



"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROCESO PARA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES"

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE SABANTEA, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por las Leyes 136 de 1994, 909 de 2004 y 1551 de 2012, y;

CONSIDERANDO

1. Que de conformidad con el Artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, numeral 3, son atribuciones del Alcalde, entre otras las de: *"Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo..."*.
2. Que igualmente, la Ley 136 de 1994, en su Artículo 91, modificado por el 29 de la Ley 1551 de 2012, dispone en su literal d), numeral 1, que los Alcaldes en relación con la Administración Municipal, deberán entre otras cosas, *"Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo..."*.
3. Que la Ley 87 de 1993 conmina a las Entidades para que en el marco del Sistema de Control Interno, se implementen métodos de evaluación que contribuyan a fortalecer la gestión institucional y con ello, la prestación del servicio.
4. Que el Parágrafo del Artículo 3° de la Ley 489 de 1998, establece que los Principios de la Función Administrativa deberán considerarse por los órganos de control y el Departamento Nacional de Planeación, al evaluar el desempeño de las entidades *"...y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular"*.
5. Que en el Artículo 2° de la Ley 909 de 2004, en el marco de los Principios de la Función Pública, enseña que la misma se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de donde se derivan tres (03) criterios, entre ellos, el de la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado -sin distinción del tipo de vinculación-, *"...que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión"*.
6. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil "CNSC" en concepto 02-17189 radicado 02-2008-30200 del 31 de diciembre de 2008 ha señalado, *"Ante esta situación es innegable que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el empleado, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral"*; e igualmente, en concepto del 08 de mayo de 2009 con radicado 2-2009-07345 del 08 de mayo de 2009, expresó: *"En*

Qey

Una firma manuscrita en tinta oscura, que parece ser una abreviatura o un nombre estilizado.



cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle **a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en periodo de prueba**, esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalonados”.

7. Que en el Criterio Unificado "Evaluación funcionarios vinculados en nombramiento provisional" del 05 de julio de 2016 expedido por la CNSC, se establece que la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, ya sea a través de instrumentos diseñados por la entidad o tomando como referente los establecidos por dicho organismo, aclarando que la misma en ningún caso genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para servidores escalonados.
8. Que también el Departamento Administrativo de la Función Pública "DAFP" en diferentes conceptos, entre ellos el N° 16871 del 21 de enero de 2016, señaló: "En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, en el instrumento específico deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país"; además, en el los Conceptos 17591 del 24 de enero de 2019 y 108651 del 27 de marzo de 2020, dijo: "En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en periodo de prueba, esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados". (Resaltado nuestro)".
9. Que de hecho, la Corte Constitucional en la Sentencia SU-054 de 2015 en alguno de los apartes sobre las "Consideraciones y Fundamentos",



al abordar el tema del retiro del servicio de empleados públicos con nombramiento provisional, en cuanto al "Contenido de la motivación", indicó:

*"En este orden de ideas, **sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como** la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, **la calificación insatisfactoria** "u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto". (Negrilla fuera de texto)*

10. Que la NTCGP 1000 establece en el Numeral 6.2.2, que es necesario "determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio" y "evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad" (Numeral 6.2.2., literales a y c).
11. Que como política institucional y de administración del recurso humano de la Alcaldía de Sabaneta, se adoptará el proceso para la medición de la gestión de los empleados públicos vinculados en calidad de provisionales.

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1°- Adoptar a partir del 01 de agosto de 2020, el "Proceso para Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales", cuya estructura, desarrollo y procedimiento se establecen en el presente Decreto, conforme con los formatos desarrollados para ello, los cuales hacen parte integral del mismo, toda vez que por su intermedio se determina la implantación y ejecución del proceso que se adopta.

ARTÍCULO 2°- La adopción y aplicación del proceso indicado en el Artículo anterior, no otorga derechos de carrera a los empleados provisionales a él sometidos, así como tampoco permanencia en el servicio, ni los habilita para el acceso a encargos o incentivos, ni para ningún otro privilegio que la Ley establece para los servidores que ostentan derechos de carrera administrativa.

