



ÁLVARO DE JESÚS
ESMERAL GÓMEZ

ABOGADO

FORMACIÓN ACADÉMICA



MAGÍSTER EN DERECHO
Universidad Sergio Arboleda



ESPECIALISTA EN
DERECHO CONSTITUCIONAL
Universidad Sergio Arboleda



ESPECIALISTA EN
DERECHOS HUMANOS
Universidad INCCA de Colombia



ESPECIALISTA EN
DERECHO LABORAL
Y SEGURIDAD SOCIAL
Universidad Sergio Arboleda

Universidad Sergio Arboleda • Universidad INCCA de Colombia

Doctorando en Derecho- Universidad Central de Querétaro - México

SEÑORES
JUECES DE TUTELA DEL CIRCUITO JUDICIAL DE MEDELLÍN – REPARTO
E. S. D.

REF: Acción de tutela para la protección de los derechos fundamentales al debido proceso administrativo, igualdad, acceso a cargos públicos, mérito, carrera administrativa, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica.

ACCIONANTE: Paula Andrea Castaño Palacio
ACCIONADA: Fiscalía General De La Nación – Dirección Ejecutiva – Subdirección De Talento Humano

SOLICITUD DE VINCULACIÓN: A las personas que ocupan el cargo de Fiscal Especializado posesionadas como resultado de haber aprobado el Concurso de Méritos FGN 2024

ALVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.082.956.216 de Santa Marta, abogado en ejercicio, portador de la Tarjeta Profesional No. 259.146 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderado de la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.521.619 de Bogotá, conforme al poder conferido mediante mensaje de datos, respetuosamente interpongo ACCIÓN DE TUTELA, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, contra la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN – DIRECCIÓN EJECUTIVA – SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO, por la vulneración y amenaza de los derechos fundamentales de mi representada al debido proceso administrativo, igualdad, acceso a cargos públicos, mérito, carrera administrativa, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica, con fundamento en los siguientes:

I. HECHOS

PRIMERO. La señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO participó en el Concurso de Méritos FGN 2024, adelantado por la Fiscalía General de la Nación para la provisión de empleos pertenecientes al sistema especial de carrera de la entidad. Como resultado del proceso de selección, mi representada fue seleccionada para ocupar el cargo de FISCAL DELEGADA ANTE LOS JUECES PENALES DEL CIRCUITO ESPECIALIZADO.

SEGUNDO. El proceso de selección se desarrolló bajo unas reglas previamente establecidas por la propia Fiscalía General de la Nación, concretamente la Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018, mediante la cual se reglamentaba el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de la Fiscalía General de la Nación, sistema que venía regulando la evaluación del período de prueba.





Oficina calle 16 número 5 - 64
Edificio Santodomingo
Oficina 304 Centro
Santa Marta.



Teléfono:
3215071147



Correo:
alvaro.esmeral@hotmail.com

TERCERO. Como consecuencia de su participación y resultado en el concurso de méritos, la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** fue nombrada en período de prueba mediante Resolución No. 30000-03591 del 3 de julio de 2026, para desempeñar el cargo de Fiscal Delegada ante los Jueces Penales del Circuito Especializado.

CUARTO. Posteriormente, la accionante tomó posesión del cargo mediante **Acta de Posesión No. 00289 del 4 de agosto de 2026**, encontrándose actualmente sometida al período de prueba.

QUINTO. Con posterioridad al desarrollo del concurso de méritos y cuando ya se había consolidado la situación derivada del proceso de selección y de la lista de elegibles, la Fiscalía General de la Nación expidió la **Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026**, mediante la cual reglamentó un nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba. Esta nueva regulación introdujo modificaciones sustanciales respecto del régimen anteriormente vigente.

SEXTO. La modificación normativa tiene especial relevancia porque el sistema anterior, contenido en la Resolución No. 0-1549 de 2018, contemplaba un mecanismo de **concertación de objetivos entre evaluador y evaluado**. Por el contrario, el nuevo sistema contenido en la Resolución No. 0-0172 de 2026 y desarrollado mediante los **“Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral – Versión 2”**, restringe sustancialmente dicha concertación.

De acuerdo con la propia respuesta de la Fiscalía, hoy las metas generales y específicas establecidas en el nuevo instrumento no son objeto de concertación ni negociación, y la concertación queda limitada a la determinación de los procesos que serán objeto de evaluación.

SÉPTIMO. Adicionalmente, el nuevo sistema modificó el umbral de aprobación del período de prueba. Mientras el régimen anterior contemplaba una calificación satisfactoria con un resultado igual o superior al 60%, el nuevo sistema establece un umbral de 70 puntos. Por consiguiente, la modificación normativa no constituye una simple variación instrumental, sino que modifica las condiciones materiales bajo las cuales la accionante debe demostrar su desempeño para superar el período de prueba y consolidar su situación en carrera.

OCTAVO. La Fiscalía General de la Nación ha sostenido que a la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** le resulta aplicable la Resolución No. 0-0172 de 2026 exclusivamente porque tomó posesión el 4 de agosto de 2026, esto es, con posterioridad a la entrada en vigor de dicho acto administrativo. La respuesta administrativa afirma que el artículo 34 de la Resolución 0-0172 estableció un criterio temporal basado en la fecha de posesión. En consecuencia, la entidad considera que la accionante debe ser evaluada bajo el régimen posterior y no bajo el régimen vigente durante el desarrollo del concurso.

NOVENO. La Fiscalía sostiene, además, que la aplicación de la Resolución 0-0172 no afecta los resultados obtenidos por la accionante en el concurso, su posición en la lista de elegibles ni su nombramiento. Sin embargo, dicha afirmación desconoce que el período de prueba constituye precisamente una etapa determinante para la consolidación de la situación de carrera de quien ingresó mediante concurso de méritos. En otras palabras, aunque formalmente no se modifique el puntaje obtenido en el concurso, **sí se modifican las condiciones bajo las cuales la accionante debe superar una etapa indispensable para consolidar su permanencia en carrera.**

DÉCIMO. La diferencia temporal que utiliza la Fiscalía para determinar el régimen aplicable no deriva del mérito, capacidad, conocimientos, competencias o desempeño de la accionante. Tampoco corresponde a una decisión voluntaria de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**. La diferencia obedece exclusivamente al momento en que la propia Administración produjo el nombramiento y la posesión. Así, personas provenientes del mismo proceso de selección pueden terminar sometidas a reglas diferentes para superar el período de prueba, dependiendo de una circunstancia temporal atribuible a la Administración y no al mérito del concursante.

DÉCIMO PRIMERO. Esta situación adquiere especial relevancia porque la propia Fiscalía General de la Nación informó, en respuesta al derecho de petición, que **actualmente existen dos servidores a quienes, por orden judicial vía tutela, se les aplica la Resolución No. 0-1549 de 2018 y que concertaron sus metas bajo dicha normatividad.** Por tanto, la propia entidad reconoce que dentro de su actual sistema de evaluación existen servidores sometidos al régimen anterior como consecuencia de decisiones judiciales.

DÉCIMO SEGUNDO. La Fiscalía también informó que no ha expedido una directriz general que haya modificado o suspendido la aplicación de la Resolución No. 0-0172 de 2026 como consecuencia de las decisiones judiciales existentes. **No obstante, reconoció** la existencia de actuaciones judiciales relacionadas con la aplicación del nuevo sistema.

DÉCIMO TERCERO. En la petición presentada ante la Fiscalía se puso de presente el antecedente judicial constituido por la sentencia de primera instancia proferida el **5 de agosto de 2026 por el Juzgado Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta**, dentro del proceso de tutela No. **47001310900620260011400**, **en el cual se ordenó** a la Fiscalía realizar la concertación de metas, compromisos y componentes de evaluación del período de prueba conforme al régimen vigente al momento de la inscripción al Concurso FGN 2024, esto es, la Resolución No. **0-1549 de 2018**. La Fiscalía reconoció la existencia de dicha providencia, aunque sostuvo que sus efectos se circunscribían al caso concreto.

DÉCIMO CUARTO. En mi calidad de apoderado, presenté derecho de petición el **9 de septiembre de 2026**, solicitando, entre otras cosas, que se aplicara a su período de prueba el régimen previsto en la Resolución No. 0-1549 de 2018 y que se inaplicaran las disposiciones más gravosas introducidas por la Resolución No. 0-0172 de 2026 y los nuevos parámetros de evaluación. La petición se sustentó expresamente en los principios de mérito, igualdad, debido proceso, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica.

DÉCIMO QUINTO. Mediante respuesta identificada con radicado No. **2026301001281802**, de fecha 1 de octubre de 2026, la Subdirección de Talento Humano de la Fiscalía General de la Nación negó las solicitudes principales. La entidad manifestó expresamente que a la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO le resulta aplicable la Resolución No. 0-0172 de 2026.

DÉCIMO SEXTO. La Fiscalía fundamentó su decisión esencialmente en la fecha de posesión de la accionante y en el artículo 34 de la Resolución No. 0-0172 de 2026. La Administración no efectuó un análisis constitucional suficiente acerca de la afectación de la confianza legítima generada por el proceso de selección, ni explicó de manera suficiente por qué las condiciones materiales de evaluación podían modificarse para quienes participaron en el mismo concurso bajo las reglas anteriores.

DÉCIMO SÉPTIMO. La respuesta administrativa confirma, además, que respecto de mi poderdante ya se adelantó la definición de las competencias funcionales y comportamentales, y que se suscribió un formato en el cual quedaron consignadas metas y compromisos para la evaluación del desempeño laboral. Por tanto, la amenaza a los derechos fundamentales no es hipotética ni eventual. La aplicación del régimen cuestionado ya comenzó a producir efectos concretos sobre el período de prueba de la accionante.

DÉCIMO OCTAVO. La Fiscalía ha manifestado que dichas actuaciones no serán dejadas sin efecto y que continuará aplicando la Resolución No. 0-0172 de 2026 y sus instrumentos. **En consecuencia, de no adoptarse una medida urgente,** el período de prueba continuará desarrollándose bajo unas condiciones que la accionante considera constitucionalmente ilegítimas, pudiendo culminar con una evaluación que tenga como consecuencia la no superación del período de prueba.

DÉCIMO NOVENO. La situación expuesta genera una amenaza actual y concreta para los derechos fundamentales de la accionante, pues el período de prueba es una etapa temporal y en curso. Esperar hasta su finalización para controvertir las reglas utilizadas en la evaluación podría tornar ineficaz la protección constitucional, pues para ese momento ya podría haberse producido una decisión definitiva sobre la superación o no del período de prueba.

VIGÉSIMO. La controversia no consiste en solicitar al juez constitucional que sustituya a la Administración en la evaluación del desempeño de la accionante. **Lo que se solicita** es que se determine si resulta constitucionalmente admisible que, después de desarrollado un proceso de selección bajo determinadas reglas, la Administración aplique a uno de sus participantes un régimen posterior que modifica sustancialmente las condiciones de evaluación necesarias para consolidar su ingreso a la carrera, situación que no respeta las reglas del concurso.

II. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS Y AMENAZADOS

La actuación de la entidad accionada vulnera y amenaza los siguientes derechos y principios constitucionales:

- 1. Derecho fundamental al debido proceso administrativo** – artículo 29 de la Constitución Política.
- 2. Derecho a la igualdad** – artículo 13 de la Constitución Política.
- 3. Derecho de acceso a cargos públicos** – artículo 40 numeral 7 de la Constitución Política.
- 4. Principio constitucional del mérito y carrera administrativa** – artículo 125 de la Constitución Política.
- 5. Principio de buena fe** – artículo 83 de la Constitución Política.
- 6. Principio de confianza legítima.**
- 7. Principio de seguridad jurídica.**
- 8. Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas** – artículo 25 de la Constitución Política.

III. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y JURISPRUDENCIALES

3.1. El concurso de méritos constituye un procedimiento reglado y genera confianza legítima

La jurisprudencia constitucional ha establecido reiteradamente que las reglas de un concurso de méritos vinculan tanto a los participantes como a la Administración.

La Corte Constitucional ha señalado que las reglas de la convocatoria constituyen la denominada **“ley del concurso”**, de manera que la Administración se encuentra vinculada a ellas y no puede modificar arbitrariamente las condiciones bajo las cuales los participantes decidieron intervenir.

En la Sentencia **T-682 de 2016**, la Corte reiteró la doctrina según la cual las reglas del concurso son obligatorias para la Administración y que el cambio de las reglas de juego puede quebrantar el debido proceso y la confianza legítima de quien participó de buena fe.

La Corte ha reiterado igualmente en decisiones recientes que en los concursos de méritos el debido proceso exige que la Administración y los participantes se sujeten a las condiciones previamente establecidas.

En el presente caso, aunque la Fiscalía pretende diferenciar el proceso de selección de la etapa de período de prueba, existe una conexión constitucional innegable entre ambos. El período de prueba no constituye una etapa completamente ajena al concurso, pues es precisamente la fase posterior al nombramiento mediante la cual se determina si quien accedió al empleo por mérito consolida su ingreso al sistema de carrera.

Por ello, la Administración no puede analizar el período de prueba como si se tratara de una relación laboral ordinaria desvinculada del proceso de selección que le dio origen.

3.2. La Fiscalía no puede confundir potestad reglamentaria con potestad para desconocer situaciones constitucionalmente protegidas

Mi poderdante no desconoce que la Fiscalía General de la Nación tenga competencia para establecer instrumentos y condiciones para evaluar el desempeño de sus servidores.

De hecho, el artículo 41 del Decreto Ley 020 de 2014, citado por la propia Fiscalía, establece que la evaluación se realizará con base en los instrumentos y condiciones definidos por la entidad. La Fiscalía también invocó el artículo 49 del Acuerdo No. 001 de 2025.

Sin embargo, ninguna potestad administrativa puede ejercerse al margen de la Constitución.

La facultad de modificar o establecer instrumentos de evaluación debe ejercerse respetando los principios de igualdad, mérito, buena fe, confianza legítima, debido proceso y seguridad jurídica.

Por ello, la cuestión constitucional no consiste en determinar si la Fiscalía podía crear un nuevo sistema de evaluación en abstracto. **La cuestión consiste en determinar si podía aplicar ese nuevo sistema a una persona que participó en un proceso de selección bajo unas condiciones regulatorias anteriores y que, sin que mediara una conducta atribuible a ella, quedó sometida a condiciones posteriores y más gravosas para superar el período de prueba.**

3.3. La regla de transición utilizada por la Fiscalía puede resultar constitucionalmente insuficiente

La Fiscalía sostiene que el artículo 34 de la Resolución No. 0-0172 de 2026 estableció que quienes se hubieran posesionado antes de su publicación continuarían bajo la Resolución No. 0-1549 de 2018.

De ello concluye que quienes se posesionaron después quedaron sometidos automáticamente al nuevo régimen.

Esta interpretación presenta un problema constitucional.

La regla de transición fue diseñada unilateralmente por la misma entidad que expidió la nueva regulación y utiliza como criterio diferenciador la **fecha de posesión**.

Sin embargo, la fecha de posesión no refleja una diferencia de mérito, capacidad, competencia, resultado en el concurso o desempeño entre los aspirantes.

La diferencia depende de la oportunidad en que la Administración realizó los actos necesarios para materializar el nombramiento.

Por ello, la aplicación automática de la regla temporal puede producir un resultado contrario a la igualdad y a la confianza legítima cuando servidores provenientes del mismo concurso y sometidos a las mismas reglas de selección terminan sometidos a sistemas diferentes para superar una etapa que incide en la consolidación de su carrera.

3.4. La confianza legítima resulta especialmente relevante

La accionante no alega que la Administración carezca de competencia para modificar hacia el futuro sus sistemas de evaluación.

Lo que se reclama es la protección de una expectativa legítima generada por la actuación de la propia Administración.

Mi poderdante **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO:**

1. Participó en un concurso público;
2. Lo hizo bajo unas reglas previamente establecidas;
3. Superó las etapas correspondientes;
4. Integró la lista de elegibles;
5. Fue nombrada en período de prueba;
6. Tomó posesión del cargo; y
7. Actualmente se encuentra desarrollando el período de prueba.

En ese contexto, resulta constitucionalmente relevante que, una vez materializado el acceso al cargo por concurso, la Administración modifique las condiciones materiales bajo las cuales debe superar el período de prueba.

La confianza legítima no implica petrificar indefinidamente el ordenamiento jurídico. Implica, en cambio, impedir que el Estado defraude injustificadamente las expectativas legítimas que él mismo creó mediante actuaciones oficiales, especialmente cuando el ciudadano actuó de buena fe y organizó su conducta confiando razonablemente en ellas.

La Corte Constitucional ha reconocido la relación entre confianza legítima, buena fe y las reglas de los concursos de méritos.

3.5. La modificación es materialmente desfavorable

La Fiscalía pretende presentar la Resolución 0-0172 como una regulación aplicable simplemente al desempeño efectivo del servidor. Sin embargo, la modificación no es neutra. Existen, por lo menos, dos modificaciones sustanciales:

a. Se restringe la concertación de metas.

- **Bajo el sistema anterior** existía concertación entre evaluador y evaluado.
- **En el nuevo sistema**, según reconoce expresamente la Fiscalía, las metas generales y específicas no son objeto de concertación o negociación.

b. Se modifica el umbral de aprobación.

El régimen anterior contemplaba un umbral del 60%, mientras el nuevo régimen establece un umbral de 70 puntos.

La diferencia tiene incidencia directa sobre la posibilidad de superar el período de prueba.

Por ello, no puede sostenerse válidamente que se trata de un cambio puramente instrumental sin impacto sobre la situación jurídica de la accionante.

3.6. La igualdad se encuentra comprometida

La propia Fiscalía reconoció que existen actualmente dos servidores respecto de quienes, por orden judicial, se aplica la Resolución No. 0-1549 de 2018.

Esto demuestra que la aplicación del régimen anterior continúa siendo jurídicamente posible dentro de la propia entidad y que claramente ha existido protección constitucional por parte de los Jueces.

La controversia constitucional exige entonces determinar si resulta razonable que dos servidores sometidos al mismo proceso de selección sean evaluados bajo condiciones sustancialmente distintas, cuando la diferencia deriva esencialmente del momento en que se produjo la posesión.

