



"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCESO DE MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES Y SE DEROGAN LOS DECRETOS 309 DE 2020 Y 029 DE 2021"

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE SABÁNTEA, 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;

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 en el marco del Sistema de Control Interno, para que 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 el 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 con radicado 2-2009-07345 del 08 de mayo de 2009, expresó: *"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 período 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”.

7. Que en el Criterio Unificado "Evaluación funcionarios vinculados en nombramiento provisional" del 05 de julio de 2016 expedido por la CNSC, se expresa 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 escalafonados.
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 período 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, el 31 de julio de 2020, se expidió el Decreto Municipal N° 309 *"Por medio del cual se Adopta el Proceso para Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales"*, el mismo que rigió desde la fecha de publicación, ocurrida el día de su emisión; además, posteriormente, a través del Decreto Municipal 029 del 20 de enero de 2021, se adicionó un numeral al Artículo 17° del primer Acto Administrativo en mención, con el fin de adoptar el formato 8. del proceso indicado, correspondiente a la *Medición de la Gestión Definitiva – Periodo Agosto 01 de 2020 a Enero 31 de 2021.*
12. Que además de lo expuesto en precedencia, se han detectado algunos aspectos técnicos o normativos que dentro del proceso allí aludido deben afinarse o ser objeto de mejora; en ese orden de cosas, por medio del presente Decreto se recogerá en un solo cuerpo -previos los ajustes necesarios-, la regulación relacionada con el "Proceso de Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales", y en ese sentido habrán de derogarse expresamente los Decretos Municipales 309 y 029, del 31 de julio de 2020 y 20 de enero de 2021, respectivamente.

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1°-: Según lo señalado en la parte motiva del presente Acto, se **ESTABLECE** el *"Proceso de Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales"*; la regulación respectiva, para todos los efectos, quedará recogida en el presente Acto Administrativo, de acuerdo con los Artículos que se plasman a continuación:

ARTÍCULO 2°-: El "Proceso de Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales", tiene la estructura, desarrollo y procedimientos fijados en este Decreto y además de conformidad con los formatos o instrumentos establecidos para ello, los cuales hacen parte integrante del mismo, toda vez que por su intermedio se determina la implantación y ejecución del proceso.



ARTÍCULO 3°- 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 4°- La implementación de este proceso y sus instrumentos, se aplicará a partir del 01 de febrero de 2021 en periodos anuales que 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 5°- **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 6°- **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) del periodo anual (01 de febrero del año respectivo al 31 de enero del siguiente), o (ii) 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 por parte del superior jerárquico, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

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 7°- **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 8°- **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 del provisional como resultado de traslado o reubicación del mismo. 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.

ARTÍCULO 9°:- COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO. Si durante el período de medición el 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 10°:- MEDCIÓN DE LA GESTIÓN DEFINITIVA. Comprende el período entre el 01 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.

ARTÍCULO 11°:- ESCALA DE LA MEDICIÓN. La Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales 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	Menor o igual al 65%



ARTICULO 12°:- CONSECUENCIAS DE LA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO. Ante un resultado de No Satisfactorio del periodo anual, 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 13°:- PLAZOS PARA MEDICIONES, COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES. Los superiores responsables de realizar la medición de la gestión de los empleados provisionales, deberán hacerlo dentro de los plazos y casos acá dispuestos.

Los empleados provisionales objeto de la medición de su gestión, tienen el derecho de solicitarla, dentro de los cinco (05) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para la medición respectiva o a la ocurrencia del hecho que la motiva.

Si dentro de los cinco (05) días siguientes a la solicitud ante el superior jerárquico responsable de efectuar la medición, este no lo hiciere, la misma, sea parcial eventual, semestral o definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. La no medición podrá dar lugar a investigación disciplinaria.

Las comunicaciones y notificaciones de la medición de la gestión (parcial eventual, semestral o definitiva), se realizarán dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a que se produzca. Las parciales eventuales y semestrales se comunicarán por escrito y las definitivas se notificarán de igual forma.

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se enviará por correo certificado una copia de la misma a la dirección que obre en la historia laboral del empleado provisional y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual aquella fue entregada.

