

República de Colombia



Libertad y Orden

**MINISTERIO DE LAS CULTURAS  
LAS ARTES Y LOS SABERES**

0352

24 SEP 2024

RESOLUCIÓN DM NÚMERO

(

)

Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con las versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión; hacia la gerencia pública 4.0 y de deroga la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023

**LA MINISTRA DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y LOS SABERES (E)**

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, el Decreto 2120 de 2018, modificado por el Decreto 692 de 2020; el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, el Decreto No. 1101 de 2024 y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 describe y establece cuales son los empleos de la administración pública de la Rama Ejecutiva, que son de naturaleza gerencial.

Que, el numeral 6º del artículo 48 de la citada Ley, establece que todos los empleos públicos de carácter gerencial, estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.

Que, el artículo 50 de la Ley *ibidem*, en concordancia con el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015, establecen que la gestión gerencial se evaluará con base en el Acuerdo de Gestión concertado entre el superior jerárquico y el respectivo Gerente Público; el cual, constará en documento escrito y firmado entre ellos, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia y, describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, identificando indicadores para su medición.

Que, de conformidad con lo señalado en los artículos 2.2.13.1.12 y 50 del referido Decreto y Ley, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades, o en su defecto, estas deberán desarrollar su propia metodología.

Que, el Grupo de Gestión Humana del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, solicitó concepto al Departamento Administrativo de la Función Pública, por cuanto si bien, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 establecen disposiciones sobre la evaluación de gerencia pública, no existe claridad frente a la obligación de realizar la evaluación de los acuerdos de gestión cuando el Gerente Público se desvincula de la entidad, para lo cual mediante

Continuación de la Resolución "Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con las versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 y de deroga la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023"

comunicación de radicado No. 20233000229281 del 9 de junio de 2023 el DAFP, conceptúo así:

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

Que, con la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023, en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, se adoptó la metodología de evaluación de gerencia pública propuesta en la versión 1 del documento: "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0", diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que, mediante la Circular Externa No. 100-004-2024, el Departamento Administrativo de la Función Pública informó que, para efectos de la concertación de los acuerdos de gestión en la vigencia 2024, han adoptado el documento denominado "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 - Versión No. 2", el cual funge como una herramienta de difusión de los lineamientos impartidos para la adecuada gestión gerencial del talento humano de las entidades públicas, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG. El propósito del citado documento es:

*"(...) orientar la acción del Estado desde la gestión estratégica y holística de la entidad, fortalecer el rol de los Gerentes Públicos de forma que las competencias, habilidades, destrezas y rasgos de comportamiento con los que cuentan, los lleven a influir e inspirar a sus colaboradores, incentivar la transformación organizacional, lo que significa una evolución cultural que soporte el cumplimiento, continuidad y consolidación de los planes, programas y proyectos (...)"*

Que, teniendo en cuenta la normativa citada, se considera procedente actualizar y unificar la Resolución que adopta la metodología para la concertación, formalización, seguimiento, evaluación y retroalimentación de los Acuerdos de Gestión, con la versión No. 2 del "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0" y su Anexo 1 "Instrumento de Acuerdo de Gestión"; así como, dictar otras disposiciones que orienten su aplicación en este Ministerio, para una adecuada gestión gerencial del talento humano de la entidad.

En mérito de lo expuesto

**RESUELVE:**

**Artículo 1.-: Objeto.** Actualizar y unificar la Resolución que adopta la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión en la entidad, de conformidad con la versión No. 2 del "Nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: Hacia la Gerencia Pública 4.0" y los formatos contenidos en el Anexo 1. "Instrumento de Acuerdo de Gestión"; documentos que hacen parte integral de este acto administrativo:

- a. Instructivo de Diligenciamiento
- b. Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

Continuación de la Resolución "Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con las versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 y de deroga la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023"

- c. Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales
- d. Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales
- e. Formato 4. Valoración de Competencias
- f. Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

**Artículo 2.-: Alcance.** El alcance de esta Resolución se extiende a los servidores que ocupan empleos con naturaleza de gerencia pública, superiores jerárquicos y demás servidores que intervienen en el proceso concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión en la entidad.

