



**MEDICIÓN COMPETENCIA
LABORAL FUNCIONARIOS
PROVISIONALES Y LOS QUE SE
ENCUENTRAN EN REGIMEN
ESPECIAL DE MANEJO PNN**


Código: GTH_IN_14

Versión: 1

Vigente desde: 18/02/2019

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN EL DILIGENCIAMIENTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO.	2
3 VINCULACIÓN Y PERMANENCIA DE PERSONAL PROVISIONAL Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO	3
4 PROPÓSITO DE LA MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO.....	3
5 RESPONSABLES DE LA MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO.....	3
6 ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN EL DILIGENCIAMIENTO DEL FORMATO	4
7 RECURSOS CONTRA LOS RESULTADOS FINALES DE LA MEDICION DE LA COMPETENCIA LABORAL:	14
8 DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA	15
9 IMPOSIBILIDAD DEL REGISTRO EN CARRERA Y OTROS PRIVILEGIOS PARA LOS FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO.....	15

	MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN	Código: GTH_IN_14
		Versión: 1
		Vigente desde: 18/02/2019

1. INTRODUCCIÓN

Dentro del marco del mejoramiento continuo al interior de las entidades y buscando proyectarse hacia una gestión pública efectiva, eficiente, eficaz y transparente, la entidad ha diseñado LA MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL PARA FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN-, el cual permitirá contribuir de manera significativa a este proceso de mejoramiento en la gestión, como quiera que se basa en los planes, programas y metas institucionales que tiene proyectada la entidad para la vigencia correspondiente.


La Ley 489 de 1998, establece que en cumplimiento de los principios de la función pública, debe evaluar el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo que implica que todos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, por lo que el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño de los funcionarios, el cual debe garantizar el logro de los fines misionales.

Este instructivo fue diseñado de manera práctica para que su implementación no presente inconvenientes y permita proyectar a la entidad hacia la cultura de la Evaluación, lo que favorecerá todo el proceso de gestión de la misma.

2. ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN EL DILIGENCIAMIENTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO.

Con el ánimo que este proceso sea ágil y enriquecedor, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Conocimiento de las Metas Institucionales y Plan de Acción de la Dependencia y áreas de la entidad -POA, entre otros insumos, con el propósito de determinar cuáles serán las tareas funcionales que el funcionario provisional y en régimen especial de manejo, se compromete a desarrollar durante la vigencia.
- Teniendo en cuenta que el funcionario provisional y el que se encuentra en régimen especial de manejo ocupan un cargo de carrera de manera transitoria y así mismo es responsable de cumplir las funciones específicas del cargo asignado, tanto el Jefe inmediato como el funcionario provisional y de régimen especial de manejo deberán tener como base el manual de funciones, para la proyección de las tareas funcionales.

	MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN	Código: GTH_IN_14
		Versión: 1
		Vigente desde: 18/02/2019

3 VINCULACIÓN Y PERMANENCIA DE PERSONAL PROVISIONAL Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO

La vinculación y permanencia está regulada por los artículos 25 de la Ley 909 de 2004 y los establecidos en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública No. 1083 de 2015.

Sin perjuicio de lo estipulado en normas superiores, la medición de la competencia laboral se deberá tener en cuenta para:

- a) Establecer y desarrollar acciones de mejoramiento
- b) Contribuir con la mejora del clima laboral y la cultura organizacional.
- c) Valorar la gestión de la Dependencia en la cual se encuentre ubicado.


4 PROPÓSITO DE LA MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO.

Verificar, evaluar y medir su aporte al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones que le fueron asignadas, garantizando la prestación del servicio público, a través del cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios y propios del cargo, que conllevan a demostrar los resultados de su gestión.

5 RESPONSABLES DE LA MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL DE LOS SERVIDORES CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO.

Los responsables de llevar a cabo el proceso están dirigido a los servidores con nombramiento provisional, los de régimen especial de manejo y los jefes inmediatos.

Estos últimos, son los encargados de realizar el seguimiento obligatorio durante el periodo de manera permanente y deben acopiar los productos y/o evidencias fijadas y adicionales que permitan validar el cumplimiento de las tareas funcionales previamente establecidas con el funcionario provisional y el de régimen especial de manejo, en términos de oportunidad, calidad, pertinencia, claridad, veracidad, suficiencia y actualización y de esto dejará registro en actas de seguimiento respectivo en cada uno de los seguimientos.

	MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN	Código: GTH_IN_14
		Versión: 1
		Vigente desde: 18/02/2019

En las mismas reuniones o encuentros, se establecerán mecanismos de mejoramiento (Planes de Mejoramiento Individual) por el siguiente trimestre o por el tiempo restante para culminar ya sea dentro de la primera medición o la segunda, según sea el caso.

En todos los casos la medición de la competencia laboral será realizada al final de cada periodo o cuando corresponda, por el funcionario y el jefe inmediato quien deberá ocupar un empleo de grado igual o superior del funcionario a evaluar.

6 ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN EL DILIGENCIAMIENTO DEL FORMATO

El Instrumento de evaluación se encuentra definido en: Competencias Tareas Funcionales, Competencias Comportamentales (para el primer semestre y para el segundo semestre), Productos- Evidencias y Valoración final.


6.1. COMPETENCIAS TAREAS FUNCIONALES

- DATOS GENERALES

- En este espacio se debe diligenciar los datos correspondientes al empleo, identificación y dependencias a la cual pertenece el funcionario en calidad de provisionalidad, el de régimen especial de manejo y del jefe inmediato.
- Se registrará el propósito principal del empleo del funcionario provisional o de régimen especial de manejo.

- EJECUCIÓN DEL PLAN DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL

- El plazo de ejecución del PLAN DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA, se proyectará por el periodo completo de doce (12) meses contados a partir del 01 de febrero del año correspondiente, hasta el 31 de enero del siguiente año, registrando la fecha de suscripción.
- Para efectos de la Implementación del ajuste a la MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA DE LOS FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN vinculados a Parques Nacionales Naturales, el periodo a evaluar será a partir del 01 de febrero del cursante hasta el 31 de Enero de la siguiente vigencia.

	MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN	Código: GTH_IN_14
		Versión: 1
		Vigente desde: 18/02/2019

- SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DEL PERIODO Y MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL

La medición del rendimiento laboral del personal vinculado provisionalmente y los que se encuentran en régimen especial de manejo, se debe realizar mínimo dos (2) veces en el periodo y ésta debe hacerse efectiva dentro de los primeros quince (15) días hábiles al vencimiento correspondiente, esto es:

Primer corte de la medición Semestral: entre el 01 de febrero y el 31 de julio. La medición se realizará dentro de los quince días hábiles siguientes al vencimiento de este término.

Segundo corte de la medición Semestral: entre 01 de agosto y el 31 enero del siguiente año. La medición se realizará dentro de los quince días hábiles siguientes al vencimiento de este término.

NOTA: Si en alguno de los periodos se presentan situaciones administrativas que implique algunas de las situaciones que se relacionan a continuación, estas serán efectivas si el lapso a medir es igual o superior a **cuarenta y cinco (45) días**, si éste término es inferior, el nuevo jefe asumirá el tiempo completo y la medición se soportará en los productos entregados y resultados alcanzados a la fecha de ocurrencia de:

- Cambio o traslado del jefe inmediato.
- Traslado del funcionario
- Medición anticipada del rendimiento.

Para llevar a cabo una **Medición anticipada del rendimiento**, se realizará en los casos en que se evidencie incumplimiento de las funciones asignadas y por un bajo desempeño laboral por parte del funcionario provisional o en régimen especial de manejo, como resultado de los seguimientos realizados durante el periodo, por lo que el evaluador debe solicitar al nominador autorización para efectuar una medición anticipada.

Esta solicitud debe estar debidamente documentada y claramente expuesta y existir evidencias documentales con anterioridad a la fecha de la solicitud respecto de la deficiencias del rendimiento laboral soportadas en las actas de seguimiento y/o requerimientos y/o memorandos, entre otros.



**MEDICIÓN COMPETENCIA
LABORAL FUNCIONARIOS
PROVISIONALES Y LOS QUE SE
ENCUENTRAN EN REGIMEN
ESPECIAL DE MANEJO PNN**

Código: GTH_IN_14

Versión: 1

Vigente desde: 18/02/2019

Si realizada la medición anticipada de la competencia, los resultados ubican al funcionario evaluado, en un Nivel Aceptable con un porcentaje final de cumplimiento entre el 70 y 80% de cumplimiento en las tareas funcionales, se iniciará una nueva proyección de tareas funcionales para el periodo faltante por terminar y se realizará un Plan de Mejoramiento Individual según corresponda.