ARTÍCULO 14°:- RECURSOS CONTRA LA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DEFINITIVA. Contra la Medición de la Gestión Definitiva expresa o presunta podrá interponerse el Recurso de Reposición ante el superior que la efectuó y el de Apelación para ante el inmediato superior de este, cuando considerare que se produjo con violación de las normas que la regulan.

Los Recursos se presentarán personalmente ante el superior por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (05) días siguientes a ella.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA-) o en las normas que la modifiquen, aclaren, reemplacen o sustituyan.

Contra las evaluaciones semestrales o parciales eventuales expresas o presuntas, no procederá recurso alguno.

ARTICULO 15°:- IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Los responsables de medir la gestión de los empleados en provisionalidad deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con estos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil o exista enemistad grave



con el provisional objeto de la medición o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

El superior al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al Jefe de la Entidad, quien, mediante Acto Administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los cinco (05) días siguientes. De aceptarlo designará otro servidor público y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre la medición de la gestión del empleado provisional objeto de la misma.

El provisional podrá recusar al superior jerárquico ante el Jefe de la Entidad cuando advierta alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal caso se aplicará el procedimiento descrito en el inciso anterior en lo que sea pertinente.

En todo caso la recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación.

En lo no previsto, se aplicará lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA-) o en las normas que la modifiquen, aclaren, reemplacen o sustituyan.

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

ARTÍCULO 17°-. INSTRUMENTOS DE LA MEDICIÓN DE LA GESTIÓN. Los formatos o instrumentos que determinan la implementación y ejecución el "Proceso de 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.
5. Consolidado Primer Semestre.
6. Consolidado Segundo Semestre.
7. Medición Definitiva Anual.

PARÁGRAFO: Se deja claramente establecido que los anteriores instrumentos determinan la implementación y ejecución del "Proceso de Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales" que por este Decreto se establece.

ARTÍCULO 18°-: En caso de vacío en cualquier aspecto para la aplicación del "Proceso de 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, aclaren, 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°-: DEROGATORIAS: Este Acto Administrativo deroga los Decretos Municipales 309 del 31 de julio de 2020 y 029 del 20 de enero de 2020; con todo, tales normas seguirán rigiendo los procesos que iniciaron bajo su imperio y hasta tanto lleguen a su culminación.

ARÍCULO 20°-: VIGENCIA: El presente Decreto entra en vigencia desde la fecha de su publicación y rige a partir del período anual de la Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales que inicia el 01 de febrero de 2021.

Dado en la Alcaldía Municipal de Sabaneta, Antioquia, a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil veintiuno (2021).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


SANTIAGO MONTOYA MONTOYA
Alcalde

Proyectó: *Rolando Jaramillo Becerra*
Asesor Jurídico 

Revisó: *Juan Sebastián García Carmona*
Subdirector Talento Humano

Aprobó: *Óscar Eduardo Carvajal Martínez*
Secretario de Servicios Administrativos 

ANEXO TÉCNICO DEL PROCESO DE 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 provisionales 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 en calidad de provisional.

- **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 con naturaleza 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 trasparente 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:** Son los resultados obtenidos en la medición de la gestión de los empleos provisionales por los correspondientes periodos anuales.

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

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 superiores jerárquicos 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 medición.

- **Jefe de la 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 de la gestión. Corresponde al superior diligenciar los instrumentos de la medición de la gestión.

III. FASES DEL PROCESO DE 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) Mediciones Parciales y iv) Medición 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 de vinculación; 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 anual del proceso de medición de la gestión de los empleados provisionales, 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 los períodos anuales, 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 Alcalde de acuerdo con la política institucional, el plan estratégico y el Código de Integridad 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 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 provisional o reubicación de su empleo. d) Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto N° 1083 de 2015 o la norma que lo modifique, aclare, sustituya o reemplace.

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

DESCRPCIÓN 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 040 del 29 de enero de 2021, el cual estableció el "Proceso de 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 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). - Atiende a uno de los niveles previstos en la escala definida en el Decreto Municipal 040 del 29 de enero de 2021, el cual contempla el "Proceso de Medición de la Gestión de los Empleados Provisionales".