ARTÍCULO 3°- La implementación de este proceso y sus instrumentos, iniciará con un primer periodo semestral para la medición de la gestión de empleados provisionales, el cual estará comprendido entre el 01 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021; en adelante, es decir a partir del 01 de febrero de 2021 los periodos serán anuales y deberán comprender la ponderación de dos (02) Mediciones de la Gestión Semestral y cuantitativas, así: Primer Semestre: del 1° de febrero al 31 de julio del año respectivo; y Segundo Semestre: del 01 de agosto de igual año al 31 de enero del año inmediatamente posterior.

ARTÍCULO 4°- **FASES.** El proceso de Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:



PRIMERA	Concertación de Compromisos
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Mediaciones parciales
CUARTA	Medición definitiva

ARTÍCULO 5°-: CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados entre el superior jerárquico y el empleado en provisionalidad dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de medición de la gestión (i) para el primer periodo semestral del proceso que por este Decreto se adopta, que va del 01 de agosto de 2020 al 31 de enero de 2021, o (ii) del inicio del periodo anual (01 de febrero del año respectivo al 31 de enero del siguiente), o (iii) desde el momento de la posesión del servidor con nombramiento provisional, según corresponda. Durante esta primera fase se puede presentar la siguiente situación:

Ausencia de concertación. Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el superior jerárquico procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del empleado en provisionalidad.

Lo anterior se comunicará al provisional quien podrá presentar propuesta de reformulación de los mismos ante el superior jerárquico, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

PARÁGRAFO: Se deja claramente establecido que la medición de la gestión en todo caso, debe corresponder desde el día inicial de la vinculación del provisional y hasta el vencimiento del correspondiente periodo. Lo anterior, siempre que el mismo, no fuere inferior a treinta (30) días calendario, caso en el cual, dicho lapso no se medirá y se iniciará el periodo anual completo, a partir del 01 de febrero del año respectivo.

ARTICULO 6°-: SEGUIMIENTO. Consiste en la verificación que realiza el superior jerárquico del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período objeto de medición de la gestión.

ARTÍCULO 7°-: MEDICIONES DE LA GESTIÓN SEMESTRALES Y PARCIALES EVENTUALES. Durante el periodo anual, se deberán efectuar las siguientes mediciones parciales semestrales y parciales eventuales cuando así se requieran:

Medición de la Gestión Primer Semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La medición deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Medición de la Gestión Segundo Semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.



Mediciones parciales eventuales. En las mediciones del primero como del segundo semestre, el superior jerárquico deberá tener en cuenta el resultado de las mediciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones: a) Por cambio del superior, quien deberá realizar la medición de sus subalternos provisionales antes de retirarse del empleo. b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo. c) Cuando el empleado provisional deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o con ocasión de licencias, o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario. d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última medición parcial, si la hubiere, y el final del período semestral.

Las mediciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio del superior, la cual se realizará antes del retiro de éste.

PARÁGRAFO: Durante el período en que iniciará la implantación y aplicación del proceso de medición de la gestión de los empleados provisionales, el cual estará comprendido entre el 01 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021, igualmente se efectuarán las mediciones parciales eventuales de conformidad con las causales contempladas en este Artículo, excluyendo claro está las correspondientes al primer y segundo semestre.

ARTÍCULO 8°-: COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO. Si durante el período de medición, la superior evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

ARTÍCULO 9°-: MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DEFINITIVA. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (02) mediciones de la gestión semestrales. Esta deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

PARÁGRAFO. En el caso del período en que iniciará la implantación y aplicación del proceso de medición de la gestión de los empleados provisionales, el cual estará comprendido entre el 01 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021, la medición deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

ARTÍCULO 10°-: ESCALA DE LA MEDICIÓN. La Medición de la gestión de los Empleados Provisionales en la calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menos o igual al 65%



ARTICULO 11°:- CONSECUENCIAS DE LA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO. Ante un resultado de No Satisfactorio del periodo anual o del periodo en que iniciará la implantación y aplicación del proceso de medición de la gestión de los empleados provisionales, el cual estará comprendido entre el 01 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021, la Entidad retirará del servicio al empleado provisional, mediante Resolución motivada, la cual deberá expedirse dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a que la medición quede ejecutoriada.