**Artículo 3.-: Definiciones.** Para llevar a cabo las fases de concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, los siguientes conceptos se entenderán en el siguiente sentido:

- a) **Actividades:** las principales acciones definidas por el gerente público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales, generando así las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión.
- b) **Acuerdos de Gestión:** instrumento de establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la entidad, los cuales se desarrollan en cuatro fases: concertación, formalización, seguimiento y evaluación. Los Acuerdos se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo desde su superior, de un par y de los subalternos.
- c) **Autovaloración:** es la realizada por cada gerente público, previo a la concertación de los acuerdos de gestión y es un insumo fundamental durante todo el proceso.
- d) **Colaboradores directos:** son aquellos servidores públicos de las plantas permanentes y temporales que dependen directamente del Gerente Público.
- e) **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.
- f) **Empleos de naturaleza gerencial:** son los empleos que cumplen las siguientes características: i) corresponden a empleos del nivel directivo; ii) son empleos de libre nombramiento y remoción; iii) su nominación no depende del Presidente de la República; iv) estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.
- g) **Evaluación actual:** resultado que se obtiene de la valoración de cada una de las conductas asociadas a todas las competencias en una escala de 1 a 5, obteniendo por cada competencia un promedio simple. Este valor debe multiplicarse por el porcentaje previamente asignado a cada evaluador (Superior jerárquico, 60%; pares, 20%; y colaboradores, 20%),

Continuación de la Resolución "Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con las versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión; hacia la gerencia pública 4.0 y de deroga la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023"

- h) **Evaluación final:** es el resultado final de la valoración realizada por su superior jerárquico, los pares y el equipo de trabajo, con el fin de identificar la oferta de capacitación para el cierre de brechas de competencias.
- i) **Evidencias:** corresponden los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales, que pueden encontrarse de forma física y/o virtual, y que permiten establecer de manera objetiva equitativa y transparente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos que se han generado durante el período de evaluación. Para ello se deberá consignar una breve descripción del producto o actividad realizada, así como la ubicación de esta, ya sea en medios físicos o electrónicos.
- j) **Fecha inicio – fin:** lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para el cumplimiento de este.
- k) **Gerente público:** los servidores públicos que ocupan empleos de naturaleza gerencial.
- l) **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.
- m) **Innovación Pública:** son los procesos, productos o servicios, nuevos o mejorados para responder a desafíos colectivos, incrementando la productividad del sector, la apertura democrática de sus instituciones, la producción de políticas públicas más pertinentes y eficientes, y una mayor satisfacción ciudadana. Esta se enfoca en combinar la creatividad y la colaboración para entender desafíos públicos complejos y construir nuevas respuestas ante ellos. En los procesos de innovación pública se exploran métodos y herramientas innovadoras para generar valor público a través de medios más eficientes y participativos que los tradicionales
- n) **Metas institucionales:** son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos anuales por área o dependencia, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad.
- o) **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.
- p) **Par:** el gerente público que interactúa de manera directa con la actividad misional del área del gerente público evaluado.

Continuación de la Resolución "Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con las versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 y de deroga la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023"

- q) **Peso ponderado:** porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas de la entidad. Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando así, mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de las metas institucionales.
- r) **Resultado:** porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.
- s) **Superior Jerárquico:** es el jefe inmediato del gerente público, de acuerdo con la estructura de la entidad.

**Artículo 4.-: Responsabilidades.** Son responsabilidades del Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, Jefe de Control Interno y del Coordinador del Grupo de Gestión Humana, las siguientes:

**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 realizará el seguimiento y la evaluación de los acuerdos pactados.

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

**Jefe de la Oficina de Control Interno.**

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

**Coordinador del Grupo de Gestión Humana.**

Continuación de la Resolución "Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con las versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 y de deroga la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023"

- a) Difundir los lineamientos que se deben tener en cuenta, y brindar orientación a los servidores, en el uso del instrumento adoptado y en la valoración de las competencias, a todos los que intervienen en la concertación, formalización, seguimiento y evaluación del Acuerdo de Gestión.
- b) Coordinar, socializar y desarrollar capacitaciones respecto del sistema de evaluación de los gerentes públicos del Ministerio.