El juicio de igualdad debe atender especialmente a que:

- los servidores accedieron mediante concurso;
- provienen del sistema especial de carrera;
- deben superar período de prueba;
- la evaluación determina su consolidación en carrera; y
- la diferencia entre regímenes no proviene de una diferencia de mérito.

3.7. El mérito no se agota con la lista de elegibles

La Fiscalía sostiene que la aplicación de la Resolución 0-0172 no modifica el puntaje ni la posición obtenida en el concurso.

Pero el principio de mérito no puede ser entendido exclusivamente como el puntaje obtenido en las pruebas.

La carrera administrativa se estructura sobre un sistema en el que el acceso mediante concurso y la posterior consolidación en el cargo deben estar rodeados de garantías de igualdad y objetividad.

Por ello, si la etapa de prueba se desarrolla bajo condiciones sustancialmente diferentes de aquellas que razonablemente podía esperar el concursante, el principio de mérito también resulta comprometido.

3.8. La respuesta administrativa no supera el problema constitucional

La Fiscalía respondió que el régimen posterior es aplicable porque así lo dispone el artículo 34 de la Resolución 0-0172.

Sin embargo, la existencia de una norma administrativa no resuelve por sí misma la cuestión constitucional.

Precisamente corresponde al juez constitucional determinar si, en el caso concreto, la aplicación de dicha regla de transición resulta compatible con los derechos fundamentales invocados.

La Administración no puede limitarse a afirmar que la norma existe.

Debe demostrar que su aplicación concreta:

- respeta la igualdad;
- protege la confianza legítima;
- no genera discriminaciones injustificadas;
- respeta el debido proceso;
- es compatible con el mérito; y
- no impone retroactivamente consecuencias desfavorables a quien participó bajo un régimen diferente.

IV. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

4.1. Legitimación por activa

La señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** es titular de los derechos fundamentales cuya protección se solicita.

La presente acción se interpone por conducto de apoderado judicial debidamente facultado.

4.2. Legitimación por pasiva

La acción se dirige contra la **FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN – DIRECCIÓN EJECUTIVA – SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**, autoridad responsable de la actuación administrativa cuestionada.

4.3. Competencia territorial

La vulneración y amenaza de los derechos fundamentales se concreta en Medellín, donde la accionante se encuentra desempeñando el cargo y desarrollando su período de prueba.

De conformidad con las reglas de reparto aplicables a las acciones de tutela contra entidades públicas del orden nacional, estas corresponden en primera instancia a los Jueces del Circuito.

4.4. Inmediatez

La presente acción cumple ampliamente el requisito de inmediatez. La respuesta administrativa cuestionada tiene fecha **1 de octubre de 2026**, y esta tutela se presenta el **8 de octubre de 2026**. Por consiguiente, transcurrió apenas una semana entre la respuesta que materializa la posición definitiva de la entidad y la presentación de la acción constitucional.

4.5. Subsidiariedad

La acción de tutela resulta procedente en el presente caso porque la amenaza sobre los derechos fundamentales es **actual, concreta y continua**.

No se pretende utilizar la tutela como mecanismo abstracto de nulidad de la Resolución No. 0-0172 de 2026. La pretensión se dirige contra la **aplicación concreta de dicha regulación a la situación particular de la accionante**.

La Corte Constitucional ha reconocido que, aunque la tutela tiene carácter excepcional frente a controversias administrativas y de concursos de méritos, puede proceder cuando los mecanismos ordinarios no resultan idóneos o eficaces para evitar una afectación concreta de derechos fundamentales.

En el presente caso existe una circunstancia adicional determinante: el período de prueba está actualmente en ejecución. Esperar a que culmine para acudir a la jurisdicción contencioso administrativa podría permitir que se produzca precisamente el resultado que se pretende evitar. La controversia, por tanto, tiene una dimensión temporal que hace necesaria la intervención inmediata del juez constitucional.

4.6. No se pretende eludir al juez natural de la legalidad administrativa

La accionante no solicita que el juez constitucional declare la nulidad general de la Resolución No. 0-0172 de 2026.

La pretensión es concreta: **que dicha regulación no sea aplicada a la situación particular de Paula Andrea Castaño Palacio por cuanto su aplicación resulta contraria a sus derechos fundamentales.**

El juez de tutela puede, dentro del caso concreto, adoptar las medidas necesarias para impedir la vulneración de derechos fundamentales, incluso disponiendo la inaplicación de una disposición administrativa cuando su aplicación concreta produzca un resultado incompatible con la Constitución.

V. PERJUICIO IRREMEDIABLE Y NECESIDAD DE INTERVENCIÓN URGENTE

Existe un riesgo cierto de perjuicio irremediable.

- El período de prueba es temporal.
- Mi prohijada inició dicha etapa el **4 de agosto de 2026** y actualmente se encuentra sometida a la evaluación.
- La Fiscalía ya inició actuaciones concretas de evaluación bajo el nuevo régimen y ha definido metas y compromisos.
- Si la actuación continúa, la accionante podría llegar al momento definitivo de evaluación bajo unos parámetros cuya constitucionalidad se encuentra seriamente cuestionada.
- El perjuicio sería especialmente grave porque una eventual calificación desfavorable podría comprometer la consolidación de su situación de carrera.
- La reparación posterior mediante un proceso judicial ordinario podría resultar tardía frente a la necesidad de preservar durante el período de prueba las condiciones constitucionalmente exigibles.
- Por ello, resulta necesaria una medida provisional.

VI. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

Con fundamento en el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, respetuosamente solicito al despacho que, **como medida provisional y mientras se decide de fondo la presente acción**, ordene a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN:

PRIMERA. Suspende provisionalmente la aplicación a la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** de la Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026 y de los “Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral – Versión 2”, exclusivamente en lo relacionado con las condiciones sustanciales de evaluación de su período de prueba.

SEGUNDA. Ordenar a la Fiscalía General de la Nación abstenerse de culminar o producir una calificación definitiva del período de prueba de la accionante bajo el régimen cuestionado mientras se resuelve la presente acción constitucional.

TERCERA. Subsidiariamente, ordenar a la entidad accionada **suspender cualquier actuación que pueda producir consecuencias definitivas sobre la permanencia de la accionante en el cargo o sobre la consolidación de su situación de carrera**, hasta que exista decisión judicial definitiva en esta acción.

La medida resulta necesaria para conservar el objeto de la tutela y evitar que durante su trámite se produzca un perjuicio que posteriormente resulte difícil o imposible de reparar.

VII. PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos y consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al despacho:

PRIMERA. AMPARAR los derechos fundamentales de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** al debido proceso administrativo, igualdad, acceso a cargos públicos, mérito, carrera administrativa, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica.

SEGUNDA. Declarar que la aplicación a la accionante de la **Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026**, en las condiciones actualmente establecidas por la Fiscalía General de la Nación, vulnera o amenaza sus derechos fundamentales, por desconocer las condiciones regulatorias bajo las cuales participó en el proceso de selección y por imponerle condiciones sustancialmente diferentes y potencialmente más gravosas durante el período de prueba.

TERCERA. Como consecuencia del amparo, **ORDENAR a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN – DIRECCIÓN EJECUTIVA – SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO** que inaplique, para el caso concreto de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**, las disposiciones de la Resolución No. 0-0172 de 2026 que modifiquen sustancialmente las condiciones bajo las cuales debe superar su período de prueba.

CUARTA. Ordenar a la Fiscalía General de la Nación que la evaluación del período de prueba de la accionante se adelante conforme al régimen previsto en la **Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018**, que se encontraba vigente durante el proceso de selección y bajo el cual se consolidó la expectativa legítima de la accionante respecto de las condiciones de evaluación.

QUINTA. Ordenar que se garantice a la accionante una **concertación real y efectiva de metas, objetivos y compromisos**, conforme al régimen de evaluación aplicable bajo la Resolución No. 0-1549 de 2018.

SEXTA. Ordenar que se aplique a la accionante el **umbral de aprobación correspondiente al régimen anterior**, esto es, el previsto en la Resolución No. 0-1549 de 2018, y no el umbral de 70 puntos introducido posteriormente.

SÉPTIMA. En caso de que ya se hubieren adelantado actuaciones de evaluación bajo la Resolución No. 0-0172 de 2026, ordenar a la Fiscalía General de la Nación **dejarlas sin efectos respecto de la accionante y rehacerlas bajo el régimen constitucionalmente aplicable**, garantizando la concertación efectiva de metas y compromisos.

OCTAVA. Ordenar que, mientras se realiza nuevamente la evaluación bajo las condiciones constitucionalmente protegidas, **no se produzca ninguna consecuencia desfavorable para la accionante derivada de las actuaciones realizadas bajo el régimen cuestionado.**

NOVENA. Ordenar a la Fiscalía General de la Nación adoptar las medidas administrativas necesarias para garantizar que la accionante sea evaluada bajo condiciones compatibles con los principios de igualdad, mérito, buena fe, confianza legítima y debido proceso.

DÉCIMA – PRETENSIÓN SUBSIDIARIA. En caso de que el despacho considere que no resulta jurídicamente procedente ordenar directamente la aplicación integral de la Resolución No. 0-1549 de 2018, solicito subsidiariamente que se ordene a la Fiscalía General de la Nación adoptar un régimen de transición individual que proteja efectivamente la confianza legítima de la accionante y que, en ningún caso, permita que las modificaciones introducidas por la Resolución No. 0-0172 de 2026 le sean aplicadas de manera desfavorable respecto de las condiciones que razonablemente podía esperar al participar y superar el concurso de méritos.

VIII. EXCEPCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD – SOLICITUD DE INAPLICACIÓN EN EL CASO CONCRETO

De manera respetuosa solicito al despacho que, si considera que la regla contenida en el artículo 34 de la Resolución No. 0-0172 de 2026 conduce inexorablemente a aplicar el nuevo régimen a la accionante por la sola circunstancia de su fecha de posesión, **ejerza la excepción de inconstitucionalidad y la inaplique en el caso concreto**, en cuanto su aplicación concreta resulte incompatible con los artículos 13, 29, 40, 83 y 125 de la Constitución Política.

No se pretende que el juez constitucional retire la norma del ordenamiento jurídico con efectos generales.

Se solicita únicamente que, frente a la situación concreta de la accionante, se prefiera la Constitución y se evite un resultado que desconozca la igualdad, el mérito, el debido proceso y la confianza legítima.

IX. PRUEBAS

Solicito tener como pruebas las siguientes:

DOCUMENTALES

1. Poder conferido
2. Copia de la **Resolución No. 30000-03591 del 3 de julio de 2026**, mediante la cual se efectuó el nombramiento en período de prueba.
3. Copia del **Acta de Posesión No. 00289 del 4 de agosto de 2026**.
4. Copia de la **Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018**.
5. Copia de la **Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026**.
6. Copia de los **“Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral – Versión 2”**.
7. Copia del derecho de petición presentado el **9 de septiembre de 2026**.
8. Copia de la respuesta emitida por la Fiscalía General de la Nación mediante radicado **No. 2026301001281802 del 1 de octubre de 2026**.
9. Copia del documento mediante el cual se definieron las competencias funcionales y comportamentales y las metas y compromisos de la accionante.
10. Copia de la sentencia de tutela proferida el **5 de agosto de 2026** dentro del proceso No. **47001310900620260011400**.

PRUEBAS QUE SE SOLICITA RESPETUOSAMENTE SEAN OFICIADAS

Solicito al despacho ordenar a la Fiscalía General de la Nación que remita:

1. Copia íntegra del expediente administrativo de evaluación del período de prueba de PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO.
2. Copia de los antecedentes técnicos y jurídicos que fundamentaron la expedición de la Resolución No. 0-0172 de 2026.
3. Copia de las actas del Comité de Evaluación del Desempeño Laboral relacionadas con la expedición de dicha resolución.
4. Copia de los estudios que determinaron la modificación del umbral de aprobación.
5. Copia de los documentos que justificaron la modificación del mecanismo de concertación de metas.
6. Información sobre los servidores provenientes del mismo concurso que estén sometidos al régimen anterior o al régimen nuevo, indicando los criterios objetivos que determinaron el régimen aplicable en cada caso.

X. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que **no se ha presentado otra acción de tutela por los mismos hechos, derechos y pretensiones aquí formulados**, salvo el antecedente judicial expresamente referido en esta acción, correspondiente al proceso No. 47001310900620260011400, el cual versa sobre una situación relacionada pero no corresponde a una acción promovida por la aquí accionante.

XI. ANEXOS

Se acompañan como anexos los documentos indicados en el acápite de pruebas.

XII. NOTIFICACIONES

ACCIONANTE

PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO

Correo electrónico: [REDACTED]

APODERADO

ÁLVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ

Correo electrónico: alvaro.esmeral@hotmail.com

ACCIONADA

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

DIRECCIÓN EJECUTIVA – SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Correo institucional: notificacionesjudiciales@fiscalia.gov.co

Atentamente,

ÁLVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ

C.C. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]



Fwd: Confiero poder especial, amplio y suficiente al Dr. Álvaro Esmeral Gomez (Tutela)

Desde paula andrea castaño palacio <paulaenvigado@gmail.com>

Fecha Mié 7/10/2026 10:09 PM

Para Alvaro de Jesus Esmeral Gómez <alvaro.esmeral@hotmail.com>

----- Forwarded message -----

De: **Alvaro de Jesus Esmeral Gómez** <alvaro.esmeral@hotmail.com>

Date: mié, 7 oct 2026, 3:16 p. m.

Subject: Confiero poder especial, amplio y suficiente al Dr. Álvaro Esmeral Gomez (Tutela)

To: paulaenvigado <paulaenvigado@gmail.com>

Señores

JUECES CONSTITUCIONALES DE TUTELA DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN – REPARTO
Ciudad

Ref.: PODER ESPECIAL PARA PROMOVER ACCIÓN DE TUTELA.

PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. **52.521.619 de Bogotá**, con correo electrónico paulaenvigado@gmail.com, por medio del presente escrito confiero **PODER ESPECIAL, AMPLIO Y SUFICIENTE** al abogado **ÁLVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. **1.082.956.216 de Santa Marta**, abogado en ejercicio, con correo electrónico alvaro.esmeral@hotmail.com y teléfono **321 507 1147**, para que, en mi nombre y representación, **presente, tramite y lleve hasta su culminación ACCIÓN DE TUTELA** contra las autoridades y/o entidades que resulten responsables de la vulneración o amenaza de mis derechos fundamentales.

El presente poder comprende la facultad de promover acción de tutela con el propósito de obtener la protección de mis derechos fundamentales, particularmente los derechos al **debido proceso, igualdad, confianza legítima, buena fe, acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad, mérito y demás derechos fundamentales que resulten vulnerados o amenazados**, con ocasión de la aplicación del régimen de evaluación correspondiente al **período de prueba** dentro del concurso de méritos y la relación consecuente con las reglas que regían dicho concurso.

En particular, el apoderado queda facultado para solicitar al juez constitucional, de ser procedente, la **inaplicación para mi caso concreto** del régimen de evaluación del período de prueba previsto en la **Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018**, así como la **inaplicación de las disposiciones más gravosas introducidas mediante la Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026 y de los “Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral.**

Versión 2", cuando su aplicación desconozca las reglas bajo las cuales se desarrolló el concurso de méritos, afecte situaciones jurídicas consolidadas o expectativas legítimas derivadas del mismo, o vulnere los derechos fundamentales invocados.

El apoderado podrá solicitar las medidas provisionales que considere necesarias para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, así como todas aquellas órdenes de protección que resulten pertinentes para garantizar la efectividad de mis derechos fundamentales.

Para el cumplimiento del presente mandato, el apoderado queda expresamente facultado para:

1. Presentar y sustentar la acción de tutela y sus eventuales ampliaciones, aclaraciones o correcciones.
2. Solicitar medidas provisionales y demás medidas urgentes de protección.
3. Aportar, solicitar y controvertir pruebas.
4. Presentar memoriales, escritos, recursos, impugnaciones y demás actuaciones procesales que sean procedentes.
5. Recibir notificaciones y comunicaciones relacionadas con el trámite de la acción constitucional.
6. Solicitar información y documentos a las entidades y autoridades involucradas.
7. Intervenir en todas las actuaciones que se deriven del trámite de la acción de tutela, incluida su eventual impugnación y el trámite correspondiente ante el superior.
8. Solicitar el cumplimiento integral de las órdenes que eventualmente sean impartidas por el juez constitucional.
9. Realizar todas las actuaciones necesarias para la adecuada defensa y protección de mis derechos fundamentales dentro del objeto específico de este mandato.

Dejo expresa constancia de que el presente poder especial es conferido por la poderdante mediante mensaje de datos dirigido al apoderado, manifestando de manera inequívoca su voluntad de otorgar el mandato aquí contenido.

En consecuencia, este documento y el mensaje de datos mediante el cual se confiere el poder podrán ser utilizados como soporte de la representación judicial para la presentación de la correspondiente acción de tutela, de conformidad con las normas que regulan el uso de mensajes de datos y el otorgamiento de poderes judiciales por medios electrónicos.

Para constancia, se suscribe y/o remite mediante mensaje de datos.

Poderdante,

PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO

C.C. No. 52.521.619 de Bogotá

Correo electrónico [REDACTED]

APODERADO,

ÁLVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ
C.C. No. 1.082.956.216 de Santa Marta
Abogado
Co [REDACTED]

Obtener [Outlook para Android](#)



ÁLVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ

— A B O G A D O —

• FORMACIÓN ACADÉMICA •



MAGÍSTER EN DERECHO
Universidad Sergio Arboleda



ESPECIALISTA EN
DERECHO CONSTITUCIONAL
Universidad Sergio Arboleda



ESPECIALISTA EN
DERECHOS HUMANOS
Universidad INCCA de Colombia



ESPECIALISTA EN
DERECHO LABORAL
Y SEGURIDAD SOCIAL
Universidad Sergio Arboleda

Universidad Sergio Arboleda • Universidad INCCA de Colombia

Doctorando en Derecho- Universidad Central de Querétaro - México

Bogotá, D.C 09 de septiembre de 2026

SEÑORES
FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN - DIRECCIÓN EJECUTIVA
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
E. S. D.

