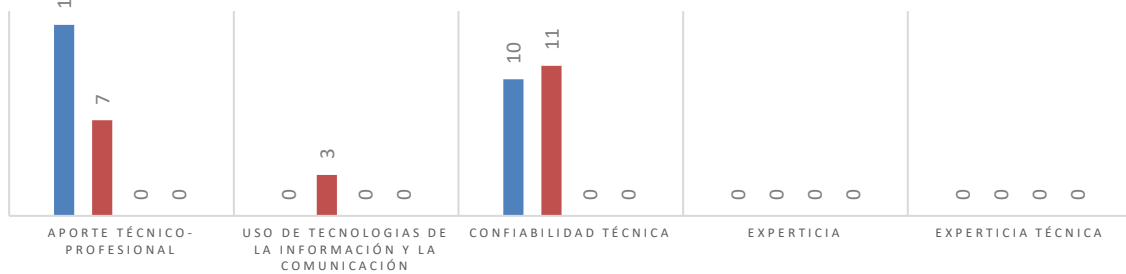
**RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES
CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR**

■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable ■ Bajo



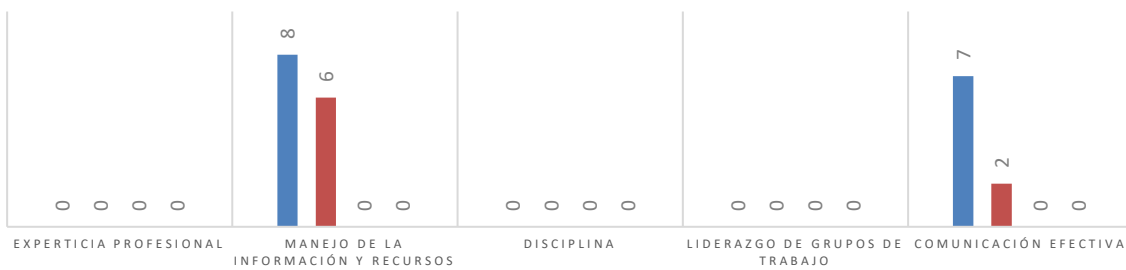
**RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES
CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR**

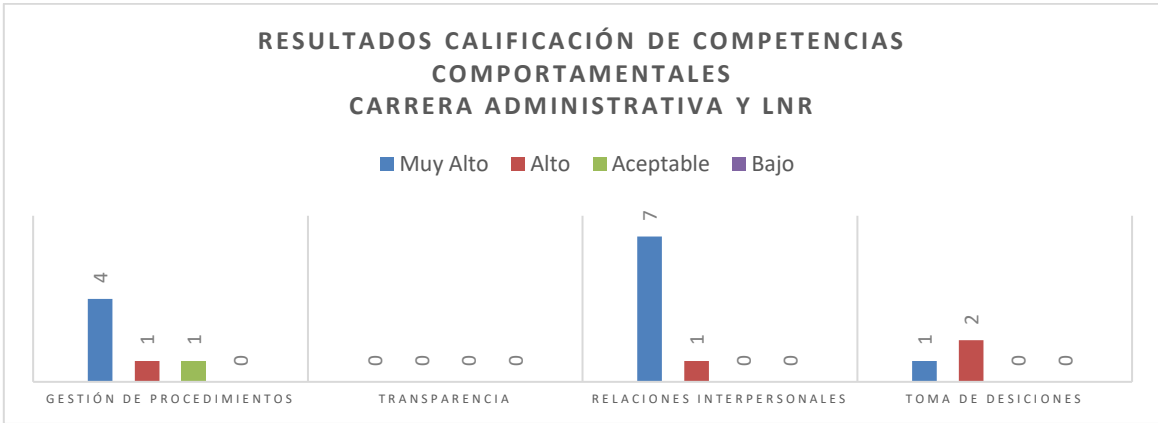
■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable ■ Bajo