ARTÍCULO 12°:- COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES. Las comunicaciones y notificaciones se llevarán a cabo en los términos de los artículos 33 y 34 del Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO 13°:- RECURSOS CONTRA LA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DEFINITIVA. Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA- o las disposiciones que lo modifiquen. aclaren o sustituyan En todo caso, en contra de las mediciones semestrales o contras las mediciones parciales eventuales, no procede recurso alguno.

ARTICULO 14°:- IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Los impedimentos y recusaciones se tramitarán y decidirán en los términos previstos en el Artículo 38 y siguientes del Decreto Ley 760 de 2005 y en lo no previsto, se aplicará el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA- o las disposiciones que lo modifiquen. aclaren o sustituyan.

ARTICULO 16°-. ANEXO TÉCNICO. Las condiciones técnicas de este proceso, se encuentran contenidas en el documento denominado: "Anexo técnico del Proceso para Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales", el cual hace parte del presente Decreto.

ARTÍCULO 17°. INSTRUMENTOS DE LA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN. Los formatos o instrumentos que determinan la implementación y ejecución el "Proceso para MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES", se enlistan a continuación:

1. Concertación de Compromisos Funcionales y Comportamentales
2. Medición de la Gestión - Primer Semestre.
3. Medición de la Gestión - Segundo Semestre.
4. Medición de la Gestión Parcial Eventual.
 - 4.1. Medición de la Gestión Parcial Eventual Periodo Agosto 1/2020 - Enero 31/2021.
5. Consolidado Primer Semestre.
6. Consolidado Segundo Semestre.
 - 6.1 Consolidado Definitivo Periodo Agosto 1/2020 - Enero 31/2021.
7. Medición Definitiva Anual.

PARÁGRAFO: Se deja claramente establecido que los anteriores instrumentos determinan la implementación y ejecución del "Proceso para



Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales" que por este Decreto se adopta.

ARTÍCULO 18°- En caso de vacío en cualquier aspecto para la aplicación del "Proceso para Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales", se podrá acudir a la regulación fijada para la Evaluación del Desempeño Laboral de empleados públicos de carrera administrativa, prescindiendo de las relacionadas con Evaluación en Periodo de Prueba y Comisiones Evaluadoras, contenidas en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Reglamentario 1083 de 2015 y/o en las normas que las modifiquen, reemplacen o sustituyan, así como a las normas expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil al establecer el "Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba".

ARTÍCULO 19°-: VIGENCIA: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás normas que le sean contrarias.

Dado en la Alcaldía Municipal de Sabaneta, Antioquia, a los treinta y un (31) días del mes de julio del año dos mil veinte (2020).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


SANTIAGO MONTOYA MONTOYA
Alcalde

Proyectó: Rolando Jaramillo Bedoya
Asesor Jurídico

Revisó: Camilo Andrés Gómez Mosquera
Subdirector Talento Humano

Aprobó: Óscar Eduardo Carvajal Martínez
Secretario de Servicios Administrativos

ANEXO TÉCNICO DEL PROCESO PARA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES

I. DEFINICIONES

- **Mediciones y resultado.** La medición de la gestión consiste en estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo. Las mediciones son semestrales y parciales eventuales.

Por su parte, el resultado corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el provisional, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El puntaje obtenido en la medición definitiva corresponde a uno de los niveles de cumplimiento: Sobresaliente, satisfactorio y no satisfactorio.

- **Compromisos laborales:** Son aquellos que evidencian las competencias funcionales del empleo y las competencias comportamentales que debe acreditar todo servidor público en el ejercicio del empleo.

- **Competencias funcionales:** Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel.

- **Competencias comportamentales:** Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público provisional y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece.

Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: 1. Responsabilidad por personal a cargo. 2. Habilidades y aptitudes laborales. 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. 4. Iniciativa de innovación en la gestión. 5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

Nota aclaratoria. Las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018 y/o en las normas especiales que regulen esa materia. En todo caso, se concertarán entre tres (3) y cinco (5) compromisos comportamentales.

- **Metas institucionales:** Para los fines de la medición de la gestión, 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.