**Artículo 5.-: Acuerdo de Gestión – Fase de Concertación de Compromisos.** En esta fase, el gerente público y su superior jerárquico realizarán un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y definirán los compromisos gerenciales a ejecutar conforme al Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- Los compromisos gerenciales deben ser claros, medibles, demostrables y concretos.
- Serán cinco (5), desagregados así:

Compromiso Gerencial		Peso
Pilar 1. Productividad Social	Cumplimiento del Plan de Acción: 60%	70%
	Proyecto de Innovación Pública: 10%	
Pilar 2. Construcción de Integridad		10%
Pilar 3. Gestión Cultural		10%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipo		10%
<b>Total por vigencia</b>		<b>100%</b>

- El 100% del total de la evaluación del acuerdo de gestión, se distribuirá de la siguiente manera:

Compromisos gerenciales	80%
Valoración de las competencias comunes y directivas*	20%

\*Se llevará a cabo una vez, al final de cada vigencia.

Con respecto al 20% de la valoración de las competencias comunes y directivas, se realiza una evaluación, que consiste en: el 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico, 20% por parte de los pares, y el 20% restante será el resultado del promedio de la valoración de los colaboradores directos.

- El Acuerdo de Gestión se debe pactar para una vigencia anual, pero pueden existir periodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del 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 periodo anual estipulado.
- Cada compromiso gerencial deberá tener un indicador que permita determinar su cumplimiento.

**Parágrafo:** el superior jerárquico y el gerente público, deberán concertar de manera obligatoria cada uno de los pilares del modelo, en el "**Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales**" del Anexo 1.

Continuación de la Resolución "Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con las versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 y de deroga la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023"

**Artículo 6.-: Acuerdo de Gestión – Fase de Formalización.** El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público, lo cual debe quedar reflejado en el "**Formato 1 – Concertación de Compromisos Gerenciales.**" La formalización debe hacerse de forma simultánea a la concertación, y teniendo en cuenta que:

- a) Los gerentes públicos que vienen vinculados al Ministerio, deberán formalizar el acuerdo de gestión, en un plazo no mayor al 28 de febrero de la vigencia.
- b) Para los Gerentes Públicos que se posesionen durante la vigencia anual, el plazo de la concertación y de la formalización no debe ser superior a cuatro (4) meses, contados a partir de la fecha de posesión.
- c) Cuando haya cambio del superior jerárquico, el nuevo debe revisar con el gerente público, los compromisos concertados con el anterior jefe, ya sea para validarlos o para cambiar lo que considere pertinente. Al finalizar la vigencia del acuerdo, se deberá ponderar su evaluación con la del jefe anterior.

**Artículo 7.-: Acuerdo de Gestión – Fase de Seguimiento y Retroalimentación.** El seguimiento y retroalimentación se realizará entre el gerente público y el superior jerárquico semestralmente, así:

- Primer seguimiento: con corte al 30 de junio de la vigencia.
- Segundo seguimiento: con corte al 31 de diciembre de cada año.
- Los gerentes públicos que se hayan vinculado al Ministerio, y su periodo no supere los sesenta (60) días con respecto al corte del seguimiento, el mismo se realizará en la fecha del siguiente corte.

Lo anterior, sin perjuicio de que, en cualquier momento el superior jerárquico pueda realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos.

El seguimiento y la retroalimentación se efectúa con el propósito de asegurar entendimiento y compromiso respecto al desarrollo de los compromisos concertados, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- a) Se debe registrar el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, los aspectos de mejora y el resultado del indicador definido en la etapa de concertación, hasta ese momento.
- b) Se debe tener en cuenta el seguimiento realizado a la planeación institucional.
- c) La retroalimentación que realiza el superior jerárquico debe atender los resultados de los compromisos gerenciales y el desarrollo de las competencias.

**Parágrafo:** el desarrollo de esta fase, entre el gerente público y el superior jerárquico, se debe plasmar en el "**Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales**" del Anexo 1.

**Artículo 8.-: Acuerdo de Gestión – Fase de Evaluación.** Esta fase corresponde a la evaluación que realiza el superior jerárquico de los compromisos gerenciales y la valoración de las competencias comunes y directivas, las cuales fueron desarrollados en el artículo 5 de este acto administrativo.

Continuación de la Resolución "Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con la versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 y de deroga la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023"

La función de evaluar los compromisos gerenciales es indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres (3) meses, contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.

La evaluación comprende los resultados de la etapa de concertación que se realiza durante la vigencia, y comprende: i) el porcentaje de cumplimiento programado para cada uno de los semestres y, ii) los porcentajes de cumplimiento de cada indicador programado. La sumatoria del cumplimiento del primero y segundo semestre de acuerdo con lo concertado y los resultados de la gestión irán acompañados de la descripción y ubicación (medios físicos o electrónicos) de las evidencias aportadas por el Gerente público para su evaluación.