Es importante anotar que esta medición podrá realizarse siempre y cuando hayan pasado por lo menos tres (3) meses desde la última evaluación definitiva.

Para cada situación administrativa presentada, se utilizará un formato adicional y para la consolidación final se registrará todas las valoraciones obtenidas para cada periodo.

- PROYECCIÓN Y VALORACIÓN DE TAREAS FUNCIONALES PARA EL PERIODO

• Metas de la Dependencia:

Se deberá registrar la o las metas del área o de la dependencia a las cuales el desempeño del funcionario impacta de manera importante en la consecución de los objetivos del área.

• Tareas funcionales


Las Tareas Funcionales serán proyectadas conjuntamente con el jefe inmediato dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su posesión y a la entrega de las funciones del cargo a ocupar.

El número de tareas funcionales para el periodo evaluado, serán entre tres (3) y cinco (5) objetivos y a cada uno de estos se le determinará un porcentaje de cumplimiento, en donde la sumatoria de los porcentajes de cada una de las tareas no podrá ser superior al 100%.

Conjuntamente con la proyección de las tareas funcionales para el periodo, se deben determinar los productos o evidencias a entregar y las condiciones de resultados requeridos para cada una de las tareas propuestas el jefe inmediato.

Su proyección se realizará utilizando verbos que impliquen acción y que generen un producto o productos específicos, enmarcados en una condición de calidad.

• Productos o Evidencias

	MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN	Código: GTH_IN_14
		Versión: 1
		Vigente desde: 18/02/2019

Cada tarea funcional, generará una serie de productos/resultados; en la casilla correspondiente se deberá registrar las características que deben poseer cada uno de ellos y así mismo la fecha o fechas en las cuales se proyecta su entrega durante el periodo en caso de ser necesario, importante que el funcionario, genere un plan de trabajo que le permita direccionar el desarrollo de su labor.

- **Valoración de las tareas funcionales**

Esta valoración se proyecta teniendo en cuenta la importancia que tenga cada una de ellas y en todo caso la sumatoria final no puede superar el 100%. La calificación final posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con el peso porcentual del 85%, que corresponde al componente funcional.

Antes de cada medición semestral de la competencia laboral, se deben registrar como mínimo dos (2) seguimientos antes de la primera evaluación, los cuales deberán quedar consignados en acta de reunión respectiva, como soporte al seguimiento respectivo y retroalimentación realizada.

- **Situaciones Administrativas**

Esta casilla solamente deberá diligenciarse cuando se requiera una medición diferente a la semestral y así mismo se utilizará el mismo formato por cada vez que se genere una medición, para el caso de las siguientes situaciones:

- a) Cambio o traslado del jefe inmediato.
- b) Traslado del funcionario
- c) Medición anticipada del rendimiento.

Y en esta se deberá registrar:

Días evaluados

Esta casilla se utilizará cuando se presente situaciones administrativas que generen una medición. En este punto se registrará el número de días a evaluar y, en la casilla de porcentaje (%) esperado se deberá tener en cuenta la siguiente formulación:

Porcentaje por tarea funcional multiplicado (X) por el número de días a evaluar; dividido por 360 días:

Ejemplo: **30% x 86 (días a evaluar) = 7.17%**



**MEDICIÓN COMPETENCIA
LABORAL FUNCIONARIOS
PROVISIONALES Y LOS QUE SE
ENCUENTRAN EN REGIMEN
ESPECIAL DE MANEJO PNN**

Código: GTH_IN_14

Versión: 1

Vigente desde: 18/02/2019

360 Días

Porcentaje de cumplimiento esperado:

Una vez realizada esta operación, el resultado obtenido corresponde a lo que se espera que el funcionario en provisionalidad y los que se encuentran en régimen especial de Manejo obtenga de la medición realizada y se registrará conforme se publica en la siguiente imagen:

PROYECCIÓN Y VALORACIÓN DE TAREAS FUNCIONALES PARA EL PERIODO									
METAS DEL ÁREA DE DESEMPEÑO Relacionar la metas o metas del área de desempeño	TAREAS FUNCIONALES Se debe basar en el manual de funciones, Objetivos del área, POA, y Propósito principal del empleo	PRODUCTOS (evidencias) Descripción de productos a entregar. Relacionar los que sean necesarios	VALORACION PROYECTADA	MEDICION POR SITUACION ADMINISTRATIVA			PRIMERA MEDICIÓN	SEGUNDA MEDICIÓN	VALORACION FINALMENTE OBTENIDA (%)
				Días a evaluar	Porcentaje de cumplimiento ESPERADO	Porcentaje de cumplimiento ALCANZADO			
Coordinación de las actividades técnicas y administrativas para el manejo y organización de la documentación producida y recibida, así como las actividades relacionadas con la atención integral del cliente.	Organizar y archivar periódicamente la correspondencia allegada a la dependencia, de acuerdo con las series documentales y los procedimientos establecidos por la entidad.	Carpetas virtuales de los años 2010-2012, organizadas de acuerdo con las series documentales de conformidad con el plan de trabajo que se anexa.	30%	86	7,17%	7,17	0,00%	0,00%	0,00%

Porcentaje de cumplimiento Alcanzado:


Verificadas y revisadas las evidencias del desempeño por parte del jefe inmediato y la gestión con base de los productos entregados, se podrá determinar el porcentaje de la calificación que finalmente alcanza el funcionario provisional y régimen especial de manejo.

6.2. PROYECCIÓN Y VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Para el proceso de evaluación, las competencias comportamentales que harán parte integral de la evaluación serán las que se establecen en el Decreto 815 de 2018, así como los valores éticos contemplados en el código de integridad que la entidad adoptó mediante Resolución No 0412 de octubre de 2018.

Las competencias comportamentales, serán:

Competencia común a los servidores públicos: Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.

	MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN	Código: GTH_IN_14
		Versión: 1
		Vigente desde: 18/02/2019

Competencia Comportamental por Nivel Jerárquico: son las competencias comportamentales que se deben establecer y que se encuentran contenidas en el Decreto 815 de 2018.

Principios y valores institucionales: Los principios y valores que rigen el actuar de los servidores públicos de Parques Nacionales Naturales de Colombia están adoptados a través del Código de Ética -Resolución No 0412 de octubre de 2018-.

Definición y valoración para las competencias comportamentales para el periodo

De conformidad con el Nivel Jerárquico que ostente el funcionario provisional y los que se encuentran en régimen especial de manejo, se deberán establecer un mínimo de cuatro (4) Competencias, entre las que deberán determinarse tanto Competencias comunes, del nivel jerárquico como un valor ético contenido en el código de integridad.

A partir de la presente vigencia, las competencias comportamentales tendrán un componente valorativo e incidirá directamente en la calificación.

Una vez definidas las cuatro (4) competencias se les asignarán un valor porcentual, el cual en su sumatoria no podrá exceder del 100%. La calificación final posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con el peso porcentual del 15%, que corresponde al componente comportamental.

Evaluación de las competencias comportamentales

La evaluación de las competencias comportamentales se enmarcará dentro de un proceso de retroalimentación al evaluado y a la vez conminar al funcionario a un proceso de reflexión personal y la adopción de estrategias de mejoramiento durante los seguimientos realizados.

En el proceso de evaluación, las competencias serán valoradas, acorde a los descriptores conductuales registrados y de conformidad con los seguimientos realizados.

Sobre las conductas (descriptores conductuales) priorizadas, se debe acordar entre el evaluado y el evaluador la forma en la cual se demostrara el comportamiento en el contexto particular de las metas del dependencia en la entidad; la calificación de las competencias comportamentales se realizará a través de una escala de valoración, donde se asignará un porcentaje determinado si la conducta acordada se presentó de manera: **deficiente, regular, aceptable o superior.**



**MEDICIÓN COMPETENCIA
LABORAL FUNCIONARIOS
PROVISIONALES Y LOS QUE SE
ENCUENTRAN EN REGIMEN
ESPECIAL DE MANEJO PNN**

Código: GTH_IN_14

Versión: 1

Vigente desde: 18/02/2019

Cada uno de estos niveles les fue definido una observación, la cual determinará a criterio de evaluador, si es procedente realizar o no, un plan de mejoramiento, de acuerdo con los resultados de los seguimientos al desempeño, en ese sentido en el instrumento definido, quedará registrado de la siguiente manera en el formato correspondiente, así:

INCIPIENTE 10%

Necesita mejorar el desempeño en la mayoría de las actividades que desarrolla y que son de su competencia y no logra alcanzar los resultados esperados. La competencia aún no ha sido interiorizada en la totalidad de los descriptores conductuales establecidos.