- **Superior:** El jefe inmediato del servidor con nombramiento provisional, será el responsable de medir la gestión de éste, siguiendo la metodología aquí contenida. En todo caso, el jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al provisional.

Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del provisional, no tendrán la competencia para medir su gestión, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.

- **Provisional:** Empleado público con nombramiento provisional que ocupa un cargo de carrera de administrativa, sin estar inscrito o con derechos derivados de la misma.

- **Terceros:** Son aquellos que aporten información verificable que sirva como evidencia del desempeño laboral y comportamiento del provisional.

- **Evidencias:** 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 objeto de medición de la gestión.

- **Compromisos de mejoramiento individual:** Corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que puede adoptar el superior durante el período de medición, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de sus compromisos.

- **Mediciones definitivas o Consolidado definitivo periodo agosto 1/2020-enero 31/2021:** Son los resultados obtenidos en la medición del periodo inicial que abarca de del 01 de agosto de 2020 al 31 de enero de 2021, o en adelante por los periodos anuales de medición.

II. ACTORES DEL PROCESO DE MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES.

De forma adicional a las obligaciones previstas en el Decreto Municipal que adopta a partir del 01 de agosto de 2020, el "Proceso para Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales", a los actores que intervienen en el mismo, les corresponden las siguientes obligaciones:

- **Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces.** Publicar a más tardar el treinta y un (31) de enero de cada año, las metas por áreas o dependencias de cada vigencia. (Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011).

Publicar los avances logrados por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas de la vigencia inmediatamente anterior conforme lo determina la ley.

- **Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.** Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.

- **Jefe de la de Unidad de Personal o quien haga sus veces.** Poner en funcionamiento el proceso para medición de la gestión de los empleados provisionales de la Entidad.

Divulgar las disposiciones reglamentarias relacionadas con dicho proceso y suministrar la orientación en materia del mismo.

- **Superiores y provisionales.** Participar de manera activa en las diferentes fases que integran el proceso de medición de la gestión: concertación de compromisos y sus seguimientos, acordar compromisos de mejoramiento individual cuando sea necesario, presentar las evidencias que se generen durante el período de medición evaluación. Corresponde al superior diligenciar los instrumentos de la medición de la gestión.

III. FASES PROCESO PARA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES.

El proceso de medición de la gestión de empleados públicos de provisionalidad se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases: i) Concertación de compromisos, ii) Seguimiento, iii) Evaluaciones parciales y iv) Calificación definitiva.

- Concertación de compromisos. En la primera fase, superior y provisional deberán concertar los compromisos, teniendo en cuenta los siguientes insumos: a) Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales. b) Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión. c) El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad del año inmediatamente anterior. d) El resultado de la última medición de la gestión del empleado provisional. e) Los compromisos de mejoramiento individual del período de medición inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.

Los compromisos a concertar son: i) Funcionales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en provisionalidad, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación. ii) Comportamentales: Son las competencias comportamentales definidas por el superior y el provisional. Estas pueden ser comunes a los servidores públicos y por nivel jerárquico; las comunes hacen referencia a las competencias que debe acreditar todo servidor público, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral; y por nivel jerárquico las establecidas para cada uno de los niveles propios de los empleos (Profesional, Técnico y Asistencial).

Compromisos funcionales. El número de compromisos a concertar para el período en que iniciará la implantación y aplicación del proceso de medición de la gestión de los empleados provisionales, el cual estará comprendido entre el 01 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021, o para los períodos anuales siguientes, no deberá ser superior a cinco (05). A cada uno se le asignará un porcentaje de cumplimiento sobre el 100% en números enteros.

Para la concertación de estos compromisos, el superior y el provisional partirán de la siguiente estructura: Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad) Así mismo, se precisa que los compromisos tienen que ser medibles y realizables. Estos tendrán un peso porcentual del 85% de la medición total.

Compromisos comportamentales. El número de compromisos a concertar para el período en que iniciará la implantación y aplicación del proceso de medición de la gestión de los empleados provisionales, el cual estará comprendido entre el 01 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021, o para los períodos anual siguientes, serán entre tres (03) y cinco (05), estos tendrán un peso porcentual del 15% de la medición de la gestión definitiva del provisional y la observación de su desarrollo podrá dar lugar a definición de compromisos de mejoramiento individual.