REF.: Solicitud de aplicación del régimen de evaluación del período de prueba previsto en la Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018 y de inaplicación de las disposiciones más gravosas introducidas por la Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026 y los “Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral. Versión 2”.

ÁLVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.082.956.216 de Santa Marta, abogado en ejercicio, portador de la Tarjeta Profesional No. 259.146 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderado de la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO, identificada con cédula de ciudadanía No. 52.521.619 de Bogotá, conforme al poder que se adjunta, respetuosamente me permito formular el presente DERECHO DE PETICIÓN, de conformidad con el artículo 23 de la Constitución Política y la Ley 1755 de 2015, con fundamento en los siguientes:

I. HECHOS

PRIMERO. La señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO participó en el concurso de méritos adelantado por la Fiscalía General de la Nación para la provisión de empleos de carrera administrativa, resultando seleccionada para ocupar el cargo de FISCAL DELEGADA ANTE LOS JUECES PENALES DEL CIRCUITO ESPECIALIZADO.

SEGUNDO. El concurso de méritos en el cual participó mi poderdante se desarrolló bajo unas reglas previamente determinadas, dentro de las cuales se encontraba el régimen aplicable a la evaluación del período de prueba. Para ese momento se encontraba vigente la Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018, mediante la cual se reglamentaba el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.

TERCERO. Como consecuencia de su participación en el concurso de méritos, la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO fue nombrada en período de prueba para el cargo de Fiscal delegada ante los Jueces Penales del Circuito Especializado, mediante resolución de nombramiento N. 30000-03591 de fecha 03 de julio de 2026.

CUARTO. Posteriormente, la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO tomó posesión del cargo mediante Acta de Posesión 00289 de fecha 04 de agosto de 2026, encontrándose actualmente sometida al período de prueba correspondiente.





Oficina calle 16 número 5 - 64
Edificio Santodomingo
Oficina 304 Centro
Santa Marta.



Teléfono:
3215071147



Correo:
alvaro.esmeral@hotmail.com

QUINTO. Con posterioridad al desarrollo del concurso de méritos y a la consolidación de la situación derivada de la lista de elegibles, la Fiscalía General de la Nación expidió la **Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026**, mediante la cual reglamentó un nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba. Dicha resolución modificó sustancialmente las condiciones bajo las cuales se desarrolla la evaluación del período de prueba.

SEXTO. La controversia que motiva esta petición radica en determinar si resulta jurídicamente procedente aplicar a mi representada, quien participó en el concurso bajo la vigencia de la **Resolución No. 0-1549 de 2018**, un régimen de evaluación expedido posteriormente y que modifica sustancialmente las condiciones bajo las cuales debe superar su período de prueba.

SÉPTIMO. La **Resolución No. 0-1549 de 2018** contemplaba un mecanismo de concertación de objetivos entre evaluador y evaluado. Por el contrario, el nuevo sistema contenido en la Resolución No. 0-0172 de 2026 y desarrollado posteriormente mediante los **“Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral. Versión 2”**, establece una metodología sustancialmente diferente.

De manera particular, los nuevos parámetros señalan que las metas generales y específicas definidas en el instrumento **no son objeto de concertación ni negociación**, limitándose la concertación a la definición de los procesos que serán objeto de evaluación.

OCTAVO. La modificación descrita no constituye una simple variación formal o instrumental, sino un cambio sustancial en las condiciones de evaluación del período de prueba. En consecuencia, la aplicación del nuevo régimen a personas que participaron en el concurso bajo la regulación anterior genera una situación que debe ser examinada a la luz de los principios constitucionales de **mérito, igualdad, debido proceso, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica**.

NOVENO. La Resolución No. 0-0172 de 2026 modificó igualmente el umbral mínimo necesario para superar satisfactoriamente el período de prueba.

Mientras bajo la Resolución No. 0-1549 de 2018 la evaluación se consideraba satisfactoria con una calificación igual o superior al **60%**, el nuevo sistema establece una calificación mínima de **70 puntos**. Esta modificación tiene una incidencia directa sobre las posibilidades de superar satisfactoriamente el período de prueba y, por consiguiente, sobre la consolidación del derecho de carrera administrativa.

DÉCIMO. La modificación normativa genera potencialmente una situación de desigualdad entre servidores que participaron en un mismo concurso, integraron una misma lista de elegibles y desempeñan el mismo empleo, en la medida en que pueden terminar sometidos a reglas diferentes dependiendo de la fecha en que se produjo su nombramiento o posesión.

Esta circunstancia resulta especialmente relevante cuando la diferencia temporal no depende de la voluntad del aspirante ni de su mérito, sino de las actuaciones administrativas de la propia Fiscalía General de la Nación.

DÉCIMO PRIMERO. No resulta constitucionalmente razonable que las consecuencias desfavorables derivadas de una modificación normativa posterior sean trasladadas a la persona que participó en el concurso bajo unas reglas previamente establecidas y que, además, cumplió con las condiciones necesarias para integrar la correspondiente lista de elegibles.

DÉCIMO SEGUNDO. El régimen aplicable durante el concurso generó en mi poderdante una expectativa legítima respecto de las condiciones bajo las cuales sería evaluada durante el período de prueba. Por ello, la modificación posterior de elementos sustanciales del sistema de evaluación debe ser analizada desde los principios de **buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica**.

DÉCIMO TERCERO. La situación descrita cobra especial relevancia teniendo en cuenta que el período de prueba constituye una etapa vinculada al ingreso a la carrera administrativa y, por tanto, tiene relación directa con el principio constitucional del mérito.

DÉCIMO CUARTO. Existe, además, un antecedente judicial particularmente relevante. El **Juzgado Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta – Magdalena**, mediante sentencia de primera instancia de fecha **5 de agosto de 2026**, proferida dentro de la acción de tutela No. **47001310900620260011400**, promovida por **Saúl Antonio Hamburguer Villar contra la Fiscalía General de la Nación**, concedió la protección constitucional solicitada y ordenó a la Fiscalía realizar la concertación de metas, compromisos y componentes de evaluación del período de prueba conforme al régimen vigente al momento de la inscripción al Concurso FGN 2024, esto es, la **Resolución No. 0-1549 de 2018**.

DÉCIMO QUINTO. Si bien se tiene conocimiento de que la Fiscalía General de la Nación impugnó dicha decisión, el antecedente resulta relevante para el análisis administrativo de la situación de mi representada, por cuanto involucra una problemática sustancialmente relacionada con la aplicación de las nuevas reglas de evaluación a servidores provenientes del mismo proceso de selección.

DÉCIMO SEXTO. En consecuencia, resulta necesario que la Fiscalía General de la Nación analice de manera particular la situación de **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**, teniendo en cuenta:

1. Su participación en el concurso de méritos.
2. Las reglas vigentes durante dicho concurso.
3. La Resolución No. 0-1549 de 2018.
4. Su inclusión en la lista de elegibles.
5. Su nombramiento en período de prueba.
6. Su posterior posesión.
7. La expedición de la Resolución No. 0-0172 de 2026.
8. La modificación del sistema de evaluación.
9. La modificación del umbral de aprobación.
10. La eliminación de la concertación real de metas.
11. El principio de igualdad frente a otros servidores.
12. El precedente judicial antes mencionado.

II. DERECHOS Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES INVOLUCRADOS

La situación de mi poderdante debe ser analizada a la luz de los siguientes derechos y principios:

- 1. Derecho al debido proceso administrativo – artículo 29 de la Constitución Política.**
- 2. Derecho a la igualdad – artículo 13 de la Constitución Política.**
- 3. Principio de mérito y carrera administrativa – artículo 125 de la Constitución Política.**
- 4. Principio de buena fe y confianza legítima – artículo 83 de la Constitución Política.**
- 5. Principio de seguridad jurídica.**
- 6. Derecho de acceso a cargos públicos en condiciones de mérito.**

La aplicación de un régimen posterior que modifica sustancialmente las condiciones de evaluación debe ser compatible con estos principios y derechos.

III. PETICIONES

Con fundamento en los hechos anteriormente expuestos, respetuosamente solicito a la **FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN**:

PRIMERA. Que se informe de manera clara, precisa y detallada **cuál es el régimen jurídico y reglamentario que actualmente considera aplicable a la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO para efectos de la evaluación de su período de prueba en el cargo de Fiscal Delegado ante los Jueces Penales del Circuito Especializado.**

SEGUNDA. Que se indique expresamente si a mi poderdante se le aplicará la **Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018** o la **Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026**, explicando de manera detallada las razones jurídicas que sustentan dicha determinación.

TERCERA. Que, teniendo en cuenta los principios constitucionales de **mérito, igualdad, debido proceso, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica**, se disponga que la evaluación del período de prueba de mi poderdante se adelante bajo el régimen previsto en la **Resolución No. 0-1549 de 2018**, vigente durante el desarrollo del concurso en el cual participó.

CUARTA. Que se garantice a mi poderdante un mecanismo de **concertación real y efectiva de metas, objetivos y compromisos laborales entre evaluador y evaluado**, conforme al régimen previsto en la Resolución No. 0-1549 de 2018.

QUINTA. Que se informe si a la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** se le aplicará el umbral de aprobación del **60% previsto en la Resolución No. 0-1549 de 2018** o el nuevo umbral de **70 puntos establecido en la Resolución No. 0-0172 de 2026**, indicando las razones jurídicas, técnicas y administrativas que sustentan dicha decisión.

SEXTA. Que, en caso de considerar aplicable a mi poderdante la Resolución No. 0-0172 de 2026, se expliquen de manera **concreta, suficiente, objetiva y verificable** las razones por las cuales la Fiscalía considera jurídicamente procedente aplicar a la peticionaria un régimen expedido con posterioridad al concurso y que modifica las condiciones de evaluación.

SÉPTIMA. Que se informe cuáles fueron los **estudios técnicos, jurídicos, estadísticos, administrativos o de impacto** que sirvieron de fundamento para:

- a) modificar el sistema de evaluación;
- b) modificar o eliminar la concertación de metas;
- c) establecer el nuevo sistema de ponderación;
- d) incrementar el umbral de aprobación del 60% al 70%; y
- e) establecer el régimen de transición aplicable a los servidores provenientes de concursos anteriores.

OCTAVA. Que se remita copia íntegra de los estudios, conceptos, informes, actas y demás antecedentes administrativos que sirvieron de fundamento para la expedición de la **Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026**, particularmente aquellos relacionados con su aplicación a servidores provenientes de concursos convocados y desarrollados bajo la Resolución No. 0-1549 de 2018.

NOVENA. Que se informe si existen servidores que hayan participado en el mismo concurso o que provengan de la misma lista de elegibles de mi poderdante y que estén siendo evaluados bajo la **Resolución No. 0-1549 de 2018**, mientras otros son evaluados bajo la Resolución No. 0-0172 de 2026.

En caso afirmativo, solicito explicar cuáles son los criterios objetivos que justifican dicha diferencia.

DÉCIMA. Que se indique si la Fiscalía General de la Nación ha adoptado alguna directriz, circular, instructivo, concepto o decisión administrativa relacionada con el fallo proferido el **5 de agosto de 2026** por el Juzgado Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta dentro del proceso No. **47001310900620260011400** y, en caso afirmativo, se remita copia íntegra de la misma.

DÉCIMA PRIMERA. Que, teniendo en cuenta el antecedente judicial mencionado, se estudie la posibilidad de **extender administrativamente el mismo criterio de protección a la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**, en aplicación de los principios de igualdad, mérito, buena fe y coherencia de la actuación administrativa.



Oficina calle 16 número 5 - 64
Edificio Santodomingo
Oficina 304 Centro
Santa Marta.



Teléfono:
3215071147



Correo:
alvaro.esmeral@hotmail.com

DÉCIMA SEGUNDA. Que se informe si respecto de mi poderdante ya se ha realizado alguna actuación relacionada con la evaluación de su período de prueba y, en caso afirmativo, se remita copia íntegra de:

- fijación de metas;
- compromisos laborales;
- instrumento de evaluación;
- parámetros aplicados;
- calificaciones;
- actas;
- comunicaciones;
- informes; y
- cualquier otro documento relacionado con su evaluación.

DÉCIMA TERCERA. En caso de que ya se haya adelantado alguna actuación bajo la Resolución No. 0-0172 de 2026 o bajo los ***“Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral. Versión 2”***, solicito que se revise la misma y, de ser jurídicamente procedente, **se deje sin efectos y se adelante nuevamente bajo el régimen previsto en la Resolución No. 0-1549 de 2018**, garantizando la concertación efectiva de metas y objetivos.

DÉCIMA CUARTA. Que mientras se define de manera definitiva la controversia jurídica relacionada con la aplicación de la Resolución No. 0-0172 de 2026 a servidores provenientes de concursos anteriores, **se adopten las medidas administrativas necesarias para evitar que mi poderdante resulte afectada por la aplicación de un régimen que pueda resultar más gravoso que aquel bajo el cual participó en el concurso.**

IV. SOLICITUD DE APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA

Solicito especialmente que la Fiscalía General de la Nación examine la situación de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** desde la perspectiva del principio de **confianza legítima**.

Mi representada participó en un proceso de selección público bajo unas reglas previamente determinadas y, con fundamento en ellas, estructuró su expectativa de acceso a la carrera administrativa y de superación del período de prueba.

No se pretende desconocer la facultad de la Fiscalía General de la Nación para reglamentar sus sistemas de evaluación. Lo que se solicita es que dicha facultad sea ejercida de manera compatible con las situaciones jurídicas y expectativas legítimas derivadas de procesos de selección que ya habían sido desarrollados bajo reglas anteriores.

En particular, resulta necesario establecer si es constitucionalmente admisible que servidores provenientes de un mismo concurso puedan ser sometidos a condiciones sustancialmente diferentes para superar el período de prueba por circunstancias relacionadas exclusivamente con la fecha de su nombramiento o posesión.

V. SOLICITUD SUBSIDIARIA

En caso de que la Fiscalía General de la Nación considere que **no es jurídicamente posible acceder a las solicitudes principales**, solicito subsidiariamente que:

1. Se indiquen de manera expresa las normas constitucionales, legales y reglamentarias que sustentan la negativa.
2. Se explique por qué las condiciones bajo las cuales se desarrolló el concurso no deben ser consideradas para determinar el régimen de evaluación del período de prueba.
3. Se explique por qué resulta constitucionalmente admisible aplicar un régimen posterior que eleva el umbral de aprobación del **60% al 70%**.

- 4. Se explique cuál es la justificación objetiva y razonable para someter a servidores provenientes de un mismo concurso a diferentes condiciones de evaluación.
- 5. Se informe cuáles mecanismos de transición o protección de la confianza legítima fueron previstos por la Fiscalía General de la Nación.
- 6. Se remita copia de los estudios que justificaron dichas decisiones.

VI. ANEXOS

Se anexan o se aportarán, según corresponda:

- 1. Poder otorgado al suscrito abogado.
- 2. Copia del acto de nombramiento en período de prueba de la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO.
- 3. Copia del Acta de Posesión.
- 4. Copia de la Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018.
- 5. Copia de la Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026.
- 6. Copia de los “Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral. Versión 2”.
- 7. Copia del fallo de tutela del 5 de agosto de 2026, proferido dentro del proceso No. 47001310900620260011400, si se encuentra disponible.

VII. NOTIFICACIONES

PETICIONARIA

PAULA ANDREA CASTAÑO PALA[REDACTED]
C.C. 52.521.619 de Bogotá
Correo electrónico [REDACTED]

APODERADO

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Solicito que la respuesta al presente derecho de petición sea enviada al correo electrónico del apoderado y, de ser posible, con copia al correo electrónico de la peticionaria.

Cordialmente,

ÁLVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ
C.C. 1.082.956.216 de Santa Marta
T.P. 259.146 del Consejo Superior de la Judicatura
Apoderado de PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO



Fwd: Confiero poder especial, amplio y suficiente (Petición)

Desde paula andrea castaño palacio <paulaenvigado@gmail.com>

Fecha Lun 24/08/2026 2:05 PM

Para Alvaro de Jesus Esmeral Gómez <alvaro.esmeral@hotmail.com>

----- Forwarded message -----

De: **Alvaro de Jesus Esmeral Gómez** <alvaro.esmeral@hotmail.com>

Date: lun, 24 ago 2026, 9:24 a. m.

Subject: Confiero poder especial, amplio y suficiente (Petición)

To: paulaenvigado@gmail.com <paulaenvigado@gmail.com>

SEÑORES

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

DIRECCIÓN EJECUTIVA / SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Medellín – Antioquia

E. S. D.

REF.: PODER ESPECIAL PARA PRESENTAR Y TRAMITAR DERECHO DE PETICIÓN

PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. **52.521.619 de Bogotá**, correo electrónico paulaenvigado@gmail.com y teléfono celular **3002496290**, por medio del presente escrito manifiesto que confiero **PODER ESPECIAL, AMPLIO Y SUFICIENTE** al abogado **ÁLVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. **1.082.956.216 de Santa Marta**, portador de la Tarjeta Profesional No. **259.146 del Consejo Superior de la Judicatura**, correo electrónico alvaro.esmeral@hotmail.com, para que, en mi nombre y representación, **presente, tramite y adelante DERECHO DE PETICIÓN ante la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN**, relacionado con los hechos, circunstancias y solicitudes que serán desarrollados en el respectivo escrito de petición.

Para el cumplimiento de este mandato, mi apoderado queda expresamente facultado para:

1. **Presentar y radicar el derecho de petición** ante la Fiscalía General de la Nación.
2. Formular las solicitudes, requerimientos, preguntas y demás peticiones que considere necesarias para la adecuada defensa de mis derechos e intereses.
3. Aportar documentos y demás elementos que resulten pertinentes para sustentar la petición.
4. Solicitar información, documentos, certificaciones, copias y demás elementos necesarios para obtener una respuesta de fondo, clara, precisa, congruente y oportuna.