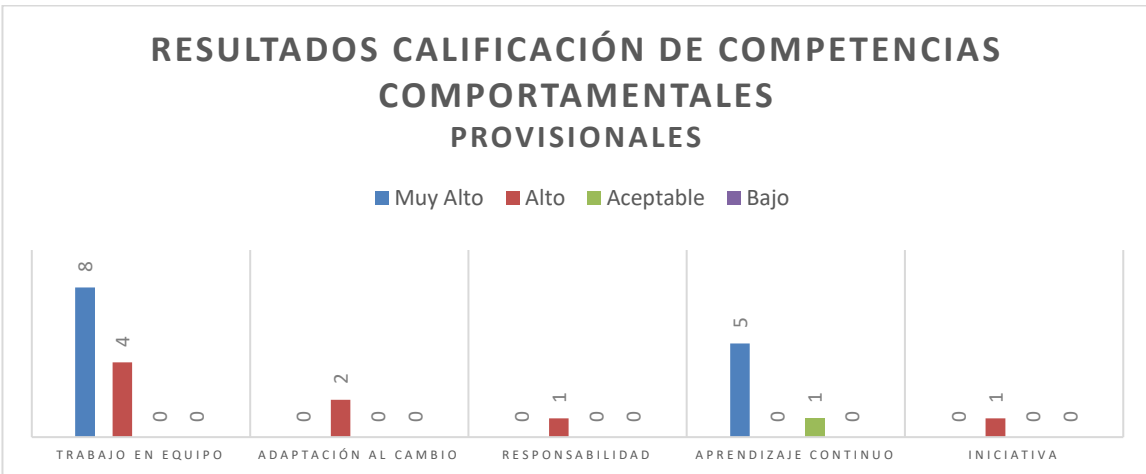
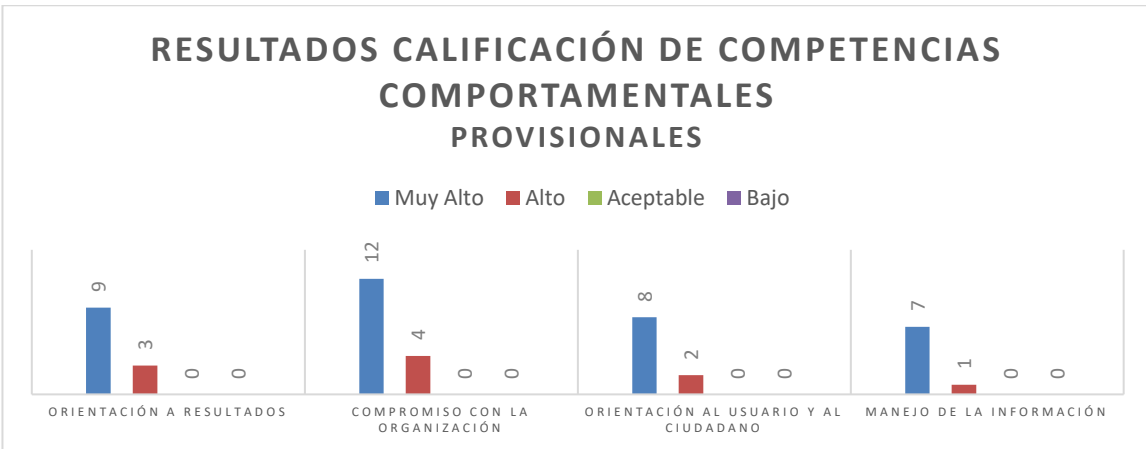
**RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES
CARRERA ADMINISTRATIVA Y LNR**

■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable ■ Bajo





Asimismo, se dan a conocer los resultados obtenidos a partir de la calificación de las competencias comportamentales evaluadas entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, a un total de **21** servidores públicos vinculados mediante **nombramiento provisional**, señalando la cantidad de servidores a quienes se evaluó cada competencia.