El nominador de acuerdo con la política institucional, el plan estratégico y el código de ética de la entidad, podrá proponer a los superiores la inclusión de máximo dos (02) compromisos comportamentales que él considere convenientes para la consecución de las metas institucionales.

- **Seguimiento.** Para el desarrollo de la segunda fase el superior podrá tener en cuenta los siguientes criterios para realizar el seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos: a) El avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión. b) Las evidencias que sean aportadas por el superior, provisional o un tercero sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

El superior informará al provisional el resultado del seguimiento, destacando sus avances, aportes, aspectos de mejora o incumplimiento en los compromisos.

- **AJUSTE DE COMPROMISOS.** Durante el período en que iniciará la implantación y aplicación del proceso de medición de la gestión de los empleados provisionales, el cual estará comprendido entre el 01 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021, o durante el período anual, los compromisos podrán ajustarse por alguna de las siguientes situaciones: a) Si durante el período de medición se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación. b) Por separación temporal del provisional del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario. c) Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo. d) Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto No. 648 de 2017 o la norma que lo modifique.

El ajuste de compromisos recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el período de medición.

- **Mediciones de la Gestión Semestrales en período anual.** Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del provisional, en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados para el período de medición de su gestión, para lo cual se verificará: i) las evidencias generadas en el período respectivo, ii) los resultados del seguimiento efectuado y iii) el avance de los Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.

Los compromisos funcionales serán evaluados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 – 100).

Para la medición de los compromisos comportamentales, el superior jerárquico tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo a su observación podrá establecer un plan de mejoramiento individual, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	RESULTADOS NUMÉRICOS
BAJO	4 a 6
ACEPTABLE	7 a 9

ALTO	10 a 12
MUY ALTO	13 a 15

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE DESARROLLO

BAJO: El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.

ACEPTABLE: El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.

ALTO: El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.

MUY ALTO: El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.

- **Mediciones de la Gestión parciales eventuales.** Son aquellas que se generan por alguna de las causales mencionadas en el Decreto Municipal que adopta a partir del 01 de agosto de 2020, el “Proceso para Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales”, y que corresponden a un porcentaje proporcional por el tiempo laborado por el provisional. Para realizar estas mediciones de la gestión parciales eventuales, el superior jerárquico del provisional deberá tener en cuenta que estas proceden siempre y cuando se configure alguna de las causales previstas en dicho Decreto Municipal.
- **Medición definitiva por el período en que iniciará la implantación y aplicación del “Proceso de Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales” (01 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021) o definitiva anual.** Para consolidarla se tendrán en cuenta los siguientes criterios: - Corresponde a la sumatoria de los porcentajes obtenidos por el provisional en las mediciones semestrales (incluyendo las parciales eventuales cuando se hubieren presentado), reiterando que en el caso del primer periodo de medición que iniciará la implantación del proceso no hay lugar a mediciones semestrales. - Atiende a uno de los niveles previstos en la escala definida en el Decreto Municipal que adopta a partir del 01 de agosto de 2020, el “Proceso para Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales”.

MUNICIPIO DE SABANETA
PROCESO: MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES

Con el fin de dar cumplimiento y tener control en la medición de la gestión de los empleado provisionales, es necesario realizar la CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el superior y el provisional dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de medición, o de la posesión del servidor según corresponda.

MUNICIPIO DE SABANETA											
PERÍODO DE EVALUACIÓN	DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO	FECHA DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	DÍA	MES	AÑO
I. IDENTIFICACIÓN DEL PROVISIONAL											
Tipo de Documento	Número de identificación		Primer Apellido			Segundo Apellido					
	Primer Nombre		Otros Nombres			Nivel Jerárquico					
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado											
Denominación del Empleo								Código		Grado	
Próposito del Empleo											
II. IDENTIFICACIÓN DEL SUPERIOR											
Tipo de Documento	Número de identificación		Primer Apellido			Segundo Apellido					
	Primer Nombre		Otros Nombres			Nivel Jerárquico					
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador											
Denominación del Empleo								Código		Grado	
III. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES											
COMPROMISOS FUNCIONALES											
TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES (DEBEN SUMAR 100%)											
IV. CONCERTACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES											
No	COMPETENCIAS										
1											
2											
3											
4											
5											
V. FIRMAS											
FIRMA DEL PROVISIONAL						FIRMA DEL JEFE INMEDIATO					