5. Recibir la respuesta al derecho de petición y las demás comunicaciones que se produzcan con ocasión de su trámite.
6. Presentar aclaraciones, ampliaciones, complementaciones o requerimientos relacionados con la respuesta que sea emitida por la Fiscalía General de la Nación.
7. Realizar las actuaciones administrativas necesarias para obtener una respuesta efectiva a las solicitudes formuladas.
8. Recibir notificaciones y comunicaciones relacionadas con el trámite del derecho de petición en el correo electrónico del apoderado.
9. En caso de resultar necesario, ejercer las actuaciones administrativas o judiciales que sean procedentes como consecuencia de la falta de respuesta, respuesta incompleta o respuesta que no resuelva de fondo las solicitudes formuladas.
10. En general, realizar todas las actuaciones necesarias y conducentes para la adecuada presentación, trámite y obtención de respuesta del derecho de petición objeto del presente mandato.

La poderdante manifiesta expresamente que el presente poder es **conferido mediante mensaje de datos**, remitido desde el correo electrónico paulaenvigado@gmail.com, como manifestación inequívoca de su voluntad de otorgar el presente mandato al abogado **ÁLVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ**, para los fines expresamente señalados en este documento.

En consecuencia, la poderdante autoriza al apoderado para presentar este poder ante la **Fiscalía General de la Nación**, junto con el respectivo derecho de petición, como soporte de su representación.

El presente poder se confiere para todas las actuaciones relacionadas con la presentación, trámite y respuesta del derecho de petición objeto del presente mandato.

LA PODERDANTE,

PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO

C.C. N° [REDACTED]

EL APODERADO,

ÁLVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ

C.C. No. **1.082.956.216** de Santa Marta

T.P. No. **2** [REDACTED]



RESOLUCIÓN N° 30000-03591
(03 de julio DE 2026)

“Por medio de la cual se efectúan unos nombramientos en período de prueba en la planta global de la Fiscalía General de la Nación y se dan por terminados unos nombramientos en provisionalidad”

DIRECTOR EJECUTIVO

En uso de las facultades delegadas mediante Resolución No. 0-0043 del 2026, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 251 de la Constitución Política, el numeral 22 del artículo No. 4 del Decreto Ley No. 016 de 2014 y el artículo No. 11 en sus numerales 2° y 3° del Decreto Ley No. 020 de 2014,

CONSIDERANDO:

Que el numeral 2 del artículo 251 de la Constitución Política establece, como función del Fiscal General de la Nación la de “2. *Nombrar y remover, de conformidad con la ley, a los servidores bajo su dependencia*”.

Que el artículo 253 ibidem dispone que “*La Ley determinará lo relativo a la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación, al ingreso por carrera y al retiro del servicio (...)*”.

Que el numeral 22 del artículo No. 4 del Decreto Ley No. 016 de 2014, señala como una de las funciones del Fiscal General de la Nación, la de “*Nombrar y remover al Vicefiscal General de la Nación y demás servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación y decidir sobre sus situaciones administrativas*”.

Que la Resolución No. 0-0043 del 11 de febrero de 2026, artículo primero delegó en el DIRECTOR EJECUTIVO “*(...) atender los requerimientos sobre la concesión, interrupción, aplazamiento y terminación de las siguientes situaciones administrativas, así como otros asuntos relacionados, respecto de **todos los servidores de la entidad**:*” numeral “1. *Nombramientos (...)*”.

Que el artículo No. 11 del Decreto Ley No. 020 de 2014, estipula que en la Fiscalía General de la Nación y en sus entidades adscritas la provisión de los cargos se efectuará mediante nombramiento:

“(...) 2. En período de prueba: Para la provisión de los cargos de carrera con la persona que se ubique en el primer lugar de la lista de elegibles, luego de superar el proceso de selección o concurso realizado conforme al procedimiento establecido en el presente Decreto Ley.(...)”

“3. Provisional: Para proveer empleos de carrera o de libre nombramiento y remoción vacantes de manera temporal, cuando el titular no esté percibiendo la remuneración, mientras dure la situación administrativa.

*Los cargos de carrera especial vacantes de manera definitiva también podrán proveerse mediante nombramiento provisional con personas no seleccionadas por el sistema de méritos, **mientras se provee el empleo a través de concurso o proceso de selección.***

Al aspirante a ocupar un empleo de carrera a través de nombramiento provisional la Fiscalía General de la Nación podrá aplicar las pruebas que considere necesarias para valorar la adecuación del perfil del aspirante al cargo a desempeñar, para lo cual, de ser requerido, se apoyará en el Departamento Administrativo de la Función Pública.”(Negrilla y subrayado fuera de texto)

Que la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, mediante Acuerdo 001 del 3 de marzo de 2025, convocó a concurso público de méritos en Ascenso e Ingreso para proveer 4.000 vacantes definitivas provistas en provisionalidad de la planta global de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera que rige a la entidad, de acuerdo con la relación de empleos y profesiones contenidas en las convocatorias: I-203-M-01-(679), I-103-M-01-(597), I-104-M-01-(448), I-102-M-01-(419), I-204-M-01-(347), I-202-M-01-(250), I-201-M-01-(250), I-206-M-01-(130), I-303-M-01-(67), I-101-M-01-(44), A-101-M-01-(35), I-109-M-06-(32), I-310-M-01-(27), I-307-M-05-(25), I-108-AP-06-(23), I-310-AP-05-(22), I-307-AP-05-(18), I-109-AP-06-(18), I-307-M-01-(17), I-106-M-06-(16), I-108-M-06-(15), I-303-AP-06-(14), I-207-M-01-(14), I-310-AP-06-(13), I-109-M-05-(13), I-108-AP-09-(13), I-310-AP-07-(12), I-309-M-01-(12), I-208-M-01-(11), I-109-AP-09-(10), I-109-M-09-(10), I-302-M-01-(10), I-109-AP-05-(9), I-108-AP-03-(9), I-108-M-05-(9), I-207-AP-06-(9), I-206-AP-06-(9), I-106-AP-06-(8), I-106-AP-09-(8), I-108-M-09-(7), I-106-AP-05-(7), I-305-M-01-(6), I-110-M-06-(6), I-109-AP-04-(6), I-108-AP-10-(6), I-107-AP-09-(6), I-207-AP-05-(6), I-304-M-01-(5), I-309-AP-07-(5), I-308-M-05-(5), I-110-AP-06-(5), I-109-AP-02-(5), I-109-AP-08-(5), I-108-AP-08-(5), I-105-AP-09-(5), I-207-M-07-(5), I-206-AP-05-(5), I-310-M-07-(4), I-110-AP-02-(4), I-109-AP-03-(4), I-108-AP-02-(4), I-106-AP-02-(4), I-106-AP-03-(4), I-105-M-06-(4), I-206-AP-08-(4), I-204-M-SAI-(3), I-310-AP-08-(3), I-309-AP-06-(3), I-308-M-01-(3), I-103-M-SAI-(3), I-109-AP-11-(3), A-108-AP-05-(3), I-108-AP-07-(3), I-108-AP-11-(3), I-106-AP-08-(3), I-106-AP-10-(3), I-105-AP-02-(3), I-302-AP-06-(3), I-301-M-01-(3), I-205-M-01-(3), I-305-AP-02-(2), I-305-AP-07-(2), I-305-M-07-(2), I-304-AP-04-(2), I-304-AP-06-(2), I-304-M-05-(2), I-304-M-07-(2), I-310-AP-02-(2), I-310-M-05-(2), I-309-AP-05-(2), I-309-M-05-(2), I-308-AP-05-(2), I-104-M-SAI-(2), I-110-AP-04-(2), I-110-AP-08-(2), I-110-AP-09-(2), I-110-M-05-(2), I-109-AP-10-(2), I-108-AP-05-(2), A-107-AP-06-(2), A-107-M-06-(2), I-107-AP-03-(2), I-107-AP-04-(2), I-107-AP-05-(2), I-107-M-06-(2), I-107-M-10-(2), I-106-AP-11-(2), I-106-M-05-(2), I-106-M-09-(2), I-106-M-10-(2), A-105-AP-11-(2), I-105-M-10-(2), I-303-AP-11-(2), I-302-M-07-(2), I-207-AP-07-(2), A-206-AP-05-(2), I-206-AP-10-(2), I-206-M-05-(2), I-206-M-07-(2), A-205-AP-02-(2), I-203-M-SAI-(1), I-305-AP-05-(1), I-305-AP-06-(1), I-305-M-05-(1), I-304-AP-07-(1), I-304-AP-08-(1), I-310-AP-03-(1), I-310-AP-04-(1), I-310-AP-09-(1), I-310-AP-11-(1), I-310-M-SAI-(1), I-309-AP-09-(1), I-306-AP-05-(1), I-306-M-01-(1), I-102-M-SAI-(1), I-101-M-SAI-(1), I-110-AP-05-(1), I-110-AP-07-(1), A-109-AP-06-(1), I-109-M-10-(1), I-109-M-11-(1), A-108-AP-04-(1), A-108-M-10-(1), I-108-AP-04-(1), A-107-AP-04-(1), A-107-AP-10-(1), I-107-AP-02-(1), I-107-AP-06-(1), I-107-M-09-(1), I-106-AP-04-(1), I-106-AP-07-(1), I-106-M-07-(1), I-106-M-11-(1), A-105-AP-05-(1), A-105-AP-06-(1), A-105-M-09-(1), I-105-AP-03-(1), I-105-AP-05-(1), I-105-AP-06-(1), I-105-AP-



Página 2 de 4 de la resolución N° 30000-03591 “Por medio de la cual se efectúan unos nombramientos en período de prueba en la planta global de la Fiscalía General de la Nación y se dan por terminados unos nombramientos en provisionalidad”

10-(1), I-105-AP-11-(1), I-105-M-02-(1), I-105-M-07-(1), I-303-AP-05-(1), I-303-M-SAI-(1), I-302-AP-05-(1), I-302-AP-09-(1), I-302-M-05-(1), I-208-AP-05-(1), I-208-AP-06-(1), I-208-AP-08-(1), I-208-AP-09-(1), I-207-AP-08-(1), I-207-AP-09-(1), I-207-AP-11-(1), I-207-M-05-(1), I-206-AP-02-(1), I-206-AP-03-(1), I-206-AP-07-(1), I-206-AP-09-(1), A-205-AP-03-(1), A-205-AP-05-(1), A-205-AP-06-(1), A-205-AP-11-(1), I-205-AP-02-(1), I-205-AP-03-(1) y I-205-AP-05-(1).

Que, agotadas las etapas del proceso de selección, la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación expidió la Resolución No. 30700 - 00202 del 28 de mayo de 2026 "*Por medio de la cual se modifica la lista de elegibles para proveer cuatrocientos diecinueve (419) vacantes definitivas del empleo denominado **FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS**, identificado con el código **OPECE No. I-102-M-01-(419)**, conformada y adoptada mediante Resolución No. 0005 del 29 de enero de 2026, modificada por la Resolución No. 0185 del 28 de abril de 2026, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2024*".

Que la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación publicó la lista de elegibles el día 01 de junio de 2026, la cual se encuentra en firme.

Que según el artículo No. 35 del Decreto Ley No. 020 de 2014 y los artículos Nos. 39 y 42 del Acuerdo No. 001 de 2025 la provisión de los cargos se efectuará en estricto orden descendente, lo que implica tener en cuenta el número de vacantes ofertadas para ese empleo y la posición ocupada dentro de la lista de elegibles de tal forma que se respete el mérito.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo No. 2° del Decreto Ley No. 018 de 2014 y el artículo No. 63 del Decreto Ley No. 898 de 2017, la planta de empleos de la Fiscalía General de la Nación es global y flexible, por tanto, los nombramientos efectuados en esta se otorgaran de acuerdo con su organización interna, sus planes, estrategias, programas y las estrictas necesidades del servicio, prevaleciendo siempre el interés general.

Que, para los empleos ofertados con vacantes en diferentes ubicaciones geográficas y dependencias, la escogencia de la vacante se realizó a través de la **AUDIENCIA PÚBLICA DE ESCOGENCIA DE VACANTE**, de conformidad con el procedimiento establecido en el Acuerdo No. 001 de 2025 y la Resolución No. 09008 de 2025, por lo que la Subdirección de Talento Humano el 29 de abril de 2026 informó a los elegibles que la audiencia pública virtual se desarrollaría el día 19 de mayo de 2026, con el fin de que los mismos seleccionaran y asignaran la ubicación geográfica en el orden de su preferencia para los cargos de **FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS**, identificado con el código **OPECE No. I-102-M-01-(419)**.

Que, de acuerdo con la lista de elegibles conformada para proveer cuatrocientos diecinueve (419) vacantes del empleo denominado **FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS**, identificado con el código **OPECE No. I-102-M-01-(419)**, modalidad **INGRESO** y en atención a la selección realizada por los elegibles, conforme al acta individual de la audiencia llevada a cabo el 19 de mayo de 2026, se hace necesario efectuar el nombramiento en período de prueba de los 5 elegibles que a continuación se enuncian adscritos administrativamente a la **SUBDIRECCIÓN REGIONAL DE APOYO NOROCCIDENTAL** de la planta de personal de esta entidad y en estricto orden de mérito:

Posición Elegibilidad	C.C. No.	Nombres y Apellidos	Denominación del Empleo	ID Cargo	Ubicación
150	8.029.584	ISAAC RAFAEL CIENFUEGOS GALLET	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	2549	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN
186	42.784.164	FRANCIA ELENA DAZA RESTREPO	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	4029	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN
193	11.806.333	EDWARD ALEXÁNDER LEMOS OREJUELA	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	3303	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN
196	52.521.619	PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	15828	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN
197	98.571.923	FERNANDO EUGENIO SOLIS GARCÍA	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	25896	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN

Que por disposición del artículo No. 40 del Decreto Ley No. 020 de 2014, quien obtenga el derecho a ser nombrado por mérito, ingresará en período de prueba por un término de seis (6) meses. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo No. 41 Ibidem, una vez finalizado este término, le será evaluado su desempeño, de ser satisfactoria la evaluación el servidor adquirirá y/o actualizará derechos de carrera declarados mediante la inclusión en el Registro Público de Inscripción de Carrera Especial, de no ser satisfactoria la evaluación del periodo de prueba el nombramiento del servidor será declarado insubsistente o regresará al empleo del cual es titular y conservará su inscripción en el registro (según aplique).

Que una vez revisada la planta de empleos de la Fiscalía General de la Nación, se estableció que los siguientes empleos se encuentran provistos bajo la figura de provisionalidad, adscritos administrativamente al **DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL** o la **SUBDIRECCIÓN REGIONAL DE APOYO A LA GESTIÓN**, según corresponda, los cuales fueron ofertados con ocasión del concurso de méritos FGN 2024 en ascenso e ingreso para proveer 4.000 vacantes definitivas de la planta global de personal de la FGN, así:



Página 3 de 4 de la resolución N° 30000-03591 “Por medio de la cual se efectúan unos nombramientos en período de prueba en la planta global de la Fiscalía General de la Nación y se dan por terminados unos nombramientos en provisionalidad”

C.C. No.	Nombres y Apellidos	Denominación del Empleo	ID Cargo	Ubicación
71.777.834	RICARDO FEDERICO TRUJILLO MONTROYA	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	3303	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN
43.187.553	ELIZABETH GIRALDO ARBOLEDA	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	25896	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN

Que la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia T-373 de 2017 la magistrada ponente CRISTINA PARDO SCHLESINGER ha indicado con respecto al retiro del servicio de los servidores vinculados en provisionalidad, lo siguiente:

“Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación, gozan de una estabilidad relativa, en la medida en que sólo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación. En consecuencia, la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos”.

Que, en virtud de lo expuesto, es procedente nombrar a los elegibles en estricto orden descendente para proveer CUATROCIENTOS DIECINUEVE (419) vacantes del empleo denominado **FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS**, identificado con el código **OPECE No. I-102-M-01-(419)**, modalidad **INGRESO** adscritos administrativamente a la **SUBDIRECCIÓN REGIONAL DE APOYO NOROCCIDENTAL**, del Sistema Especial de Carrera de la Fiscalía General de la Nación, ofertados en el marco del concurso de méritos FGN 2024, y como consecuencia de ello, dar por terminado el nombramiento en provisionalidad de la servidora mencionada, con el fin de realizar la provisión definitiva del referido empleo en período de prueba.

Que, en mérito en lo expuesto, este Despacho
RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – NOMBRAR, en período de prueba, en los cargos ofertados por el Concurso de Méritos FGN 2024, para la provisión en carrera especial de CUATROCIENTOS DIECINUEVE (419) vacantes del empleo denominado **FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS**, identificado con el código **OPECE No. I-102-M-01-(419)**, modalidad **INGRESO** adscritos administrativamente a la **SUBDIRECCIÓN REGIONAL DE APOYO NOROCCIDENTAL** del Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Fiscalía General de la Nación, en la planta global y flexible de la Fiscalía General de la Nación, a los elegibles que se relacionan a continuación, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo:

Posición Elegibilidad	C.C. No.	Nombres y Apellidos	Denominación del Empleo	ID Cargo	Ubicación
150	8.029.584	ISAAC RAFAEL CIENFUEGOS GALLET	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	2549	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN
186	42.784.164	FRANCIA ELENA DAZA RESTREPO	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	4029	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN
193	11.806.333	EDWARD ALEXÁNDER LEMONS OREJUELA	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	3303	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN
196	52.521.619	PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	15828	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN
197	98.571.923	FERNANDO EUGENIO SOLIS GARCÍA	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	25896	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN

ARTÍCULO SEGUNDO. - El período de prueba a que se refiere el artículo anterior tendrá una duración de seis (6) meses contados a partir de la posesión; de conformidad con lo dispuesto en el artículo No. 41 del Decreto Ley No. 020 de 2014, una vez finalizado este término, le será evaluado su desempeño, de ser satisfactoria la evaluación, el servidor adquirirá derechos de carrera declarados mediante la inclusión y/o actualización en el Registro Público de Inscripción de Carrera Especial, de no ser satisfactoria la evaluación del período de prueba el nombramiento del servidor será declarado insubsistente o regresará al empleo del cual es titular y conservará su inscripción en el registro (según aplique).