ADECUADO 40%

Comienza a cumplir con las expectativas, pero su desempeño y actividades de su competencia aún se encuentran en desarrollo. La competencia comenzó a ser interiorizada pero aún no ha sido desarrollada en la mayoría de los descriptores conductuales establecidos.

DESTACADO 70%

Cumple con las expectativas de desempeño fijadas y logra alcanzar los resultados esperados de las actividades de su competencia.

SOBRESALIENTE 100%

Excede el rendimiento esperado y logra resultados superiores a los habitualmente esperados, demuestra gran calidad en las actividades que desarrolla y en los productos que entrega. La competencia se domina de manera excepcional y sobresaliente en los descriptores conductuales establecidos.

Tal y como se aprecia en la siguiente imagen:



MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN

Código: GTH_IN_14

Versión: 1

Vigente desde: 18/02/2019


DEFINICIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES SEGUNDO PERIODO									
PORTAMENTAL O	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	DESCRIPTORES CONDUCTUALES A EVALUAR	NIVEL DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS ESTABLECIDAS PARA EL PERIODO A EVALUAR				PROYECCIÓN DE LA EVALUACIÓN		CALIFICACIÓN DE LA NIVEL DE DESARROLLO DE LA COMPETENCIA
			INCIPIENTE	ADECUADO	DESTACADO	SOBRESALIENTE	VALORACIÓN ESTABLECIDA	NIVEL DE DESARROLLO ALCANZADO	SEGUNDO PERIODO
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	CONDUCTA 1	10,00%	40,00%	70%	100%	30%		66,00%
		CONDUCTA 2							
		CONDUCTA 3							
		CONDUCTA 4	OBSERVACION	OBSERVACION	OBSERVACION	OBSERVACION			
		CONDUCTA 5	Muestran mejorar el desempeño en la mayoría de las actividades que desarrollan y que con él se comprometen y logran alcanzar los resultados esperados. La competencia aún no ha sido interiorizada en la mayoría de los descriptores conductuales establecidos.	Comienzan a cumplir con los expectativas, pero su desempeño y resultados de su competencia aún se concentran en desarrollo. La competencia comienza a ser interiorizada pero aún no ha sido desarrollada en la mayoría de los descriptores conductuales establecidos.	Cumple con los expectativas de desempeño fijadas y logra alcanzar los resultados esperados de las actividades de su competencia.	Excede el rendimiento esperado y logra resultados superiores a los habitualmente esperados, demuestra gran calidad en las actividades que desarrollan y en los productos que entrega. La competencia se domina de manera excepcional y sobresaliente en los descriptores conductuales establecidos.			
		CONDUCTA 6							

6.3. PRODUCTOS O EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO FUNCIONAL Y COMPORTAMENTAL:

Se relacionará en el portafolio cada una de las evidencias que han sido y fueron aportadas en el periodo de evaluación, registrar la fecha de entrega de los productos o evidencias y los productos que se proyectaron.

Si hay observaciones, seleccionar las preestablecidas tal y como se observa en la siguiente imagen:

PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS PRIMER SEMESTRE						
TAREAS FUNCIONALES	DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA APORTADA	FECHA DE APORTACIÓN			APORTANTES	VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA EVIDENCIA (Evaluador)
		DD	MM	AAAA		
Organizar y archivar periódicamente la correspondencia allegada a la dependencia, de acuerdo con las series documentales y los procedimientos establecidos por la entidad.	CCorquetz ninales de los años 2010-2012, organizadas de acuerdo con las series documentales de conformidad con el plan de trabajo que se anexa.	4	5	2019	EVALUADO	ACEPTADA. Las evidencias respaldan lo proyectado, demostrando valores agregados en el desarrollo del compromiso.
Organizar y archivar periódicamente la correspondencia allegada a la dependencia, de acuerdo con las series documentales y los procedimientos establecidos por la entidad.	CCorquetz ninales de los años 2010-2012, organizadas de acuerdo con las series documentales de conformidad con el plan de trabajo que se anexa.	2	5	2019	EVALUADOR (EFERIMEDIATO)	ACEPTADA. Las evidencias se ajustan con lo establecido en el desarrollo del compromiso.
Organizar y archivar periódicamente la correspondencia allegada a la dependencia, de acuerdo con las series documentales y los procedimientos establecidos por la entidad.	CCorquetz ninales de los años 2010-2012, organizadas de acuerdo con las series documentales de conformidad con el plan de trabajo que se anexa.	5	5	2019	TERCER APORTANTE	ACEPTADA CON OBSERVACIONES. Revisar, ajustar y desarrollar las indicaciones relacionadas para las venenz fechas de entrega.
AREA FUNCIONAL 2	ENCIA 4					NO ACEPTADA CON OBSERVACIONES. Revisar, ajustar y desarrollar las indicaciones relacionadas para las venenz fechas de entrega.

	MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN	Código: GTH_IN_14
		Versión: 1
		Vigente desde: 18/02/2019

Y si se desea precisar la observación, en la parte inferior del formato se podrá puntualizar los comentarios.

6.4. RESULTADO FINAL MEDICION DE LA COMPETENCIA LABORAL

Este formato registrará las mediciones de la competencia que se van realizando en cada uno de los periodos.

6.5. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN

Escala de valoración al final del periodo

Teniendo en cuenta la valoración determinada por el jefe con respecto a las tareas funcionales establecidas durante el periodo, el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales y tomando como base cada uno de los avances y demás aspectos presentados durante el mismo, el jefe inmediato, consolidará los porcentajes de avance generados durante el periodo y de acuerdo con los resultados, proyectará la valoración obtenida por el funcionario provisional durante el mismo, teniendo en cuenta el nivel de cumplimiento de las responsabilidades y funciones asignadas y los niveles de calidad, cantidad y oportunidad en la entrega de los productos acordados,

Para mayor ilustración del formato:



MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN

Código: GTH_IN_14

Versión: 1

Vigente desde: 18/02/2019

RESULTADO FINAL MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL				
EVALUACIONES REALIZADAS	VALORACIONES OBTENIDAS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Una vez realizada la sumatoria de las mediciones correspondientes, los resultados se interpretarán de acuerdo con los siguientes parámetros.		
MEDICION DE LA COMPETENCIA LABORAL PRIMER SEMESTRE <small>(Debe incluir en la sumatoria las que por situaciones administrativas se hayan generado)</small>	48,50%	EXCELENTE 93 a 100%	El funcionario en calidad de provisional o en regimen especial de manejo obtuvo una valoración de su gestión entre el 93% y el 100% de rendimiento . Ha superado las metas establecidas para la dependencia, cumpliendo cabalmente las funciones asignadas para el cargo, según Manual de Funciones vigente. Ha entregado los proyectos establecidos en las fechas previstas, proporcionando un valor agregado en por lo menos uno de los proyectos asignados, esto quiere que la calidad en los productos e informes no presenten más de un (1) ajuste. Demostró durante el periodo evaluado un nivel de desarrollo de las competencias comportamentales establecidas que impactaron significativamente en el logro de los objetivos de la dependencia.	
MEDICION DE LA COMPETENCIA LABORAL SEGUNDO SEMESTRE <small>(Debe incluir en la sumatoria las que por situaciones administrativas se hayan generado)</small>	47,50%	BUENO 81 al 92 %	El funcionario en calidad de provisionalidad o en regimen especial de manejo, logra una valoración de su gestión entre el 81 y el 92% de rendimiento . Ha cumplido las metas establecidas para la dependencia y acordes a las funciones asignadas para el cargo, según Manual de Funciones vigente. Ha demostrado oportunidad en la entrega de resultados así como calidad en los productos e informes; en general sus productos presentan entre 2 y 3 ajustes en promedio y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales establecidas se presenta de manera permanente, integrando esfuerzos para la consecución de metas de la dependencia.	
CONSOLIDACION FINAL DE LA COMPETENCIA LABORAL <small>(Sumatoria de resultados ponderación al 85%)</small>	81,60%	ACEPTABLE 70 a 80 %	El funcionario en calidad de provisionalidad o en regimen especial de manejo alcanza una valoración de su gestión entre el 70 y el 80% de rendimiento , durante el periodo evaluado, por lo tanto se requiere aplicar reforzamientos para el logro en el cumplimiento de las funciones asignadas al cargo, de conformidad con el Manual de Funciones Vigente. Para lo anterior se debe proyectar un PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL con el procedimiento y el formato establecido por la entidad, en el cual se determinarán las funciones que se deben mejorar en cuanto al grado de cumplimiento, ejecución y aspectos comportamentales que se han evidenciado durante el periodo, entre otros aspectos.	
MEDICION DE LA COMPETENCIA COMPORTAMENTAL PRIMER SEMESTRE	7,5%	DEFICIENTE Inferior o igual a 69 puntos.	El funcionario en calidad de provisionalidad presenta un nivel de gestión igual o inferior al 69% de rendimiento y no logra satisfacer las exigencias propias de las funciones del cargo de conformidad con el Manual de Funciones Vigente, en lo que respecta al ejercicio y cumplimiento de las funciones asignadas. Los resultados y productos pactados al inicio del periodo no se ajustan a las condiciones de calidad y oportunidad requeridos y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales establecidas no impactan positivamente en el logro de los objetivos de la dependencia.	
MEDICION DE LA COMPETENCIA COMPORTAMENTAL SEGUNDO SEMESTRE	6,5%			
CONSOLIDACION PARCIAL DE LA COMPETENCIA COMPORTAMENTAL <small>(Sumatoria de los resultados ponderación al 15%)</small>	14,0%			
CALIFICACION FINAL MEDICION DE LA COMPETENCIA LABORAL	95,6%	PERIODO EVALUADO 2019-2020	SUPERIOR 93 a 100% de cumplimiento.	INTERPONE RECURSOS Marcar con una equis
				SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>