2	COMPETENCIA		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
			Siempre
			Frecuentemente
			Siempre
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo	Resultado Numérico	
3	COMPETENCIA		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
			Siempre
			Siempre
			Frecuentemente
			Siempre
			Siempre
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo	Resultado Numérico	
4	COMPETENCIA		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo	Resultado Numérico	
5	COMPETENCIA		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo	Resultado Numérico	
MEDICIÓN GESTIÓN TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES			
VI. RESULTADO CONSOLIDADO MEDICIÓN DE LA GESTIÓN PARCIAL EVENTUAL			
		PESO	CALIFICACIÓN
	1. COMPROMISOS FUNCIONALES	85%	
	2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES	15%	
		TOTAL PRIMER SEMESTRE	
V. FIRMAS			
FIRMA DEL PROVISIONAL		FIRMA DEL JEFE INMEDIATO	

MUNICIPIO DE SABANETA
PROCESO: MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES
MEDICIÓN DE LA GESTIÓN - SEGUNDO SEMESTRE

Con el fin de dar cumplimiento y tener control en la medición de la gestión de los empleados provisionales, es necesario realizar la correspondiente al Segundo Semestre. Comprende el período entre el 1 de agosto y al 31 de enero del año siguiente. Esta medición deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

MUNICIPIO DE SABANETA											
PERÍODO DE EVALUACIÓN	DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO	FECHA DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	DÍA	MES	AÑO
	I. IDENTIFICACIÓN DEL PROVISIONAL										
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer Apellido			Segundo Apellido				
	Primer Nombre			Otros Nombres			Nivel Jerárquico				
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado											
Denominación del Empleo								Código		Grado	
Propósito del Empleo											
II. IDENTIFICACIÓN DEL SUPERIOR											
Tipo de Documento	Número de Identificación			Primer Apellido			Segundo Apellido				
	Primer Nombre			Otros Nombres			Nivel Jerárquico				
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador											
Denominación del Empleo								Código		Grado	
IV. MEDICIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES											
COMPROMISOS FUNCIONALES								Peso%	Evaluación (1-100)	Resultado	
TOTAL											
TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES - 85%											
V. CONCERTACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES											
No	COMPETENCIAS										
1	COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS									
		CONDUCTAS ASOCIADAS									
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?										
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?										
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente										
	Nivel de Desarrollo					Resultado Numérico					
	COMPETENCIA										

2	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo	Resultado Numérico	
3	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		Si
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo	Bajo	Resultado Numérico 0
4	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo		Resultado Numérico N/A
5	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo		Resultado Numérico
MEDICIÓN GESTIÓN TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES			
VI. RESULTADO CONSOLIDADO MEDICIÓN DE LA GESTIÓN PARCIAL EVENTUAL			
		PESO	CALIFICACIÓN
1 COMPROMISOS FUNCIONALES		85%	
2 TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES		15%	
TOTAL SEGUNDO SEMESTRE			
V. FIRMAS			
FIRMA DEL PROVISIONAL		FIRMA DEL JEFE INMEDIATO	

2	COMPETENCIA		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo		Resultado Numérico
3	COMPETENCIA		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo		Resultado Numérico
4	COMPETENCIA		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo		Resultado Numérico
5	COMPETENCIA		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		
	CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
	1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		
	2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		
	En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente		
	Nivel de Desarrollo		Resultado Numérico
MEDICIÓN GESTIÓN TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES			
VI. RESULTADO CONSOLIDADO MEDICIÓN DE LA GESTIÓN PARCIAL EVENTUAL			
		PESO	CALIFICACIÓN
1. COMPROMISOS FUNCIONALES		85%	
2. TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES		15%	
TOTAL SEGUIMIENTO PARCIAL EVENTUAL			
V. FIRMAS			
MOTIVO SEGUIMIENTO			
FIRMA DEL PROVISIONAL		FIRMA DEL JEFE INMEDIATO	