ARTÍCULO TERCERO. - DAR POR TERMINADO el nombramiento provisional de los servidores relacionados a continuación de forma automática, a partir de la fecha de posesión de los elegibles, ordenado en el artículo primero del presente acto administrativo, situación que será comunicada por el Departamento



Página 4 de 4 de la resolución N° 30000-03591 “Por medio de la cual se efectúan unos nombramientos en período de prueba en la planta global de la Fiscalía General de la Nación y se dan por terminados unos nombramientos en provisionalidad”

de Administración de Personal o la Subdirección Regional de Apoyo a la Gestión, según corresponda, haciéndole saber que contra el mismo no procede recurso alguno, de conformidad con lo establecido en el artículo No. 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo:

C.C. No. del servidor al que se le da por terminado el nombramiento	Nombre del servidor al que se le da por terminado el nombramiento	Denominación del Empleo	ID Cargo	Ubicación	C.C. No. nombrado en período de prueba	Nombres y apellidos nombrado en período de prueba	Ubicación
71.777.834	RICARDO FEDERICO TRUJILLO MONTOYA	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	3303	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN	11.806.333	EDWARD ALEXANDER LEMOS OREJUELA	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN
43.187.553	ELIZABETH GIRALDO ARBOLEDA	FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS	25896	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN	98.571.923	FERNANDO EUGENIO SOLIS GARCÍA	DIRECCIÓN SECCIONAL MEDELLÍN

ARTÍCULO CUARTO. – DAR POR TERMINADOS los encargos a que haya lugar, como consecuencia de los nombramientos en período de prueba establecidos en el artículo primero de la presente resolución, situación que deberá efectuarse con anterioridad a que los elegibles tomen posesión del empleo para los cuales fueron nombrados, de lo cual cada una de las dependencias serán las responsables de adelantar el trámite correspondiente y reportar oportunamente la gestión ante los sistemas de información de la entidad.

ARTÍCULO QUINTO. - COMUNICAR el presente acto administrativo a las personas nombradas en período de prueba, a través del Departamento de Administración de Personal o la Subdirección Regional de Apoyo a la Gestión, según corresponda.

ARTÍCULO SEXTO. - Las personas nombradas en período de prueba, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a su notificación, deberán manifestar la aceptación del cargo, mediante escrito dirigido a la Dirección Ejecutiva, el cual será presentado ante el Departamento de Administración de Personal o la Subdirección Regional de Apoyo a la Gestión, según corresponda.

ARTÍCULO SÉPTIMO. - La posesión en el cargo se hará dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha en que acepta la designación, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para la posesión del empleo.

ARTÍCULO OCTAVO. - La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en BOGOTA, a lo(s) 03 día(s) del mes de julio de 2026

ALEJANDRO GIRALDO LÓPEZ
ALEJANDRO GIRALDO LÓPEZ
DIRECTOR EJECUTIVO
Firmado electrónicamente por
ALEJANDRO GIRALDO LÓPEZ
Fecha: 2026.07.03 17:03:47 -05'00'

FUNCIONARIO	NOMBRE	FIRMA Y FECHA
Proyectó:	Diana Maritza Zárate González – Profesional DAP	DIANA ZARATE GONZALEZ Firmado electrónicamente por DIANA ZARATE GONZALEZ Fecha: 2026.06.12 14:08:10 -05'00'
Revisó:	Martha Rocío Parra Martínez – Profesional STH	MARTHA ROCIO PARRA MARTINEZ Firmado electrónicamente por MARTHA ROCIO PARRA MARTINEZ Fecha: 2026.06.26 17:09:33 -05'00'
Revisó:	María Alejandra Gómez Pacheco – Profesional Dirección Ejecutiva	MARIA ALEJANDRA GOMEZ PACHECO Firmado electrónicamente por MARIA ALEJANDRA GOMEZ PACHECO Fecha: 2026.07.03 16:56:35 -05'00'
Aprobó:	José Ignacio Angulo Murillo – Subdirector de Talento Humano (E)	JOSE IGNACIO ANGULO M Firmado electrónicamente por JOSE IGNACIO ANGULO M Fecha: 2026.06.26 17:29:48 -05'00'

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.



ACTA DE POSESION No. 00289
NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA

04 de Agosto de 2026

En la ciudad de Medellín, ante la Directora Seccional de Medellín (E), se presenta la Doctora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**, identificada con cédula No. 52.521.619, con el fin de tomar posesión del nombramiento en periodo de prueba como **FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DE CIRCUITO ESPECIALIZADOS (ID 15828)** de la Dirección Seccional Medellín, nombramiento concedido mediante resolución n° 30000 – 03591 del 03 de Julio de 2026, expedida por el Director Ejecutivo de la Fiscalía General de la Nación.

"JURA CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY, Y LOS DEBERES DEL CARGO AL CUAL SE ESTÁ POSESIONANDO ANTE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN": SI

"JURA NO TENER CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE CARÁCTER ALIMENTARIO Y QUE CUMPLIRÁ CON SUS OBLIGACIONES DE FAMILIA": SI

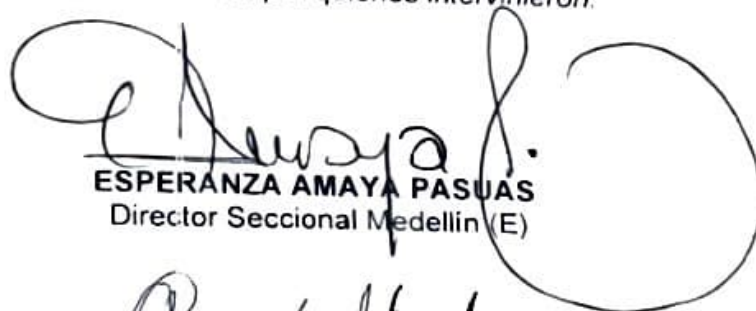
JURA NO TENER IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES PARA EJERCER EL PRESENTE CARGO Y NO TIENE GRADO DE CONSANGUINIDAD CON LA FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN": SI

"SI ASI LO HICIERES QUE DIOS Y LA PATRIA OS LO (A) PREMIEN, O DE LO CONTRARIO, EL Y ELLA OS LO(A) DEMANDEN"

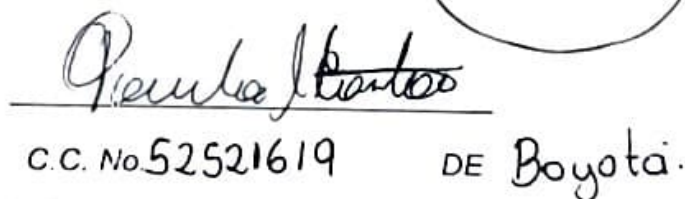
La presente posesión surte efectos a partir de la fecha.

Para constancia se firma la presente acta por quienes intervinieron.

Quien Posesiona:


ESPERANZA AMAYA PASUAS
Director Seccional Medellín (E)

El Posesionado:


C.C. No. 52521619 DE Boyotá.

FUNCIONARIO O ANALISTA	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Paola Montoya		4/08/2026
Aprobó	Dr. Esperanza Amaya Pasuas- Director Seccional Medellín		4/08/2026

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma



RESOLUCIÓN No. 0-1549
20 DIC. 2018

“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”

EL FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales y, en especial, de las conferidas en el numeral 19° del artículo 4° del Decreto Ley 016 del 9 de enero de 2014, el artículo 71 del Decreto Ley 020 de 2014, y

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 020 de 2014, *“Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”*, en su capítulo X dispone lo relativo a la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación.

Que el artículo 68 de la referida norma establece:

“Artículo 68. Evaluación del Desempeño. La evaluación del desempeño es la valoración de la gestión individual del servidor público, vinculado en un cargo de la Fiscalía General de la Nación o de las entidades adscritas, realizada teniendo en cuenta parámetros objetivos, cualitativos y cuantitativos previamente señalados por el jefe del organismo respectivo y concertados entre evaluador y evaluado que den cuenta de los aportes del servidor al cumplimiento de metas y objetivos institucionales conforme al plan anual de gestión adoptado para cada una de las dependencias.”

Que los numerales 1° y 2° del artículo 70 del mismo decreto establecen:

“Artículo 70. Funciones del Comité de Evaluación del Desempeño. El Comité de Evaluación del Desempeño, cumplirá las siguientes funciones:

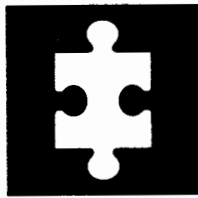
“1. Definir los parámetros para la evaluación de servidores pertenecientes a la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación y a las entidades adscritas.

“2. Proponer, para aprobación del nominador, el instrumento o los instrumentos de evaluación del desempeño.”

Que, mediante Resolución N° 0-2456 del 14 de julio de 2016, el entonces Fiscal General de la Nación reglamentó el sistema de evaluación del desempeño laboral de los servidores que ostenten derechos de carrera o se encuentren en período de prueba en el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación, aprobando los parámetros de la evaluación de desempeño.

Que, mediante Resolución N° 0-2457 del 14 de julio de 2016, se adoptó el sistema de evaluación del desempeño laboral contenido en la Resolución N° 0-2456 del 14 de julio de 2016, para los servidores vinculados a través de nombramientos en provisionalidad.

MA



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

HOJA No. 2 de la resolución N° 0- 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

Que el Decreto Ley 898 de 2017, modificó parcialmente la estructura orgánica de la Fiscalía General de la Nación, haciéndose necesario actualizar el sistema de evaluación de desempeño, de acuerdo con los presupuestos establecidos en dicho Decreto Ley.

Que se evidenció que existe un vacío normativo frente a la obligatoriedad de la oportuna y completa alimentación de los sistemas de información en los parámetros para la evaluación de desempeño del área administrativa y en el área misional, siendo necesario incluir lo correspondiente en los parámetros de evaluación de los funcionarios de la entidad.

Que, revisados los parámetros de evaluación tanto del área misional como administrativa, se advirtió que en éstos no se incluyó la obligatoriedad para todos los servidores de la entidad del diligenciamiento y actualización del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, consagrada en el Decreto 2842 de 2010, siendo imperiosa su inclusión dentro del factor de responsabilidad.

Con mérito en lo expuesto, este Despacho

RESUELVE

CAPÍTULO I

OBJETO Y DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 1°. OBJETO. Reglamentar el sistema de evaluación del desempeño laboral de la Fiscalía General de la Nación y aprobar el instrumento y los parámetros propuestos para su aplicación por el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral, los cuales son parte integral de esta resolución.

ARTÍCULO 2°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La evaluación del desempeño laboral se aplica a todos los servidores de la Fiscalía General de la Nación que se encuentran en servicio activo y desempeñando funciones en la entidad, exceptuando los vinculados a través de nombramiento ordinario en empleos de libre nombramiento y remoción.

PARÁGRAFO 1°. Los servidores que se encuentren adelantando cursos con la Dirección de Altos Estudios, serán calificados por el evaluador de su dependencia de origen, teniendo en cuenta los soportes emitidos por esa Dirección.

PARÁGRAFO 2°. La evaluación del desempeño laboral de los servidores vinculados en provisionalidad, no se opone a la facultad del Fiscal General de la Nación de declarar la insubsistencia del nombramiento por las demás causales previstas en la Constitución y en la Ley.

ARTÍCULO 3°. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. El sistema de evaluación del desempeño laboral busca cumplir con los siguientes objetivos:

12



HOJA No. 3 de la resolución N° 0 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

- a) Fortalecer la prestación de un servicio de calidad a los usuarios internos y externos de la entidad;
- b) Detectar fortalezas y oportunidades para el cumplimiento de las funciones y el desarrollo de los servidores;
- c) Fortalecer las políticas y directrices de persecución penal, análisis criminal y manejo estratégico de los procesos de la Fiscalía General de la Nación, a través de metas concertadas e indicadores que permitan hacer una medición de los esfuerzos investigativos en los casos, los resultados obtenidos y la gestión de la carga labor asignada a los servidores;
- d) Promover el trabajo orientado hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales contenidos en los planes de acción, a través de la concertación de labores y/o metas que tengan como fin la organización interna y la gestión estratégica de los recursos, y generar procesos de retroalimentación;
- e) Generar información objetiva, imparcial y confiable para la toma de decisiones administrativas y de gestión del personal, el diseño de políticas públicas y la gestión de los procesos estratégicos y misionales.

ARTÍCULO 4°. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Está compuesto por:

- a) Los parámetros para la evaluación del desempeño laboral;
- b) El instrumento de aplicación de la evaluación del desempeño laboral;
- c) La concertación de labores y/o metas;
- d) La reconcertación de labores y/o metas;
- e) El seguimiento del desempeño laboral;
- f) Las calificaciones del desempeño laboral;
- g) Los planes de mejoramiento del desempeño laboral;
- h) Las evaluaciones del desempeño laboral.

ARTÍCULO 5°. PARÁMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Los parámetros contienen los factores de evaluación, los indicadores que los miden, los lineamientos para la concertación y los pesos porcentuales de cada factor para el cálculo de la evaluación del desempeño laboral de los servidores del área misional (fiscales, asistentes de fiscal y policía judicial) y del área administrativa y estratégica, respectivamente. Estos factores son:

- a) Resultados. Evalúa el rendimiento de los servidores en las labores que llevan a cabo en los procesos misionales, administrativos o estratégicos de la entidad, según corresponda. Éstos deben ser contrastados con las labores y/o metas concertadas entre el evaluador y el evaluado al inicio del período correspondiente;
- b) Responsabilidad. Indica el nivel de cumplimiento de los deberes que son más relevantes al interior de la entidad, para asegurar una adecuada prestación del servicio

M



HOJA No. 4 de la resolución N° 0- 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

y obtener resultados de mayor calidad que sean coherentes con los objetivos estratégicos institucionales;

- c) **Habilidades laborales.** Valora el nivel en que los comportamientos de los servidores reflejan las actitudes y aptitudes que deben demostrar en el desarrollo de sus labores y que generan un impacto positivo en la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

PARÁGRAFO. El número de indicadores y la manera en la que están contruidos varía de acuerdo a cada factor. Su utilización depende de la selección de aquellos que son aplicables al evaluado y que se determinan en la concertación de labores y/o metas, de acuerdo con los lineamientos planteados en los parámetros.

ARTÍCULO 6°. INSTRUMENTO DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. El instrumento es la herramienta a través de la cual se aplica el sistema de evaluación del desempeño laboral a los servidores de la entidad, desde la concertación de labores y/o metas, hasta la asignación de las calificaciones y la determinación de los resultados de los distintos tipos de evaluación.

ARTÍCULO 7°. CONCERTACIÓN O RECONCERTACIÓN DE LABORES Y/O METAS. La concertación se refiere a la definición en el sistema, por parte del evaluador y el evaluado, de las labores y/o metas que deberá cumplir el evaluado durante el período de evaluación en razón a sus funciones, las cuales deben garantizar la adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de la misión institucional, en consonancia con el direccionamiento y los objetivos estratégicos de la entidad.

La concertación debe incluir las labores y/o metas a cumplir desde el 1° de enero hasta el 31 de diciembre, o bien, desde el inicio de labores hasta el 31 de diciembre de la respectiva anualidad.

La reconcertación es la modificación de las labores y/o metas concertadas, con ocasión de alguna de las causales establecidas en el artículo 23 de la presente Resolución. Debe incluir las labores y/o metas a cumplir desde el momento de la ocurrencia de la causal correspondiente hasta el 31 de diciembre de la respectiva anualidad.

ARTÍCULO 8°. TIPOS DE EVALUACIÓN. La evaluación puede ser:

- a) **Ordinaria anual.** Valoración anual del desempeño laboral de los servidores de la entidad, cuyo resultado se obtiene a partir de la ponderación de los días registrados en las calificaciones parciales y semestrales;
- b) **En período de prueba.** Valoración del desempeño laboral durante los seis (6) meses del período de prueba, de los servidores que ingresen al servicio por sistema de méritos;
- c) **Anticipada.** Valoración del desempeño laboral de los servidores, que tiene lugar de manera excepcional por orden del Fiscal General de la Nación, de conformidad con las condiciones establecidas en el artículo 75 del Decreto Ley 020 de 2014.

17



FISCALIA
GENERAL DE LA NACION

HOJA No. 5 de la resolución N° 0- 1549 “*Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación*”

ARTÍCULO 9°. CALIFICACIONES QUE COMPONEN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Consisten en la asignación de un valor al desempeño laboral del servidor, que evidencie su avance en el cumplimiento de las labores y/o metas concertadas, éstas pueden ser:

- a) Parciales. Son aquellas calificaciones que se originan por las causales señaladas en el artículo 33 de la presente Resolución. Estas calificaciones hacen parte de la ponderación de la Evaluación Ordinaria Anual;
- b) Semestrales. Corresponden al desempeño laboral demostrado por el servidor durante el semestre, teniendo en cuenta la información registrada previamente en las calificaciones parciales.

ARTÍCULO 10°. SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL. Durante el período de evaluación, el evaluador debe realizar un seguimiento periódico al desempeño del evaluado, en el cual debe recopilar los insumos que permitan documentar el proceso llevado por este.

ARTÍCULO 11°. PLAN DE MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL. El evaluador puede citar al evaluado para definir un plan de mejoramiento del desempeño laboral, si a partir del seguimiento a su desempeño lo considera necesario.

En éste se deben plantear las acciones que el evaluado debe realizar para lograr el cumplimiento de las labores y/o metas concertadas y mejorar su desempeño laboral.

CAPITULO II

RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 12°. EVALUADORES. Son aquellos servidores que tienen personal a cargo, excepto quienes desempeñan el empleo de Secretario Ejecutivo o que pertenecen al nivel asistencial, independientemente de su tipo de vinculación a la entidad.