Interpretación de la escala de valoración

Los resultados finales de la escala de valoración, se interpretará de la siguiente manera:

Superior: El funcionario en calidad de provisional y los que se encuentran en régimen especial de manejo obtuvo una valoración de su gestión entre el 93% y el 100% de rendimiento. Ha superado las metas establecidas para la dependencia, cumpliendo cabalmente las funciones asignadas para el cargo, según Manual de Funciones vigente. Ha entregado los proyectos establecidos en las fechas previstas, proporcionando un valor agregado en por lo menos uno de los proyectos asignados. Demostró durante el periodo evaluado un nivel de desarrollo de las competencias comportamentales establecidas que impactaron significativamente en el logro de los objetivos de la dependencia.

Bueno: El funcionario en calidad de provisionalidad y los que se encuentran en régimen especial de manejo, logra una valoración de su gestión entre el 81 y el 92% de rendimiento. Ha cumplido las metas establecidas para la dependencia y acordes a las funciones asignadas para el cargo, según Manual de Funciones vigente. Ha demostrado oportunidad en la entrega de resultados así como calidad en los productos e informes; en general sus productos presentan entre 2 y 3 ajustes en promedio y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales establecidas se presenta de manera permanente, integrando esfuerzos para la consecución de metas de la dependencia.

Aceptable: El funcionario en calidad de provisionalidad y los que se encuentran en régimen especial de manejo alcanza una valoración de su gestión entre el 70 y el 80% de rendimiento,

	MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN	Código: GTH_IN_14
		Versión: 1
		Vigente desde: 18/02/2019

durante el periodo evaluado, por lo tanto se requiere aplicar refuerzos para el logro en el cumplimiento de las funciones asignadas al cargo, de conformidad con el Manual de Funciones Vigente. Para lo anterior se debe proyectar un PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL con el procedimiento y el formato establecido por la entidad, en el cual se determinarán las funciones que se deben mejorar en cuanto al grado de cumplimiento, ejecución y aspectos comportamentales que se hayan evidenciado durante el periodo, entre otros aspectos.

Este Plan de Mejoramiento Individual deberá ser proyectado en los quince (15) días siguientes a la comunicación de los resultados de las mediciones establecidas en la presente Resolución y debe estar acorde con el procedimiento establecido por la entidad para tal fin.

Deficiente: El funcionario en calidad de provisionalidad y los que se encuentran en régimen especial de manejo presenta un nivel de gestión igual o inferior al 69% de rendimiento y no logra satisfacer las exigencias propias de las funciones del cargo de conformidad con el Manual de Funciones Vigente, en lo que respecta al ejercicio y cumplimiento de las funciones asignadas. Los resultados y productos pactados al inicio del periodo no se ajustan a las condiciones de calidad y oportunidad requeridas y, el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales establecidas no impacta positivamente en el logro de los objetivos de la dependencia.

6.6. COMUNICACION DE RESULTADOS SEMESTRALES Y NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS FINALES DE LA MEDICIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL:


Los resultados de las mediciones semestrales serán comunicados personalmente por el jefe inmediato en los términos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Los resultados de estas mediciones semestrales no tendrán impugnación, como quiera que se trata de una medición parcial del periodo y las tareas funcionales y demás aspectos están proyectadas para toda la vigencia. Sin embargo, las razones de inconformidad se podrán invocar en el recurso contra la evaluación definitiva del periodo una vez ésta sea notificada.