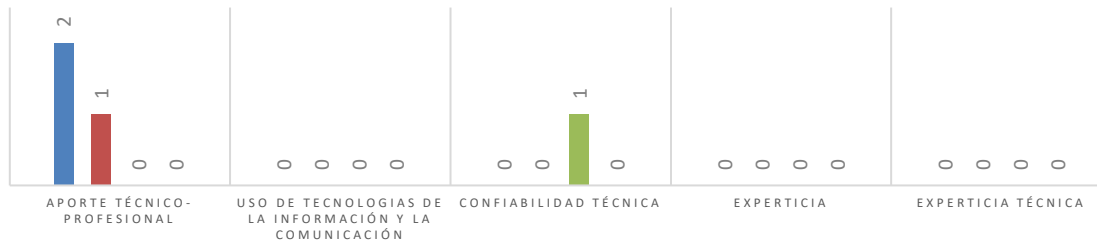
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES

■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable ■ Bajo



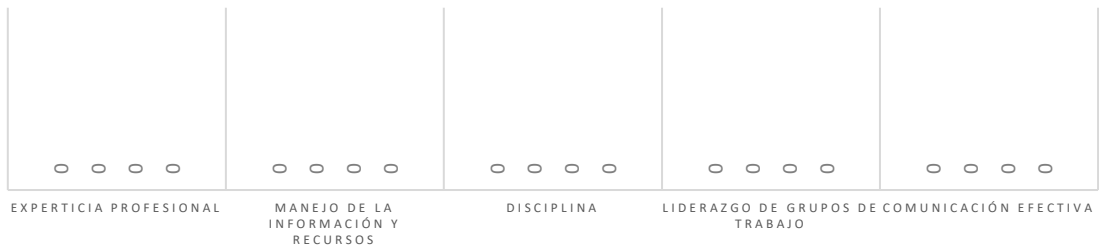
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES

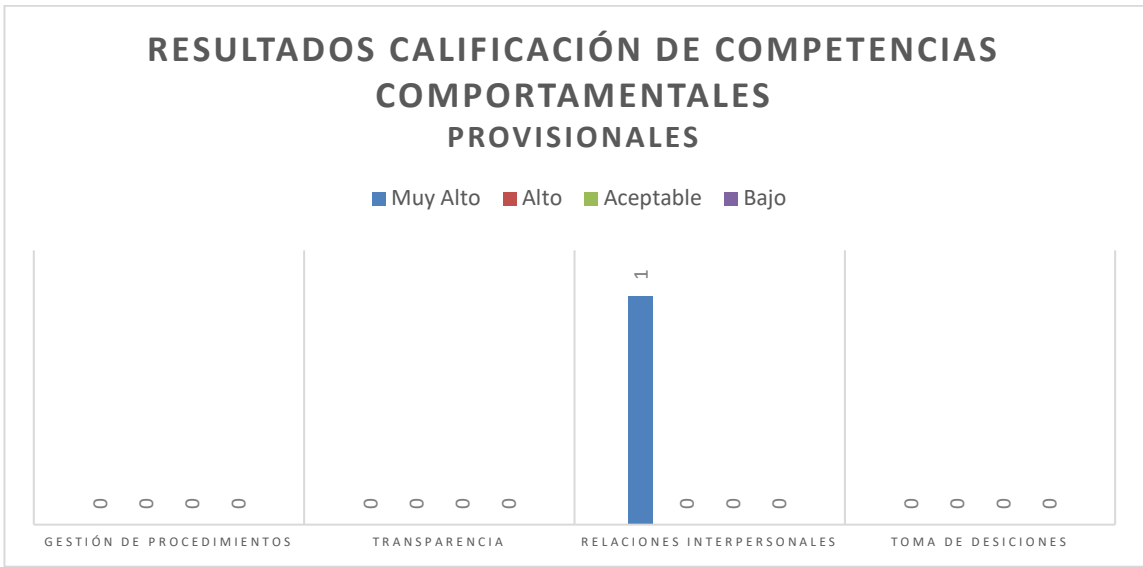
■ Series1 ■ Series2 ■ Series3 ■ Series4



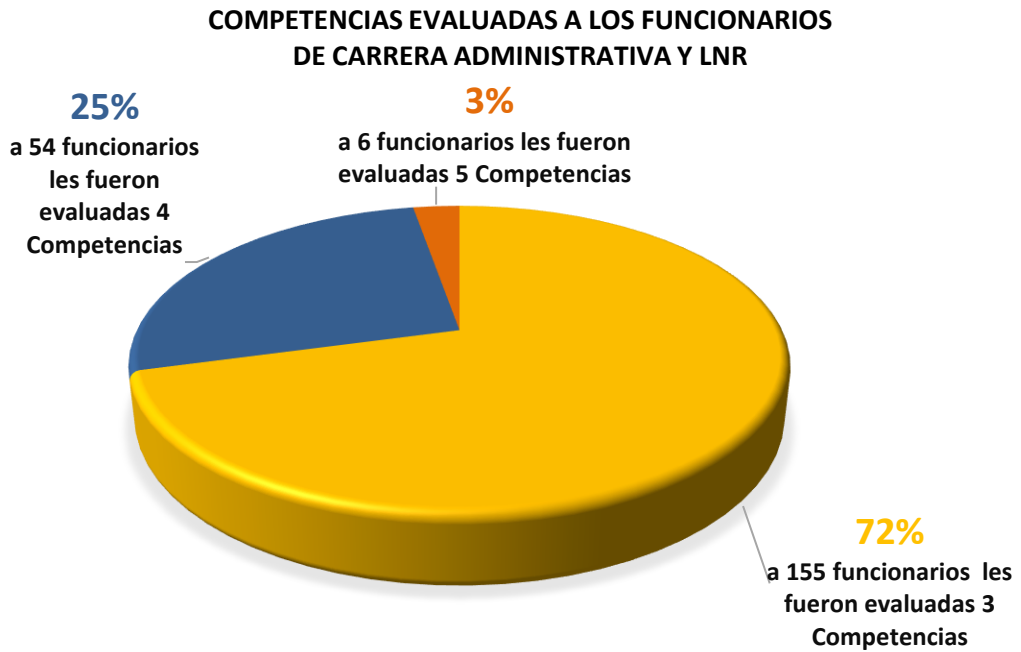
RESULTADOS CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES PROVISIONALES

■ Muy Alto ■ Alto ■ Aceptable ■ Bajo



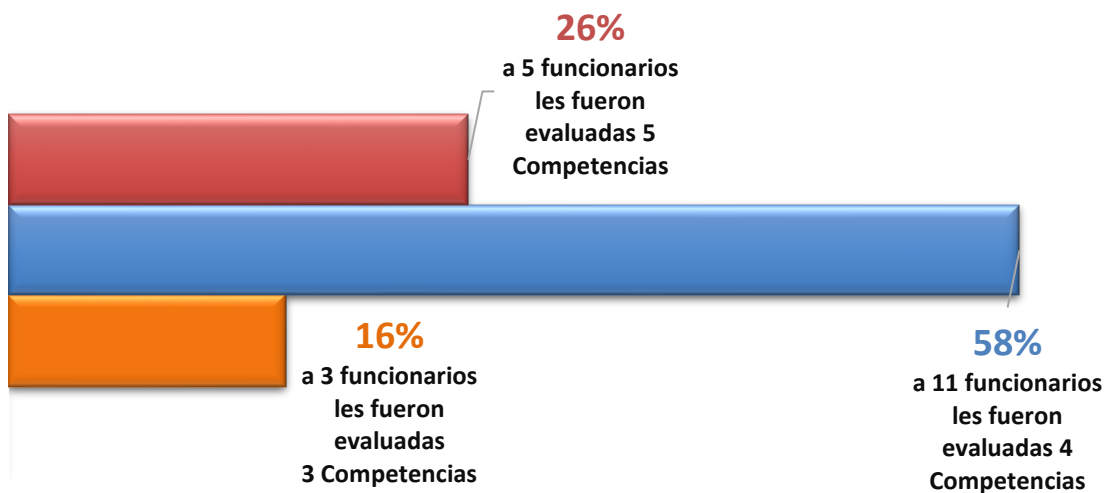


Por último, vale la pena anotar que a los servidores públicos de **carrera administrativa y libre nombramiento y remoción**, en su mayoría les fueron evaluadas **3** competencias comportamentales.