Son evaluadores de las personas a su cargo, en el siguiente orden:

- a) Los servidores que tienen funciones o labores de liderazgo o coordinación de personal en unidades internas de trabajo, incluyendo, entre otras, grupos o secciones;
- b) En el nivel seccional, en su orden: los Asesores III o Subdirectores Regionales, los Directores Seccionales y el Delegado para la Seguridad Ciudadana;
- c) Los Jefes de Departamento;
- d) Los Subdirectores Nacionales y Directores Especializados;
- e) El Director Nacional del CTI, el Director Ejecutivo y los Delegados;
- f) El Vicefiscal General de la Nación y el Coordinador de la Fiscalía Delegada ante la Corte Suprema de Justicia;
- g) El Fiscal General de la Nación.



HOJA No. 6 de la resolución N° 0- 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

PARÁGRAFO 1°. Los fiscales que tienen a su cargo de manera exclusiva asistente de fiscal o servidores de policía judicial, serán evaluadores de este personal.

PARÁGRAFO 2°. El director de cada dependencia tiene autonomía para crear su organigrama interno de evaluadores - Árbol de Directivos y Evaluadores dentro del Sistema de Evaluación, sin perjuicio del orden establecido en el presente artículo.

PARÁGRAFO 3°. En los casos en que un evaluado desempeñe sus funciones en dos o más dependencias y tenga diferentes superiores inmediatos, se asignará el evaluado en el sistema a uno de estos, el cual deberá calificar al servidor teniendo en cuenta los soportes allegados por los demás superiores inmediatos.

Para este caso, los superiores inmediatos deben llegar a un acuerdo para la asignación de la nota en los indicadores que sean compartidos.

ARTÍCULO 13°. EVALUADOR AD HOC. Procede la designación de un evaluador ad hoc cuando:

- a) El evaluador se encuentra en una situación administrativa que le impide cumplir con la aplicación del sistema de evaluación del desempeño laboral. En este caso, el evaluador debe advertir dicha situación a su superior inmediato quien procederá a su designación;
- b) El evaluador incumple con sus obligaciones dentro del sistema de evaluación del desempeño laboral. En este caso, su superior inmediato puede designarlo previa solicitud del evaluado;
- c) El Comité de Evaluación del Desempeño Laboral acepta un impedimento o recusación en los términos de la presente resolución. En este caso debe designarlo en el mismo acto.

PARÁGRAFO. El evaluador ad hoc debe cumplir con sus obligaciones a partir del recibo de la comunicación de su designación.

ARTÍCULO 14°. CONFLICTO DE COMPETENCIA. En caso de conflicto de competencia para desempeñar las funciones de evaluador, las partes en conflicto deben exponer ante su superior inmediato las razones en que fundamentan su decisión. El superior inmediato, previa evaluación de las razones expuestas, debe resolver de plano el conflicto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, indicar quién debe proceder con las obligaciones del evaluador y comunicar dicha decisión al evaluado.

ARTÍCULO 15°. OBLIGACIONES DE LOS EVALUADORES. Los evaluadores son los responsables de liderar y dar aplicación al sistema de evaluación del desempeño laboral, para lo cual deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Conocer y aplicar el instrumento, los parámetros y demás documentos que componen el sistema de evaluación del desempeño laboral;



FISCALIA
GENERAL DE LA NACIÓN

HOJA No. 7 de la resolución N° 0 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

- b) Solicitar oportunamente al superior inmediato o al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral, según corresponda, la designación de un evaluador ad hoc, de conformidad con las causales establecidas en el literal c del artículo 13;
- c) Realizar las citaciones, comunicaciones y notificaciones que se requieren dentro del proceso de evaluación del desempeño laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 del Decreto Ley 020 de 2014;
- d) Liderar el proceso de concertación de labores y/o metas o realizar su fijación, así como la construcción de los planes de mejoramiento del desempeño laboral en los casos aplicables;
- e) Hacer seguimiento al cumplimiento de lo concertado con el evaluado y documentar dicho proceso;
- f) Recopilar los soportes para la calificación o evaluación del desempeño laboral, según sea el caso, o solicitarlos a otros servidores que tienen conocimiento del desempeño del evaluado;
- g) Remitir al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral o a la Dirección Ejecutiva, según corresponda, los documentos soportes para resolver los recursos, impedimentos y recusaciones.
- h) Llevar a cabo las calificaciones parciales y/o semestrales, la evaluación ordinaria anual, anticipada y de período de prueba del evaluado, y la retroalimentación de su desempeño laboral;
- i) Resolver los recursos de reposición que sean interpuestos, así como conceder ante la instancia respectiva el recurso de apelación, de ser necesario;
- j) Manifestar por escrito al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral de la entidad, la existencia de algún impedimento para dar aplicación al sistema de evaluación del desempeño laboral.

ARTÍCULO 16°. OBLIGACIONES DE LOS EVALUADOS. Los evaluados deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Conocer y aplicar el instrumento, los parámetros y demás documentos que componen el sistema de evaluación del desempeño laboral;
- b) Participar en el proceso de concertación de labores y/o metas y dar cumplimiento a lo concertado;
- c) Solicitar al superior inmediato del evaluador la fijación de fecha y hora para llevar a cabo la concertación de labores y/o metas, cuando el evaluador no proceda dentro de los términos establecidos en la presente resolución;
- d) Solicitar oportunamente al superior inmediato o al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral, según corresponda, la designación de un evaluador ad hoc, de conformidad con las causales establecidas en el artículo 13;
- e) Aportar a su evaluador los soportes con los que cuenta para la calificación o evaluación del desempeño laboral;

11



HOJA No. 8 de la resolución N° 0 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

- f) Dar cumplimiento a los planes de mejoramiento del desempeño laboral en los casos aplicables;
- g) Solicitar al superior inmediato del evaluador la asignación de su calificación o el resultado de su evaluación del desempeño laboral, según sea el caso, en el evento en que éste no se la proporcione dentro del término establecido en la presente resolución;
- h) Manifiestar por escrito al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral de la entidad, la configuración de alguna de las causales de recusación contempladas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, tan pronto tenga conocimiento del hecho.
- i) Remitir al Evaluador, Comité de Evaluación del Desempeño Laboral o a la Dirección Ejecutiva, según corresponda, los documentos soportes para resolver los recursos, impedimentos y recusaciones.

ARTÍCULO 17°. SANCIONES DISCIPLINARIAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES A CARGO DEL EVALUADOR O DEL EVALUADO. El cumplimiento de las obligaciones a cargo del evaluador o del evaluado es de carácter obligatorio, so pena de incurrir en faltas sancionadas disciplinariamente cuando no exista justa causa. Quien tenga conocimiento del incumplimiento deberá informar por escrito y de manera inmediata a la autoridad disciplinaria competente.

ARTÍCULO 18°. OBLIGACIONES DE LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO. Corresponde a la Subdirección de Talento Humano:

- a) Capacitar, asesorar y realizar acompañamiento a los evaluadores y evaluados sobre la aplicación del sistema de evaluación del desempeño laboral, el instrumento, las normas, los parámetros y demás documentos que lo rigen;
- b) Dar a conocer el cronograma de aplicación del sistema de evaluación del desempeño laboral;
- c) Custodiar el Registro de Evaluación del Desempeño Laboral a través del aplicativo virtual establecido para el efecto, y consolidar la información referente al sistema de evaluación del desempeño laboral;
- d) Requerir a los evaluadores para la aplicación de la evaluación del desempeño laboral dentro de los términos establecidos;
- e) Tramitar la declaración de insubsistencia de los nombramientos de los servidores con evaluación del desempeño laboral en firme y de resultado insatisfactorio;
- f) Presentar al Fiscal General de la Nación informes y análisis relacionados con los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral de los servidores, a través de la Dirección Ejecutiva;
- g) Presentar al Comité de Estímulos el listado de evaluados que obtuvieron un resultado sobresaliente en la evaluación ordinaria anual del desempeño laboral;
- h) Las demás que se requieren para la implementación de la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.



HOJA No. 9 de la resolución N° 0-1549 “*Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación*”

PARÁGRAFO. En el requerimiento referido en el literal d), debe informarse al evaluador las obligaciones que se consideran incumplidas, otorgando un término máximo de cinco (5) días hábiles para cumplirlas e informando la procedencia de las sanciones disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 19°. OBLIGACIONES DE LAS SUBDIRECCIONES REGIONALES DE APOYO. Corresponde a las Subdirecciones Regionales de Apoyo, apoyar el cumplimiento de las funciones asignadas a la Subdirección de Talento Humano, en su respectiva área de cobertura. Para tal efecto, deberán designar un servidor responsable del proceso.

ARTÍCULO 20°. OBLIGACIONES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL. Corresponde al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral de la Fiscalía General de la Nación:

- a) Velar por el cumplimiento del sistema de evaluación del desempeño laboral y adoptar las medidas necesarias para ello;
- b) Proponer al Fiscal General de la Nación las modificaciones que considere necesarias para el mejoramiento del sistema de evaluación del desempeño laboral;
- c) Estudiar y resolver los recursos de apelación de su competencia;
- d) Resolver las solicitudes de impedimento o recusación.

ARTÍCULO 21°. OBLIGACIONES DE LA SUBDIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS COMUNICACIONES. Corresponde a la Subdirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:

- a) Garantizar el funcionamiento del sistema virtual de evaluación del desempeño laboral;
- b) Atender los requerimientos técnicos solicitados por parte de la Subdirección de Talento Humano y, en general, por los servidores de la entidad;
- c) Realizar los ajustes a la propuesta metodológica para las calificaciones y/o evaluaciones, que sean requeridos por el Comité de Evaluación del Desempeño o la Subdirección de Talento Humano;
- d) Las demás que se requieran, conforme a la naturaleza de sus funciones, para el desarrollo oportuno del aplicativo virtual correspondiente.

CAPITULO III

CONCERTACIÓN Y RECONCERTACIÓN DE LABORES Y/O METAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 22°. CONCERTACIÓN DE LABORES Y/O METAS. El evaluador y el evaluado deben concertar las labores, en el caso del área administrativa y estratégica, o las metas, en el caso del área misional (fiscales, asistentes de fiscal y policía judicial), para las actividades o actuaciones más relevantes que el evaluado realiza en el cumplimiento de sus funciones y que van a ser objeto de evaluación durante el período.



HOJA No. 10 de la resolución N° 0- 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

Esta concertación debe realizarse tomando como referencia los lineamientos planteados en los parámetros que se adoptan mediante la presente resolución.

ARTÍCULO 23°. RECONCERTACIÓN DE LABORES Y/O METAS. Las labores y/o metas concertadas deben modificarse en cualquier momento, por solicitud del evaluador o evaluado, cuando tenga lugar alguna de las siguientes situaciones que impidan su cumplimiento:

- a) La implementación de políticas, proyectos, planes y directrices institucionales;
- b) La toma de decisiones de priorización por parte de la entidad o el servidor;
- c) La ocurrencia de circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito;
- d) La necesidad de variar las labores y/o metas de conformidad con el desarrollo de las funciones de la dependencia;
- e) Las circunstancias que constituyen causales de calificación parcial.

ARTÍCULO 24°. TÉRMINO PARA REALIZAR LA CONCERTACIÓN O RECONCERTACIÓN DE LABORES Y/O METAS. La concertación de labores y/o metas debe adelantarse durante los primeros quince (15) días hábiles del período de evaluación. Para tal fin, el evaluador debe citar al evaluado indicando la fecha, hora y lugar de la reunión.

El término para efectuar la reconcertación de labores y/o metas es de quince (15) días hábiles, a partir de la última calificación parcial.

El término contemplado en el presente artículo aplica también a los evaluados que se vinculen a la entidad o se reincorporen al ejercicio de sus funciones con posterioridad al inicio del período de la evaluación ordinaria anual.

En todo caso, en el evento de no efectuarse la reunión a la que se refiere este artículo, el requisito se entenderá subsanado con la aceptación de las metas concertadas en el sistema por parte del evaluado, o con el estado *Aprobado*, generado por el sistema.

A partir de la fecha en que el evaluador registre las labores y/o metas concertadas o reconcertadas, el evaluado cuenta con quince (15) días calendario para pronunciarse sobre su decisión de aprobación y/o rechazo. Pasado dicho término, si no existe pronunciamiento del evaluado, el sistema automáticamente fijará las labores y/o metas, y la concertación o reconcertación quedará *Aprobada*.

ARTÍCULO 25°. ASIGNACIÓN DE FECHA Y HORA PARA LA CONCERTACIÓN O RECONCERTACIÓN. En caso de no llevarse a cabo la concertación o reconcertación de labores y/o metas por omisión del evaluador, el evaluado puede solicitar al superior inmediato de su evaluador, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del término, la asignación de fecha, hora y lugar para realizarla.

11



HOJA No. 11 de la resolución N° 0- 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

El superior inmediato debe comunicar al evaluador y al evaluado la asignación de fecha, hora y lugar para llevar a cabo la concertación o reconcertación de labores y/o metas, la cual no puede exceder los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud.

ARTÍCULO 26°. RENUENCIA DEL EVALUADOR PARA LLEVAR A CABO LA CONCERTACIÓN O RECONCERTACIÓN. Si el evaluador no se presenta en la fecha y hora asignada para la concertación o reconcertación, el evaluado debe informar al superior inmediato del evaluador, quien deberá asumir las funciones de evaluador o designar un evaluador ad hoc dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho.

ARTÍCULO 27°. REPROGRAMACIÓN DE LA FECHA Y HORA PARA LLEVAR A CABO LA CONCERTACIÓN O RECONCERTACIÓN. Si el evaluado no se presenta a la reunión para la concertación o reconcertación, el evaluador debe citarlo nuevamente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la superación de la situación que dio lugar a su inasistencia.

PARÁGRAFO. El evaluado deberá acreditar los motivos que justifiquen su inasistencia.

ARTÍCULO 28°. CAUSALES DE FIJACIÓN DE LABORES Y/O METAS. La fijación de labores y/o metas tendrá lugar por alguna de las siguientes causales:

- a) Inasistencia del evaluado a la segunda reunión de concertación;
- b) Dos rechazos de concertación o reconcertación, por parte del evaluado;
- c) Falta de pronunciamiento por parte del evaluado, frente a las labores y/o metas registradas en el sistema por el evaluador, en los términos establecidos.

ARTÍCULO 29°. REGLAS PARA LA FIJACIÓN DE LABORES Y/O METAS EN LOS CASOS DE RENUENCIA O INASISTENCIA. La fijación de labores y/o metas debe realizarse tomando como base lo concertado por un servidor que pertenezca a la misma dependencia, ostente el mismo empleo y desempeñe funciones similares al evaluado, de acuerdo con lo establecido en los parámetros aprobados mediante la presente resolución.

PARÁGRAFO. En caso de que no se cuente con un servidor que pertenezca a la misma dependencia, ostente el mismo empleo y desempeñe funciones similares al evaluado, el evaluador debe fijar las labores y/o metas teniendo en cuenta los objetivos de la dependencia.

CAPITULO IV

CALIFICACIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 30°. CALIFICACIONES SEMESTRALES. Son asignadas por el evaluador en dos períodos semestrales conformados de la siguiente forma:

- a) Primer período semestral. Del 1° de enero al 30 de junio;
- b) Segundo período semestral. Del 1° de julio al 31 de diciembre.



HOJA No. 12 de la resolución N° 0-1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

ARTÍCULO 31°. ASIGNACIÓN DE LAS CALIFICACIONES SEMESTRALES. El evaluador debe asignar las calificaciones semestrales dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización de cada período, de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- a) La calificación debe reflejar el avance demostrado por el evaluado en el cumplimiento de las labores y/o metas pactadas durante los días laborados en el semestre, de acuerdo con lo establecido en los parámetros de la evaluación;
- b) Por regla general, la calificación semestral debe estar precedida de una calificación parcial por corte reglamentario, salvo que al 30 de junio o 31 de diciembre el servidor se encuentre en alguna situación administrativa que haya generado una calificación parcial anterior.

ARTÍCULO 32°. CALIFICACIONES PARCIALES. Las calificaciones parciales hacen parte de las calificaciones semestrales, evaluación ordinaria anual, evaluación anticipada y la evaluación del período de prueba, según corresponda, y deben asignarse de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- a) La calificación debe reflejar el avance demostrado por el evaluado en el cumplimiento de las labores y/o metas pactadas, de acuerdo con lo establecido en los parámetros de la evaluación;
- b) La calificación debe ser asignada para cada uno de los indicadores aplicables al evaluado, de acuerdo con los parámetros establecidos para tal fin.

ARTÍCULO 33°. CAUSALES DE CALIFICACIÓN PARCIAL. Son asignadas por el evaluador cuando se presentan las siguientes circunstancias:

- a) Cambio de evaluador;
- b) Cambio de empleo del evaluado;
- c) Revisión y ajuste significativo de la planeación institucional. (Literales a, b, c y d del artículo 23° de la presente resolución);
- d) Situación administrativa que implique separación temporal del servicio o de las funciones del empleo por más de treinta (30) días consecutivos;
- e) Calificación de corte reglamentario;
- f) Retiro del servicio del evaluado.

PARÁGRAFO. El evaluador debe realizar la calificación parcial hasta el último día que laboró el evaluado en la dependencia, incluidos fines de semana y festivos, teniendo en cuenta que las calificaciones deben ser continuas.

ARTÍCULO 34°. ASIGNACIÓN DE LAS CALIFICACIONES PARCIALES. El evaluador debe asignar las calificaciones parciales dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se produce la circunstancia que la origina.

ARTÍCULO 35°. RENUENCIA DEL EVALUADOR PARA ASIGNAR LAS CALIFICACIONES. Si el evaluador no asigna las calificaciones parciales o semestrales

11



HOJA No. 13 de la resolución N° 0 1549 *Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación*

dentro del término establecido, el evaluado debe solicitar a su evaluador la asignación de su calificación.

Si pese a ser requerido el evaluador, no da cumplimiento a su obligación, el superior inmediato del evaluador, por solicitud del evaluado, debe proceder a asignar la calificación o designar un evaluador ad hoc, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del término.

CAPÍTULO V

TIPOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 36°. EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL. Comprende el período del 1° de enero al 31 de diciembre, o bien, desde el inicio de labores hasta el 31 de diciembre de la respectiva anualidad y su resultado es la ponderación de los días registrados en las calificaciones incluidas en el aplicativo virtual.