Para la presentación, trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

7 RECURSOS CONTRA LOS RESULTADOS FINALES DE LA MEDICION DE LA COMPETENCIA LABORAL:

La Notificación final de los resultados de la Medición de la Competencia será susceptible de impugnación por vía administrativa a través del recurso de reposición, que se debe interponer

	MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN	Código: GTH_IN_14
		Versión: 1
		Vigente desde: 18/02/2019

ante el evaluador, y directamente el de apelación que deberá interponerse ante el superior inmediato de éste, dentro de los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Para la presentación, trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto por la LEY 1437 DE 2011.

8 DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA


Los resultados de la medición y seguimiento a la competencia laboral de los servidores con nombramiento provisional y los que se encuentran en un régimen especial de manejo realizado durante el periodo, tiene las siguientes consecuencias:

- a) Declarar la insubsistencia del nombramiento provisional y los que se encuentran en un régimen especial de manejo cuando se realice una medición anticipada de la competencia y el funcionario obtenga un resultado que lo ubique en el nivel DEFICIENTE, conforme lo previsto en el artículo noveno de la presente resolución.
- b) En caso que los resultados de la medición y seguimiento a la competencia laboral de los servidores con nombramiento provisional y los que se encuentran en un régimen especial de manejo, se ubique en un nivel de gestión DEFICIENTE igual o inferior al 69% de rendimiento, procederá a declarar la insubsistencia del nombramiento.

El acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento del empleado provisional y los que se encuentran en un régimen especial de manejo, se notificará personalmente y contra él procederán los recursos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

9 IMPOSIBILIDAD DEL REGISTRO EN CARRERA Y OTROS PRIVILEGIOS PARA LOS FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO.

La medición de la competencia laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente o en régimen especial de manejo, **no otorga derechos de carrera; ni de inscripción en el registro público; ni los privilegios que la ley establece para los servidores de carrera, ni acceso a los incentivos previstos en la Entidad para estos; ni da lugar a planes de capacitación formal o no formal; ni estímulos a los empleados provisionales y en régimen especial de manejo.**

	MEDICIÓN COMPETENCIA LABORAL FUNCIONARIOS PROVISIONALES Y LOS QUE SE ENCUENTRAN EN REGIMEN ESPECIAL DE MANEJO PNN	Código: GTH_IN_14
		Versión: 1
		Vigente desde: 18/02/2019

10. FIRMAS

En cada uno de los formatos tanto el jefe inmediato, como el funcionario provisional o en régimen especial de manejo deben avalar los resultados mediante la firma y fecha en la cual se realizaron las mediciones correspondientes.

11. COMENTARIOS FINALES

El sector público no es ajeno a las exigencias de calidad y de mejoramiento continuo, por el contrario, la supervivencia de las entidades está ligada a su capacidad de reorganizarse, de redefinirse y reinventarse y para ello es necesario contar con sistemas de evaluación y medición que permitan identificar las fortalezas y potencialidades de quienes hacen parte activa de la administración pública.

Las necesidades cambiantes de las entidades públicas obedecen en gran medida a los requerimientos de los usuarios y ciudadanos en general, requerimientos que están motivados en las pretensiones de una mejor prestación de servicios y la generación de productos de calidad que satisfagan sus necesidades y expectativas¹.

12. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DE VIGENCIA ANTERIOR	VERSION ANTERIOR	MOTIVO DE LA MODIFICACION
APROBACION		
Elaboró	Nombre	Martha Cecilia Márquez Díaz
	Cargo	Contratista

¹ Méndez, Juan Carlos (2006). Enfoques y Modelos D.



**MEDICIÓN COMPETENCIA
LABORAL FUNCIONARIOS
PROVISIONALES Y LOS QUE SE
ENCUESTRAN EN REGIMEN
ESPECIAL DE MANEJO PNN**

Código: GTH_IN_14

Versión: 1

Vigente desde: 18/02/2019

	Fecha	8 de febrero de 2018
Revisó	Nombre	Sandra Viviana Peña Arias
	Cargo	Coordinadora Grupo de Gestión Humana
	Fecha	14/02/2019
Aprobó	Nombre	Nubia Lucía Wilches Quintana
	Cargo	Subdirectora Administrativa y Financiera
	Fecha	14/02/2019