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 PROVISIONALES



CAPITULO 4.

PLANES DE MEJORAMIENTO 2022 - 2023

A continuación se dan a conocer los nombres de 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 2022 al 31 de enero de 2023, para un total de **4** funcionarios, **2** de **carrera administrativa** y **2** vinculados mediante **nombramiento provisional**, así:

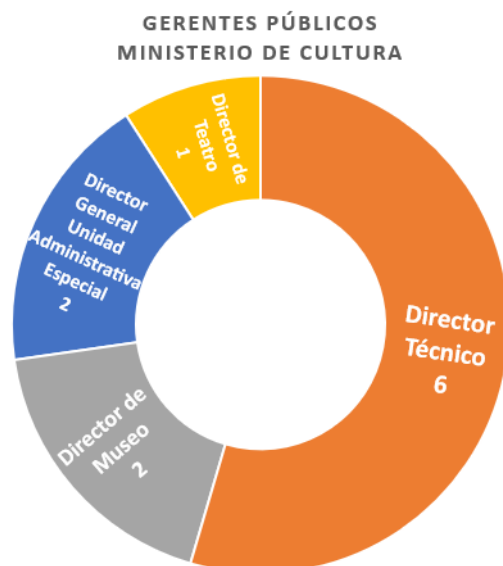
SERVIDOR PÚBLICO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN
Juan Miguel Cristancho Rojas	SECRETARIA GENERAL Grupo de Gestión Administrativa y de Servicios	89,35	Carrera Administrativa
Miguel Antonio Sánchez Montenegro	MUSEO NACIONAL Grupo de Museografía	84,95	Carrera Administrativa
Claudia Edith Ortiz Correa	SECRETARIA GENERAL Grupo de Gestión Financiera y Contable	87,52	Nombramiento provisional
Joan Andrea Urrego Méndez	MUSEO NACIONAL Grupo Museos Independencia y Quinta de Bolívar	76,86	Nombramiento provisional

CAPITULO 5.

RESULTADOS EVALUACIÓN GERENCIAL ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS 2022

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 2022, 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.
Calificación total: De la sumatoria de los anteriores resultados, se obtiene 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% .	

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 que las valoraciones **no necesariamente corresponden al periodo anual (Ene 1 a Dic 31 de 2022)**, por lo tanto, para aquellos Gerentes que se retiraron antes del 31 de diciembre de 2023, se tuvo en cuenta la gestión adelantada durante el **primer semestre**, y en caso de retiro antes del 30 de junio de 2023, la gestión adelantada **durante su permanencia en la entidad**.

GERENTE PÚBLICO	PERIODO	DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN
Victor Manuel Rodriguez Sarmiento	Ene 11 a Ago 31 (Evaluación 1er semestre)	DIRECCIÓN DE ARTES	69
Angela Marcela Beltrán Pinzón	Sept 1 a Dic 31	DIRECCIÓN DE ARTES	104
Claudia Cecilia del Valle Muñoz	Ene 1 a Ago 4 (Evaluación 1er semestre)	TEATRO COLÓN	46
Cargo Directivo Vacante	NA	GRUPO CENTRO NACIONAL DE LAS ARTES	NA
Jaime Andrés Tenorio Tascón	Ene 1 a Ago 7 (Evaluación 1er semestre)	DIRECCIÓN DE AUDIOVISUALES, CINE Y MEDIOS INTERACTIVOS	60
Maria Fernanda Cespedes Ruiz	Sept 5 a Dic 31	DIRECCIÓN DE AUDIOVISUALES, CINE Y MEDIOS INTERACTIVOS	NA
Leidy Johana Higídio Henao	Ene 1 a Ago 24 (Evaluación 1er semestre)	DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA, DESARROLLO Y EMPRENDIMIENTO	82
Ana Catalina Ceballos Carriazo	Ago 26 a Dic 31	DIRECCIÓN DE ESTRATEGIA, DESARROLLO Y EMPRENDIMIENTO	105
Diana Carolina Molina Carvajal	Ene 1 a Ago 31 (Evaluación 1er semestre)	DIRECCIÓN DE FOMENTO REGIONAL	73
Maria Vicenta Moreno Hurtado	Oct 24 a Dic 31	DIRECCIÓN DE FOMENTO REGIONAL	NA
Alberto Escobar Wilson-White	Ene 1 a Ago 6 (Evaluación 1er semestre)	DIRECCIÓN DE PATRIMONIO Y MEMORIA	105
Marcela Cristina Cuellar Sanchez	Ago 29 a Dic 31	DIRECCIÓN DE PATRIMONIO Y MEMORIA	87
Luis Alberto Sevillano Boya	Ene 1 a Abril 24 (Evaluación del Periodo)	DIRECCIÓN DE POBLACIONES	37
Ligia Rios Romero	Abril 25 a Dic 8 (Evaluación 1er semestre)	DIRECCIÓN DE POBLACIONES	67
Ruth Florez Rodriguez	Dic 9 a Dic 31	DIRECCIÓN DE POBLACIONES	NA