PARÁGRAFO. La evaluación ordinaria anual no procede si el evaluado ha sido retirado del servicio, antes de finalizar la vigencia correspondiente.

ARTÍCULO 37°. ASIGNACIÓN DE LA EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL. El evaluador debe asignar la evaluación ordinaria anual dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que finalice la respectiva vigencia de calificación.

PARÁGRAFO 1°. Para los servidores que disfruten de vacaciones colectivas, el término para realizar la evaluación ordinaria anual, inicia una vez finalizada esta situación administrativa.

PARÁGRAFO 2°. El evaluador que realice la última calificación parcial, será el responsable de efectuar la evaluación ordinaria anual, con los soportes que se registren en el aplicativo virtual.

ARTÍCULO 38°. ASIGNACIÓN DEL PUNTAJE MÍNIMO SATISFACTORIO. En los casos en que pese a ser requerido el evaluador incumpla con su obligación de evaluar y de conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 80 del Decreto Ley 020 de 2014, se le deberá asignar al evaluado un valor del 60% a la evaluación, que se entiende satisfactorio en el puntaje mínimo.

ARTÍCULO 39°. EVALUACIÓN ANTICIPADA. El Fiscal General de la Nación puede ordenar por escrito que se lleve a cabo una evaluación anticipada, cuando un Director le haya informado sobre el desempeño deficiente del evaluado o la afectación en la prestación del servicio, indicando las razones por las cuales se considera necesaria y sus respectivos soportes.

ARTÍCULO 40°. IMPROCEDENCIA DE LA EVALUACIÓN ANTICIPADA. No procede la evaluación anticipada durante el período de prueba. Tampoco si desde la



HOJA No. 14 de la resolución N° 0- 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

concertación o reconcertación de labores y/o metas no ha transcurrido un término superior a dos (2) meses.

ARTÍCULO 41°. TÉRMINO PARA LLEVAR A CABO LA EVALUACIÓN ANTICIPADA. El evaluador cuenta con un término de diez (10) días hábiles para realizar la evaluación anticipada, contados a partir del recibo de la orden proferida por el Fiscal General de la Nación.

ARTÍCULO 42°. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN ANTICIPADA. El resultado de la evaluación anticipada debe reflejar el desempeño demostrado por el evaluado desde la concertación o reconcertación de labores y/o metas hasta el día en que se ordena la evaluación.

PARÁGRAFO 1°. Si el resultado de la evaluación anticipada es satisfactorio o sobresaliente, el evaluador responsable de la evaluación ordinaria anual debe continuar con el procedimiento respectivo para este tipo de evaluación.

PARÁGRAFO 2°. Contra la evaluación anticipada, proceden los recursos de reposición ante el responsable de evaluar y el de apelación ante el Comité de Evaluación de Desempeño Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 del Decreto Ley 020 de 2014.

ARTÍCULO 43°. EVALUACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA. La evaluación del período de prueba se debe llevar a cabo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización de dicho período, de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- a) La evaluación se debe realizar de acuerdo con los parámetros aprobados mediante la presente resolución;
- b) Durante el período de prueba procede la reconcertación únicamente por la ocurrencia de circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que le impidan al evaluado cumplir con lo concertado inicialmente;
- c) Las calificaciones parciales proceden únicamente por la ocurrencia de un cambio de evaluador, o por interrupción temporal de las funciones del empleo por más de treinta (30) días consecutivos, por situaciones administrativas que impliquen una separación temporal del servicio, lo cual prorroga la duración del período de prueba por un término igual al de su interrupción;
- d) En los casos en los que existan calificaciones parciales, el resultado de la evaluación del período de prueba debe ser la ponderación de los días registrados en las calificaciones generadas en el sistema.

PARÁGRAFO. Una vez se finalice la evaluación de período de prueba, el evaluado debe concertar las labores y/o metas para la evaluación ordinaria anual.

11



FISCALIA
GENERAL DE LA NACIÓN

HOJA No. 15 de la resolución N° 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

CAPITULO VI

NOTIFICACIONES, RETROALIMENTACIÓN Y RECURSOS

ARTÍCULO 44°. COMUNICACIONES Y CITACIONES. Las comunicaciones y citaciones referidas en la presente resolución deben ser realizadas a través del correo electrónico institucional, salvo en los casos en que exista disposición contraria.

ARTÍCULO 45°. NOTIFICACIONES. Los resultados de las calificaciones y evaluaciones del desempeño laboral deben ser notificadas al evaluado, por parte del responsable de evaluar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se producen.

La notificación podrá realizarse de manera electrónica, siempre y cuando el evaluado lo haya autorizado de manera previa. De lo contrario, ésta debe hacerse por documento físico dentro de éste mismo término.

La notificación electrónica y física se realizarán y tramitarán conforme a lo previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO. El resultado de la evaluación del período de prueba debe ser notificada personalmente al evaluado por el responsable de evaluar, en los términos señalados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo para las notificaciones personales.

ARTÍCULO 46°. RETROALIMENTACIÓN. El evaluador debe realizar una retroalimentación, individual y/o colectiva, de los resultados obtenidos de sus evaluados en la evaluación ordinaria anual.

ARTÍCULO 47°. RECURSO DE REPOSICIÓN. Procede en contra de las calificaciones parciales, semestrales y las evaluaciones del desempeño laboral, es decir, la ordinaria anual, la anticipada y de período de prueba, el cual debe ser formulado y resuelto en los términos establecidos en el Capítulo VI del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ante el evaluador que emite la calificación y evaluación.

PARÁGRAFO. En ningún caso procede recurso de reposición respecto de asuntos resueltos mediante recursos anteriores.

ARTÍCULO 48°. RECURSO DE APELACIÓN. Procede en contra de las evaluaciones del desempeño laboral ordinaria anual y de período de prueba, y su formulación debe realizarse conforme a lo dispuesto en el Capítulo VI del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ante el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral para aquellos servidores inscritos en el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y ante la Dirección Ejecutiva para los servidores en provisionalidad.

PARÁGRAFO. En ningún caso procede recurso de apelación respecto de asuntos resueltos mediante recursos anteriores.



HOJA No. 16 de la resolución N°0- 1549 “*Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación*”

CAPITULO VII

RESULTADOS Y CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 49°. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. Los resultados de la evaluación del desempeño laboral se deben ubicar e interpretar en cuatro niveles de acuerdo con la siguiente escala:

RESULTADO	NIVEL
90%- 100%	Sobresaliente
80% - 89%	Satisfactorio Superior
60% - 79%	Satisfactorio Aceptable
0% - 59%	Insatisfactorio

ARTÍCULO 50°. INSUBSISTENCIA DEL NOMBRAMIENTO. Si el resultado de la evaluación ordinaria anual, anticipada o de período de prueba es insatisfactorio, una vez en firme, el nombramiento del servidor será declarado insubsistente.

PARÁGRAFO. Una vez en firme y debidamente ejecutoriada el resultado de la evaluación ordinaria anual, el evaluador deberá informar de esta circunstancia a la Subdirección de Talento Humano de la Entidad, adjuntando para el efecto los soportes documentales, quien proyectará el acto administrativo que resuelva la situación administrativa.

ARTÍCULO 51°. SERVIDORES DE CARRERA OCUPANDO EMPLEOS EN PROVISIONALIDAD. El servidor de carrera que, autorizado mediante acto administrativo, se encuentre ocupando un empleo en provisionalidad, obtenga un resultado insatisfactorio en la evaluación anticipada u ordinaria anual del desempeño laboral y sea declarado insubsistente, debe reasumir su empleo de carrera y no podrá ser nuevamente nombrado en provisionalidad dentro de los tres (3) años siguientes.

ARTÍCULO 52°. TERMINACIÓN DEL ENCARGO. El resultado insatisfactorio en la evaluación anticipada u ordinaria anual del desempeño laboral del servidor de carrera que se encuentra en encargo, da lugar a la terminación del mismo. Adicionalmente, el evaluado no podrá ser no podrá ser designado en encargo dentro de los tres (3) años siguientes.

ARTÍCULO 53°. OTORGAMIENTO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. El resultado sobresaliente en la evaluación ordinaria anual del desempeño laboral es requisito para obtener comisiones de estudios, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, y permisos especiales.

ARTÍCULO 54°. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE CARRERA. El servidor que alcance un resultado satisfactorio aceptable, satisfactorio superior o sobresaliente en la evaluación del período de prueba, obtendrá los derechos de carrera especial de la entidad.



HOJA No. 17 de la resolución N° 0- 1549 *“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*

PARÁGRAFO: La evaluación del desempeño de los empleados provisionales en ningún caso genera derechos de carrera, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 del Decreto Ley 020 de 2014.

ARTÍCULO 55°. ASCENSO. El resultado sobresaliente en la evaluación ordinaria anual del desempeño laboral es uno de los requisitos para participar en los concursos de ascenso convocados por la entidad, el cual es aplicable para aquellos servidores inscritos en el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 56°. POSTULACIÓN PARA INCENTIVOS. El resultado sobresaliente en la evaluación ordinaria anual del desempeño laboral, da lugar a la postulación del servidor para recibir los incentivos establecidos en el Plan Anual de la Fiscalía General de la Nación.

CAPITULO VIII

IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES

ARTÍCULO 57°. CAUSALES. Son causales de impedimento y recusación las establecidas en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 58°. IMPEDIMENTOS. El evaluador en quien recae alguna causal de impedimento debe manifestarlo por escrito al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral tan pronto tenga conocimiento del hecho, invocando la causal alegada, indicando los hechos en que se fundamenta y suministrando las pruebas que se pretenden hacer valer.

ARTÍCULO 59°. TÉRMINO PARA RESOLVER EL IMPEDIMENTO. Corresponde al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral resolver el impedimento en un término no superior a cinco (5) días hábiles al conocimiento del hecho. En caso de aceptar el impedimento, debe designar un evaluador ad hoc y ordenar la entrega de los soportes existentes para la verificación del desempeño del evaluado, en el acto mediante el cual lo resuelve.

ARTÍCULO 60°. RECUSACIÓN. El evaluado puede recusar a un evaluador ante el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral, expresando la causal alegada, los hechos en que se fundamenta y las pruebas que se pretenden hacer valer.

ARTÍCULO 61°. TÉRMINO PARA RESOLVER LA RECUSACIÓN. Corresponde al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral resolver la recusación en un término no superior a cinco (5) días hábiles. En caso de aceptar la recusación, debe designar un evaluador ad hoc y ordenar la entrega de los soportes existentes para la verificación del desempeño del evaluado, en el acto mediante el cual lo resuelve.

ARTÍCULO 62°. IMPROCEDENCIA DE RECURSOS. Frente a la decisión proferida por el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral sobre la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Decreto Ley 020 de 2014.



HOJA No. 18 de la resolución N° 0 1549 “Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”

CAPÍTULO IX

IMPLEMENTACIÓN

ARTÍCULO 63°. ACTUALIZACIÓN Y ADOPCIÓN. Por medio de la presente resolución, se actualizan y adoptan los siguientes documentos del sistema de evaluación del desempeño laboral:

- a) Parámetros para la evaluación del desempeño laboral del área misional (fiscales, asistentes de fiscal y servidores de policía judicial);
- b) Parámetros para la evaluación del desempeño laboral del área administrativa y estratégica;
- c) Instrumento de aplicación de la evaluación del desempeño laboral (aplicativo virtual).

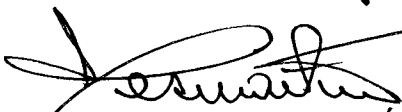
ARTÍCULO 64°. APLICABILIDAD. Las disposiciones adoptadas en el presente instrumento son aplicables a los servidores vinculados en la Fiscalía General de la Nación a excepción de los servidores vinculados mediante nombramiento en cargos de libre nombramiento y remoción.

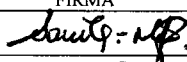
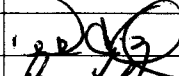
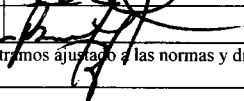
ARTÍCULO 65°. TRANSITORIEDAD. La evaluación del desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía General de la Nación correspondiente a la vigencia de 2018, así como los recursos y demás aspectos relacionados con las calificaciones de esa anualidad, se regirán por las disposiciones previstas en las resoluciones 0-2456 del 14 de julio de 2016, 0-2457 del 14 de julio de 2016, 0-3096 del 03 de octubre de 2016 y 0-3325 del 19 de diciembre de 2017.

ARTÍCULO 66°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución rige a partir del 1° de enero de 2019 y deroga expresamente las resoluciones 0-2456 del 14 de julio de 2016, 0-2457 del 14 de julio de 2016, 0-3096 del 03 de octubre de 2016, 0-3325 del 19 de diciembre de 2017 y demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los **20 DIC 2018**


NÉSTOR HUMBERTO MARTÍNEZ NEIRA
Fiscal General de la Nación

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Carolina Wilches Gutiérrez- Sandra Beatriz García Pinto – Mónica Irene Prieto Piñeros		12 - 10 - 2018
Revisó	Sandra Patricia Silva Mejía – Subdirectora de Talento Humano		12 - 10 - 2018
Revisó	Myriam Stella Ortiz Quintero – Directora de Asuntos Jurídicos		12 - 10 - 2018
Aprobó	José Tobías Betancourt Ladino – Director Ejecutivo		12 - 10 - 2018

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.



0 1549
20 DIC. 2018

ANEXO 1

PARÁMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA MISIONAL (FISCALES, ASISTENTES DE FISCAL Y SERVIDORES DE POLICÍA JUDICIAL) DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Este documento presenta los parámetros de la evaluación del desempeño laboral de los fiscales, asistentes de fiscal y servidores de policía judicial en la Fiscalía General de la Nación (FGN). Estos contienen los factores de evaluación, los indicadores que los miden y los pesos porcentuales de cada factor para el cálculo de la evaluación anual definitiva del desempeño laboral de los servidores.

Estos parámetros provienen de un análisis del marco normativo que regula la evaluación del desempeño laboral en la FGN, así como del documento de política elaborado por la Dirección de Políticas y Estrategia, en el que se construyen los antecedentes conceptuales y organizacionales, los lineamientos teóricos y la justificación normativa de la modificación del sistema de evaluación del desempeño de la entidad. Dicho documento parte de una concepción del desempeño laboral como un concepto multidimensional que debe ser evaluado a través de medidas del desempeño de tipo cuantitativo y cualitativo, que abarquen las diferentes actuaciones que hacen parte de las labores de los servidores del área misional, los elementos de calidad de sus productos, las responsabilidades más relevantes para el logro de los resultados institucionales y las habilidades que deben demostrar en el desarrollo de sus funciones.

De esta manera, los parámetros de evaluación se establecen en razón a las funciones desempeñadas por los servidores del área misional, independientemente de su tipo de vinculación laboral, toda vez que estas son las que se requieren para garantizar una adecuada prestación del servicio y el cumplimiento de la misión institucional. La aplicación de los mismos parámetros a todos los servidores de la entidad en ningún caso genera la obtención de derechos de carrera administrativa para los servidores vinculados a través de nombramientos en provisionalidad¹.

I. FACTORES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del desempeño laboral de los servidores del área misional de la Fiscalía General de la Nación está compuesta por tres factores:

1. *Resultados misionales.* Evalúa el rendimiento de los servidores en las labores y actuaciones que llevan a cabo en las distintas etapas de los procesos misionales, así como los resultados que obtienen.
2. *Responsabilidad.* Indica el nivel de cumplimiento de algunos deberes relevantes al interior de la entidad, para asegurar una adecuada prestación

¹Artículo 83 del Decreto Ley 020 de 2014.

Jag



0 1549
20 DIC 2018

HOJA No. 2 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

del servicio y obtener resultados de mayor calidad que sean coherentes con los objetivos estratégicos institucionales.

3. *Habilidades laborales.* Indica el nivel en que los comportamientos de los servidores reflejan las actitudes y aptitudes que deben demostrar en el desarrollo de sus labores y que generan un impacto positivo en la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Con base en el Direccionamiento Estratégico de la FGN y las distintas iniciativas que han sido impulsadas con su modernización y restructuración, los pesos porcentuales asignados a los distintos factores de evaluación parten de dos objetivos primordiales. Primero, prestar un servicio público de calidad que garantice el debido proceso y proteja los derechos de los usuarios en los procesos de la entidad. Y segundo, impulsar una organización interna que fomente la implementación eficiente y eficaz de las políticas y directrices institucionales y genere una gestión estratégica de los recursos para optimizar el impacto de la prestación de dicho servicio.

Estos factores tienen los siguientes pesos porcentuales en la evaluación de los servidores:

Tabla 1. Pesos porcentuales de los factores de evaluación del desempeño laboral.

Factor	Peso
1. Resultados misionales	55%
2. Responsabilidad	25%
3. Habilidades laborales	20%

1. Resultados misionales

La medición de este factor se basa en las labores realizadas por cada servidor en los procesos misionales de la entidad, durante el período de evaluación. Sus resultados deben ser contrastados con las metas concertadas y/o reconcertadas entre el evaluador y el evaluado al inicio del período correspondiente.

a. Selección inicial de las labores realizadas por el evaluado

Para la concertación de metas del factor de resultados misionales se debe comenzar seleccionando, de una lista de labores previamente definidas, aquellas que efectivamente realiza el evaluado y que van a ser objeto de evaluación durante el período. Las labores corresponden al perfil del servidor que sea elegido inicialmente, es decir, a su cargo de fiscal, servidor de policía judicial o asistente de fiscal.

Sup



0- 1549
010 2018

HOJA No. 3 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

Tabla 2. Tipos de labores para el área misional.