El Grupo de Gestión Humana informará las fechas y entregará los instrumentos para la correspondiente evaluación; asimismo, realizará la consolidación de la información, y la dará a conocer al superior jerárquico y al gerente público evaluado.

**Parágrafo primero:** la evaluación de los compromisos gerenciales se debe diligenciar en el "**Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales**" del **Anexo 1**.

**Parágrafo segundo:** la valoración de las competencias comunes y directivas se debe diligenciar en el "**Formato 4. Valoración de Competencias**" del **Anexo 1**.

**Parágrafo tercero:** En el "**Formato 5 Consolidado de la evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación**", se consolidarán los resultados obtenidos en los Formatos 3 y 4 detallados en la presente Resolución, incluirá tanto la calificación del 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, como el 20% que corresponde a la valoración de las competencias comunes y gerenciales.

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

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

**Parágrafo quinto.** Los resultados de este proceso serán insumo para identificar necesidades de capacitación y formación en las competencias para los gerentes públicos.

**Artículo 9.-: De los pares y colaboradores directos.** Para cumplir las disposiciones del presente acuerdo en materia de evaluación, actuarán como pares del gerente público, quienes desempeñen los siguientes empleos:

Gerente Público	Par responsable de evaluar
Director General de Unidad Administrativa Especial Museo Nacional de Colombia	Director General de Unidad Administrativa Especial Biblioteca Nacional de Colombia

Continuación de la Resolución "Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con la versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 y de deroga la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023"

<b>Gerente Público</b>	<b>Par responsable de evaluar</b>
Director General de Unidad Administrativa Especial Biblioteca Nacional de Colombia	Director General de Unidad Administrativa Especial Museo Nacional de Colombia
Director Técnico Dirección de Patrimonio y Memoria	Director Técnico Dirección de Poblaciones
Director Técnico Dirección de Poblaciones	Director Técnico Dirección de Fomento Regional
Director Técnico Dirección de Fomento Regional	Director Técnico Dirección de Patrimonio y Memoria
Director Técnico Dirección de Artes	Director de Teatro Centro Nacional de las Artes
Director Técnico Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos	Director Técnico Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento
Director de Museo Museos de Arte Colonial y Santa Clara	Director de Museo Museos de la Independencia y Quinta de Bolívar
Director de Museo Museos de la Independencia y Quinta de Bolívar	Director de Museo Museos de Arte Colonial y Santa Clara
Director de Teatro Centro Nacional de las Artes	Director Técnico Dirección de Artes
Director Técnico Dirección de Estrategia, Desarrollo y Emprendimiento	Director Técnico Dirección de Audiovisuales, Cine y Medios Interactivos

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

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

- a. Desempeño sobresaliente: de 91% a 100%
- b. Desempeño satisfactorio: de 89% a 90%
- c. Desempeño suficiente: de 88% a 76%a

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

Se establecerá un plan de mejoramiento cuando el gerente público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior a 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.

Continuación de la Resolución "Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, de conformidad con las versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0 y de deroga la Resolución DM No. 0259 del 16 de junio de 2023"

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, durante un periodo no superior a seis (6) meses, en el cual el superior jerárquico valorará el mejoramiento del gerente público y le dará la retroalimentación correspondiente.

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

**Artículo 11.-: *Publicación de los acuerdos.*** La entidad realizará la publicación en la página web de los acuerdos de gestión formalizados y evaluados, considerando que representan un primer momento de rendición de cuentas en el que la ciudadanía puede ejercer un efectivo control social a los compromisos y responsabilidades del gerente público, no solo al cierre del ciclo de gestión, sino desde el momento de la toma de decisiones y la planificación de actividades.

**Artículo 12.-: *Vigencia y derogatoria.*** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 0259 del 16 de junio de 2023.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los 24 SEP 2024



**LUISA FERNANDA TRUJILLO BERNAL**

Ministra (E)

Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

Proyectó: Andrea Margarita Castillo Martínez – Asesor Grupo de Gestión Humana  
Revisó: Sara Patricia Álvarez Mengual – Contratista Grupo de Gestión Humana  
Tatiana Segura – Contratista de Secretaría General  
Aprobó: Angélica Marla Cruz Dajer – Coordinadora Grupo de Gestión Humana