MUNICIPIO DE SABANETA
PROCESO: MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES
CONSOLIDADO PRIMER SEMESTRE

Con el fin de dar cumplimiento y tener control de la medición de la gestión de los empleados provisionales, es necesario realizar el consolidado del primer semestre, en el caso que se hayan presentado mediciones de la gestión parciales eventuales durante el lapso comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de julio del año respectivo. Este consolidado deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

MUNICIPIO DE SABANETA											
PERÍODO DE EVALUACIÓN	DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO	FECHA DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	DÍA	MES	AÑO
	I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO										
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer Apellido			Segundo Apellido				
	Primer Nombre			Otros Nombres			Nivel Jerárquico				
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado											
Denominación del Empleo								Código	Grado		
Próposito del Empleo											
II. IDENTIFICACIÓN DEL PROVISIONAL											
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer Apellido			Segundo Apellido				
	Primer Nombre			Otros Nombres			Nivel Jerárquico				
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador											
Denominación del Empleo								Código	Grado		
III. RESULTADO CONSOLIDADO											
MEDICIONES					Fecha Inicio	Fecha Fin	Calificación	Días	Total		
CONSOLIDADO MEDICIÓN DE LA GESTIÓN SEMESTRE I											
IV. FIRMAS											
FIRMA DEL PROVISIONAL						FIRMA DEL JEFE INMEDIATO					

MUNICIPIO DE SABANETA
PROCESO: MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES
CONSOLIDADO SEGUNDO SEMESTRE

Con el fin de dar cumplimiento y tener control de la medición de la gestión de los empleados provisionales, es necesario realizar el consolidado del segundo semestre, en el caso que se hayan presentado mediciones de la gestión parciales eventuales durante el lapso comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de enero del año siguiente. Este consolidado deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

MUNICIPIO DE SABANETA											
PERIODO DE EVALUACIÓN	DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO	FECHA DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	DÍA	MES	AÑO
	I. IDENTIFICACIÓN DEL PROVISIONAL										
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer Apellido			Segundo Apellido				
	Primer Nombre			Otros Nombres			Nivel Jerárquico				
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado											
Denominación del Empleo							Código	Grado			
Próposito del Empleo											
II. IDENTIFICACIÓN DEL SUPERIOR											
Tipo de Documento	Número de Identificación			Primer Apellido			Segundo Apellido				
	Primer Nombre			Otros Nombres			Nivel Jerárquico				
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador											
Denominación del Empleo							Código	Grado			
III. RESULTADO CONSOLIDADO											
MEDICIONES					Fecha Inicio	Fecha Fin	Calificación	Días	Total		
CONSOLIDADO MEDICIÓN DE LA GESTIÓN SEMESTRE II											
IV. FIRMAS											
FIRMA DEL PROVISIONAL					FIRMA DEL JEFE INMEDIATO						

MUNICIPIO DE SABANETA
PROCESO: MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES
CONSOLIDADO DEFINITIVO PERIODO AGOSTO 1/2020 - ENERO 31/2021

Con el fin de dar cumplimiento y tener control de la medición de la gestión de los empleados provisionales, es necesario realizar el consolidado de la medición, en el caso que se hayan presentado mediciones de la gestión parciales eventuales durante el lapso comprendido entre el 1 de agosto 2020 y el 31 de enero de 2021. Este consolidado deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.