Diana Patricia Restrepo Torres	Ene 1 a Ago 31 (Evaluación 1er semestre)	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL BIBLIOTECA NACIONAL DE COLOMBIA	97
Adriana Martinez Villalba Garcia	Nov 1 a Dic 31	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL BIBLIOTECA NACIONAL DE COLOMBIA	NA
Juliana Restrepo Tirado	Ene 1 a Oct 2 (Evaluación 1er semestre)	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MUSEO NACIONAL DE COLOMBIA	61
William Alfonso Lopez Rosas	Nov 1 a Dic 31	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MUSEO NACIONAL DE COLOMBIA	NA
María Constanza Toquica Clavijo	Ene 1 a Dic 31	GRUPO MUSEOS DE ARTE COLONIAL Y SANTA CLARA	98
Elvira Marcela Pinzón Mendez	Ene 1 a Dic 31	GRUPO MUSEOS INDEPENDENCIA Y QUINTA DE BOLÍVAR	103

CAPITULO 6.

RESULTADOS EVALUACIÓN JEFE DE CONTROL INTERNO 2022

En desarrollo de la Evaluación del Jefe de Control Interno, 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”*, se señalan a continuación los aspectos más relevantes de dicho proceso:

1. Para lograr el desarrollo efectivo de este ejercicio, el Grupo de Gestión Humana asistió a una capacitación específica liderada por Función Pública el jueves **23 de febrero de 2023**.
2. 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.
3. 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.
4. El Jefe de Talento Humano, en desarrollo de su rol como coordinador de este proceso, reportó al Departamento Administrativo de la Función Pública el **28 de febrero de 2023**, 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 evaluación a realizarse entre el **10 y el 25 de marzo de 2023**, y enviará 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 Cultura según lo dispuesto por la normativa que rige la materia.

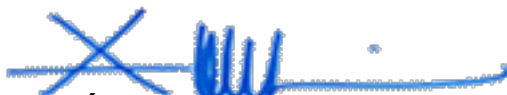
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✦ Para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, ningún funcionario obtuvo calificación definitiva menor o igual al 65% en la Evaluación del Desempeño Laboral de la Entidad, esto es, en nivel “no satisfactorio”, 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.
- ✦ En general se presentó un buen nivel de desempeño laboral por parte de los Gerentes Públicos del Ministerio de Cultura.
- ✦ Los resultados de la Evaluación del Jefe de Control Interno no han sido comunicados por Función Pública a la fecha de corte del presente informe, sin embargo, una vez el Jefe de Talento Humano sea informado, procederá con la respectiva notificación al Jefe de Control Interno de la entidad.

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 Cultura, correspondientes al periodo 2022-2023.

Para el caso de las Evaluaciones de Gerencia Pública, el Grupo de Gestión Humana cuenta con un archivo 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