MUNICIPIO DE SABANETA											
PERIODO DE EVALUACIÓN	DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO	FECHA DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	DÍA	MES	AÑO
	I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO										
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer Apellido			Segundo Apellido				
	Primer Nombre			Otros Nombres			Nivel Jerárquico				
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado											
Denominación del Empleo							Código		Grado		
Próposito del Empleo											
II. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADOR											
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer Apellido			Segundo Apellido				
	Primer Nombre			Otros Nombres			Nivel Jerárquico				
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador											
Denominación del Empleo							Código		Grado		
III. RESULTADO CONSOLIDADO											
MEDICIONES					Fecha Inicio	Fecha Fin	Calificación	Días	Total		
CONSOLIDADO MEDICIÓN DE LA GESTIÓN SEMESTRE II											
IV. FIRMAS											
FIRMA DEL PROVISIONAL					FIRMA DEL JEFE INMEDIATO						

MUNICIPIO DE SABANETA
PROCESO: MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES
MEDICIÓN DEFINITIVA

Con el fin de dar cumplimiento y tener control de la medición de la gestión de los empleados provisionales, es necesario realizar la MEDICIÓN DEFINITIVA. Por tratarse de la primera ocasión en que se aplicará el instrumento, comprende el periodo entre el 1 de agosto de 2020 y el 31 de enero de 2021, y en caso de haberse realizado durante tal lapso mediciones parciales eventuales, deberán considerarse para arrojar el resultado definitivo. Esta medición deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.

MUNICIPIO DE SABANETA											
PERIODO DE EVALUACIÓN	DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO	FECHA DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	DÍA	MES	AÑO
I. IDENTIFICACIÓN DEL PROVISIONAL											
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer Apellido				Segundo Apellido			
	Primer Nombre			Otros Nombres				Nivel Jerárquico			
								Asistencial			
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado											
Denominación del Empleo											
Secretario											
								Código	Grado		
								440	02		
Propósito del Empleo											
Responder ante su respectivo jefe, por la correcta y oportuna ejecución administrativa, transcripción y dotación de papelería y útiles para la oficina, atender eficiente, cortes y adecuadamente, el teléfono y al público interno y externo que ingrese a la oficina.											
II. IDENTIFICACIÓN DEL SUPERIOR											
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer Apellido				Segundo Apellido			
	Primer Nombre			Otros Nombres				Nivel Jerárquico			
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador											
Denominación del Empleo											
Secretario de Despacho											
								Código	Grado		
								020			
III. RESULTADO CONSOLIDADO											
MEDICIONES PARCIALES EVENTUALES								Calificación	Peso	Total	
										MEDICIÓN DEFINITIVA	0.00
										NIVEL	
V. NOTIFICACIÓN											
NOMBRE DEL PROVISIONAL				NOMBRE SUPERIOR							
FIRMA PROVISIONAL				FIRMA SUPERIOR							
FECHA NOTIFICACIÓN											

MUNICIPIO DE SABANETA
PROCESO: MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES
MEDICIÓN DE LA GESTIÓN - PRIMER SEMESTRE

Con el fin de dar cumplimiento y tener control en la medición de la gestión de los empleados provisionales, es necesario realizar la correspondiente al Primer Semestre. Comprende el período entre el 1 de enero y al 31 de julio del mismo año. Esta medición deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

MUNICIPIO DE SABANETA											
PERÍODO DE EVALUACIÓN	DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO	FECHA DE CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS	DÍA	MES	AÑO
	I. IDENTIFICACIÓN DEL PROVISIONAL										
Tipo de Documento	Número de identificación		Primer Apellido				Segundo Apellido				
	Primer Nombre		Otros Nombres				Nivel Jerárquico Asistencial				
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado											
Denominación del Empleo								Código	Grado		
Próposito del Empleo											
II. IDENTIFICACIÓN DEL SUPERIOR											
Tipo de Documento	Número de Identificación		Primer Apellido				Segundo Apellido				
	Primer Nombre		Otros Nombres				Nivel Jerárquico				
Área o Dependencia a la que pertenece el evaluador											
Denominación del Empleo								Código	Grado		
III. EVALUACIÓN DE COMPROMISOS FUNCIONALES											
COMPROMISOS FUNCIONALES								Peso%	Evaluación (1-100)	Resultado	
								TOTAL			
								TOTAL COMPROMISOS FUNCIONALES - 85%			
IV. CONCERTACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES											
No.	COMPETENCIAS										
1	COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS									EVALUACION
		CONDUCTAS ASOCIADAS									
1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?											
2. ¿Estas conductas le han permitido aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?											
En caso de ser afirmativa la respuesta 2 - Sustente											
Nivel de Desarrollo		Resultado Numérico									