Fiscalía		Policía Judicial
Fiscales	Asistentes de fiscal	i. Labores Policía Judicial ii. Labores de Protección y Seguridad iii. Labores administrativas iv. Otras labores
i. Labores del Procedimiento penal especial abreviado (Ley 1826 de 2017) ii. Labores de conciliación iii. Labores de Ley 906 de 2004 y Ley 1098 de 2006 iv. Labores de Ley 600 de 2000 v. Labores de Justicia Transicional (Ley 975 de 2005) vi. Labores de Exhumación vii. Labores de Extinción de Dominio (Ley 793 de 2002) viii. Labores de Extinción de Dominio (Ley 1708 de 2014) ix. Labores administrativas x. Otras labores xi. Alimentación del Sistema SPOA xii. Programa Metodológico xiii. Bienes del Proceso Penal	i. Labores administrativas ii. Labores relacionadas con funciones transitorias de Policía Judicial iii. Otras labores	

La selección puede incluir diferentes tipos de labores. Por ejemplo, si se trata de un fiscal que lleva a cabo conciliaciones, investigaciones y judicializaciones en el marco de la Ley 906 de 2004, y responde derechos de petición, se deben elegir las labores de conciliación, de Ley 906 de 2004 y administrativas.

b. Concertación de metas para las actuaciones realizadas por el evaluado

A partir de la selección inicial de las labores aplicables al evaluado, se desprende una lista de actuaciones que puede realizar en el cumplimiento de dichas labores. En este punto se deben concertar las metas correspondientes a las actuaciones que se consideran aplicables al evaluado, tomando como referencia los lineamientos para la concertación de metas (literal d.) y lo que se ajusta de mejor manera a los objetivos de la dependencia en la que labora.

No es necesario asignar una meta a todas las actuaciones que se derivan de las labores aplicables al evaluado y, por el contrario, únicamente se deben seleccionar aquellas que sean relevantes en términos de los resultados que se esperan de su gestión.

A continuación se presentan las actuaciones que se contemplan para las distintas labores definidas para los fiscales, asistentes de fiscal y servidores de policía judicial en la FGN, así como las fuentes de información de donde se podrían extraer los datos para su evaluación.

Sep 03



0- 1549
2018

HOJA No. 4 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

Tabla 3. Actuaciones de los fiscales.

Labores	Actuaciones	Fuente principal
Procedimiento penal especial abreviado (Ley 1826 de 2017)	1. Conciliaciones (En la etapa preprocesal y en la etapa procesal). (Adelantar) 2. Archivos. (Ordenar) 3. Principios de oportunidad. (Solicitar) 4. Preacuerdos y negociaciones. (Celebrar) 5. Decisión de fondo en el caso. (Solicitar) 6. Preclusiones. (Solicitar) 7. Traslado de escritos de acusación. (Trasladar)	SPOA
Conciliación	1. Conciliaciones con y sin acuerdo. (Adelantar) 2. Preclusiones. (Solicitar)	SPOA
Ley 906 de 2004 y Ley 1098 de 2006	1. Decisión de fondo en el caso. (Solicitar) 2. Preclusiones. (Solicitar) 3. Archivos. (Ordenar) 4. Imputación con capturado en flagrancia o con orden de captura. (Formular) 5. Solicitud de imputación con personas no capturadas en flagrancia o con orden. (Solicitar) 6. Escritos de acusación. (Presentar) 7. Principios de oportunidad. (Solicitar) 8. Preacuerdos y negociaciones. (Celebrar) 9. Solicitudes de acumulación por conexidad. (Decretar)	SPOA
Ley 600 de 2000	1. Preclusiones. (Proferir y notificar) 2. Decisión de fondo en el caso. (Solicitar) 3. Resoluciones inhibitorias (Proferir y notificar) 4. Órdenes de apertura de instrucción. (Ordenar) 5. Resoluciones de acusación. (Proferir y notificar) 6. Sentencias anticipadas. (Realizar escrito de aceptación de cargos para sentencia anticipada y notificar) 7. Solicitudes de acumulación por conexidad. (Decretar)	SIJUF SPOA
Justicia transicional (Ley 975 de 2005)	1. Solicitudes de medidas cautelares sobre bienes 2. Incidente de oposición a medidas cautelares 3. Definición de vocación reparadora de bienes 4. Preclusiones por muerte del postulado (Proferir) 5. Sentencias condenatorias (Solicitar) 6. Imputaciones (Formular) 7. Versiones libres de postulados (Recibir) 8. Formulaciones y aceptaciones de cargos (Realizar) 9. Proporción de solicitudes de exclusión de postulados*	SIJYP Bases de datos

Sup
at



1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 5 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

Exhumación	1. Diligencias de exhumación (Realizar) 2. Ubicaciones de restos óseos (Ubicar) 3. Actas de entrega (Realizar) 4. Proporción de conceptos de trámite de beneficios*	Bases de datos
Extinción de dominio (Ley 793 de 2002)	1. Aperturas del período probatorio (Realizar) 2. Nulidades (Realizar) 3. Resoluciones de procedencia (Realizar) 4. Resoluciones de improcedencia (Realizar) 5. Sentencias que declaran la extinción de dominio (Solicitar) 6. Proporción de apelaciones*	Sagitario
Extinción de dominio (Ley 1708 de 2014)	1. Fijaciones provisionales de la pretensión (Realizar) 2. Archivos (Realizar) 3. Sentencias anticipadas (Solicitar) 4. Requerimientos de extinción de dominio 5. Resoluciones de improcedencia (Realizar) 6. Sentencias que declaran la extinción de dominio (Solicitar)	Sagitario
Administrativas	1. Proporción de respuestas a tutelas* 2. Proporción de respuestas a derechos de petición*	Orfeo

En los casos que un fiscal dentro de sus labores realice actuaciones relacionadas con la Alimentación del Sistema SPOA, Programa Metodológico y Bienes del Proceso Penal, debe concertar y/o reconcertar de manera **obligatoria** los siguientes indicadores, los cuales serán pactados al 100%.

Labores	Actuaciones	Fuente principal
Alimentación del sistema SPOA	Alimentar el SPOA en todas las actuaciones que realicen en el curso de los procesos.	SPOA
Programa Metodológico	Actualización de la tipificación y caracterización del delito, fecha, lugar de los hechos y todas los demás datos relevantes para el análisis y asociación de casos. Así mismo, realizar impartición de las órdenes pertinentes y conducentes a la Policía Judicial.	SPOA
Bienes del Proceso Penal	Registro y actualización en el SPOA del universo de los bienes de todo tipo, que estén asociados al proceso y de todas las decisiones que haya tomado sobre esos bienes.	SPOA

Nota: Las bases de datos y sistemas de información internos como externos a la Fiscalía diferentes al SPOA, deben ser concertados dentro del factor de responsabilidad en el indicador "Alimentación completa y cumplida de los sistemas de información (dependiendo de las restricción técnicas".

Jul



01549
20 DIC. 2018

HOJA No. 6 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

Tabla 4. Actuaciones de los asistentes de fiscal.

Labores	Actuaciones	Fuente principal
Administrativas	1. Proporción de solicitudes al almacén de evidencias*	Correspondencia
Funciones transitorias de policía judicial	1. Proporción de actuaciones de policía judicial*	SPOA

Tabla 5. Actuaciones de los servidores de policía judicial.

Labores	Actuaciones	Fuente principal
Policía judicial	1. Proporción de informes de policía judicial ² presentados a conformidad*	SIG SPOA
Protección y seguridad	1. Proporción de informes ³ presentados a conformidad* 2. Proporción de actas de entregas*	SIDPA
Administrativas	1. Proporción de respuestas a solicitudes de información (tutelas, conceptos, derechos de petición y otros aplicables)*	Orfeo

* Para estas actuaciones, a diferencia de las demás, la concertación de las metas necesariamente debe realizarse en términos de proporción o porcentaje de cumplimiento y no de un número entero. Esto puesto que estas actuaciones corresponden al único resultado posible de calidad en el manejo de la carga laboral del servidor responsable y dependen directamente de solicitudes, asignaciones o requerimientos externos a este, por lo cual es difícil prever su desarrollo en términos absolutos. Como ejemplo, un servidor de policía judicial no debe establecer una meta para el número de informes presentados a conformidad, sino para el porcentaje de informes presentados a conformidad, en relación con las órdenes de trabajo que le fueron asignadas durante el período de evaluación.

c. 'Otras labores'

Para los fiscales, servidores de policía judicial y asistentes de fiscal se contempla también la opción de "otras labores", a partir de la cual se despliega un espacio abierto en el que se pueden concertar y evaluar metas para actuaciones que no se

² Incluye todos los informes realizados por un servidor con funciones de policía judicial, tales como informes ejecutivos, de investigador de campo, de Ley 600, de laboratorio, de análisis, entre otros.

Este indicador únicamente cuenta los informes que son presentados a conformidad por el servidor de policía judicial, en tanto son productos que cumplen con los estándares de calidad esperados. Este indicador es diferente a la evacuación de las órdenes de trabajo que le son asignadas.

³ Incluye todos los informes realizados por un servidor de policía judicial en la Dirección de Protección y Asistencia, tales como informes de evaluación de amenaza y riesgo, de reevaluación, de seguimiento a la actividad procesal de víctimas y testigos, de práctica de pruebas, de planes de marcha, de conceptos de seguridad, de novedades, de respuesta a fiscales y despachos judiciales etc. Este indicador es diferente a la evacuación de las órdenes de trabajo que le son asignadas.

504



549
20 DIC 2018

HOJA No. 7 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

enmarcan en las labores que están predefinidas, pero que se consideran igualmente relevantes y propias de su labor misional cotidiana.

A manera de ejemplo, los servidores que pueden ser evaluados en este espacio incluyen los siguientes:

- Servidores que cumplen funciones de intervención temprana;
- Fiscales o servidores de policía judicial que realizan labores de apoyo, pero no tienen carga misional asignada;
- Fiscales y servidores de policía judicial que cumplen funciones de coordinación;
- Fiscales que asisten y rinden conceptos en Comités Técnico-Jurídicos;
- Servidores con cargos que pertenecen al área misional, pero se encuentran trabajando en áreas estratégicas de la entidad, o dentro de su labor misional apoyan actividades administrativas.

De igual manera, puede ser importante emplear este espacio para evaluar las actuaciones realizadas por los servidores a quienes les han sido asignadas responsabilidades dentro de un equipo de trabajo conformado para el cumplimiento de un objetivo de investigación y judicialización de situaciones y casos⁴. Como ejemplos de las actuaciones grupales que pueden ser contempladas en la evaluación del desempeño laboral de los servidores están, entre otras, las siguientes:

- La labor de los analistas en grupos de tareas especiales para la investigación de una situación determinada;
- El análisis de entradas que realizan los servidores de policía judicial adscritos a una unidad de intervención temprana;
- La labor de los fiscales y servidores de policía judicial destacados para la ejecución de los planes de trabajo, en el cumplimiento del plan de priorización interdependencias establecido para toda la FGN⁵.

En cuanto a la concertación de metas realizada en la categoría de "otras labores" es importante hacer las siguientes aclaraciones:

⁴ En caso de que el equipo de trabajo al que pertenezca el servidor tenga establecidas unas metas de resultados, éstas pueden asignarse directamente al evaluado, para así obtener una medida de las labores y gestiones realizadas de manera conjunta al interior del equipo. Como ejemplo, si se conforma un grupo de tareas para investigar una organización criminal determinada y se establece como meta la imputación y acusación de los responsables dentro de un término de 6 meses, esta debe ser la meta asignada a los servidores que pertenecen a dicho grupo. De no contar con objetivos de este tipo, las metas pueden corresponder al aporte particular que se espera del servidor dentro del equipo de trabajo.

⁵ De acuerdo con la Resolución 0237 del 05 de febrero de 2016, "por medio de la cual se adopta el plan de priorización interdependencias para toda la FGN", la estrategia de priorización de la entidad requiere de una instancia de coordinación estratégica y otra de coordinaciones operativas. Cada una de estas coordinaciones operativas debe elaborar un plan de trabajo, como componente fundamental del plan de priorización interdependencias. Los fiscales y servidores de policía judicial destacados para las coordinaciones operativas son los responsables del cumplimiento de dichos planes, que además de contener las actividades de priorización, las metas sobre los objetivos específicos y el cronograma de tareas, contienen los criterios con base a los cuales se va a evaluar la gestión que realicen. Se espera que estos criterios se reflejen en la evaluación del desempeño de los funcionarios destacados para la estrategia y que los líderes de cada coordinación operativa cumplan con la responsabilidad de realizar su evaluación del desempeño, tal como está establecido en el artículo 17 de la citada resolución.

Sup
Cv



549
20 DIC. 2018

HOJANo. 8 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

- No se deben concertar metas para aquellas tareas cotidianas o intermedias que realizan los servidores con el fin de cumplir con las actuaciones ya establecidas en el instrumento o con otros resultados finales esperados. Por ejemplo, si en el caso de un servidor con funciones de coordinación se determina una meta para realizar evaluaciones del desempeño, no debe establecerse una meta para asistir a las reuniones de retroalimentación agendadas para dicho fin. Igualmente, si se trata de un fiscal de Ley 906 de 2004 que establece una meta para imputaciones, no debe concertarse una meta para la asistencia a audiencias ante jueces de control de garantías.
- La meta debe concertarse en términos de un porcentaje de cumplimiento de la actuación o función específica que es realizada por el evaluado y que se pretende medir durante el período de evaluación. Por ejemplo, 90% de denuncias leídas y filtradas en la unidad de intervención temprana; o 100% de imputaciones en la situación asignada a un grupo de tareas especiales.
- No se deben concertar metas para labores o funciones que estén siendo evaluadas a través de indicadores del factor responsabilidad (ver numeral 2). En caso de considerarlas relevantes para el factor de resultados misionales, pueden incluirse en esta categoría pero, para evitar la doble medición de actuaciones, deben dejar de ser evaluadas en el factor responsabilidad. Así, por ejemplo, si en la evaluación de un asistente de fiscal se determina una meta para proyectar las resoluciones y conceptos jurídicos solicitados por los fiscales, el indicador del factor responsabilidad que hace referencia a esta labor no debe ser empleado en la medición del desempeño laboral de este servidor.
- Para la concertación de metas deben considerarse los objetivos específicos contenidos en los planes de acción o priorización de la dependencia a la que se encuentra adscrito el evaluado. Como ejemplo de esto, se toma el plan de priorización del 2015 de una Dirección Seccional, en el cual se encuentran los siguientes objetivos y actividades de priorización que buscan identificar los casos que requieren de un enfoque diferencial:

Tabla 6. Ejemplo de actividades de priorización, productos y resultados esperados contenidos en el plan de priorización de una dirección seccional.

Actividad de priorización específica	Producto o resultado esperado	Impacto esperado
Mantener actualizada la información de las actuaciones en los sistemas misionales , de los casos asignados o conocidos en la calidad de fiscal, asistente de fiscal o policía judicial de apoyo, de acuerdo a las pautas impartidas por la Delegada para la Seguridad Ciudadana y la Dirección de Políticas y Estrategia.	Informe de SPOA actualizado y de caracterización de los casos	Actualización del 70% de los sistemas misionales en el tema

Jad
COT



0-1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 9 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

Partiendo de lo anterior, un servidor directamente responsable del cumplimiento de este objetivo puede concertar, en el espacio de 'otras labores', metas que reflejen las actividades, productos y resultados esperados del plan de priorización, de la siguiente forma⁶:

Tabla 7. Ejemplo de concertación de metas, a partir del plan de priorización, en la categoría de 'otras labores'.

Actuaciones	Meta	Fuente
1. Mantener actualizada la información de los casos en los sistemas misionales, de acuerdo a las pautas impartidas por la Delegada para la Seguridad Ciudadana y la Dirección de Políticas y Estrategia.	70%	SPOA
2. Elaborar un informe de identificación y caracterización de los casos que requieren enfoque diferencial.	100%	Informe

d. Lineamientos para la concertación de metas del factor resultados misionales

La concertación de las metas para el factor resultados misionales de la evaluación del desempeño laboral de los fiscales, asistentes de fiscal y servidores de policía judicial debe realizarse conforme a los siguientes lineamientos:

- Las metas deben partir de un análisis de la dimensión y las características de la carga de trabajo del servidor evaluado y, de acuerdo con estas, han de considerar principalmente lo esperado en cuanto a las actuaciones proyectadas. Como criterio a tener en cuenta, se deben considerar las actuaciones que los servidores correspondientes lograron realizar en períodos anteriores.
- Las metas deben ser consistentes con los objetivos de la dependencia en la que labora el servidor y de los equipos de trabajo de investigación y judicialización de situaciones y casos de los que hace parte. Así, por ejemplo, para un fiscal adscrito a una dependencia que tiene como objetivo principal la obtención de imputaciones y sentencias condenatorias en los casos de homicidio, sería relevante concertar una meta para estas actuaciones, pero no para las conciliaciones. Por el contrario, un servidor de una dependencia con delitos como hurto simple puede buscar resultados distintos y, en consecuencia, establecer una meta para las conciliaciones.

⁶Cabe resaltar que este ejemplo es ilustrativo frente al procedimiento de concertación de metas y por consiguiente, no implica que todos los servidores de las direcciones seccionales sean responsables de este objetivo ni que deban incluir, en sus evaluaciones del desempeño, metas orientadas a cumplirlo.

*Sup
CA*



0-1549

DIC 2018

HOJA No. 10 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

En este sentido, no todas las actuaciones incluidas en el instrumento requieren metas. Sólo deben establecerse metas para las actuaciones relevantes, de acuerdo a los fenómenos criminales que componen la carga laboral del servidor, los resultados esperados de los equipos de trabajo de carácter misional de los que hace parte y los objetivos estratégicos de la dependencia a la que pertenece.

- Las metas deben ser medibles objetivamente y deben estar expresadas en términos numéricos (en forma de porcentaje de cumplimiento o de un número entero, según corresponda).
- El cumplimiento de las metas debe poder calcularse a partir de los datos contenidos en los sistemas de información y bases de datos de la entidad. Solo en caso de que no estén contenidos en estos, la verificación del cumplimiento de las metas puede realizarse a partir de documentos verificables que le den soporte empírico a la evaluación. Las fuentes deben establecerse en el instrumento de concertación de labores y/o metas para que, desde el principio del período de evaluación, tanto el evaluador como el evaluado tengan claridad sobre cuáles serían los soportes de la evaluación.
- La concertación de metas debe considerar los recursos físicos, tecnológicos y humanos con los que cuenta el servidor, en los casos en los que esto sea relevante. También debe tener en cuenta la existencia de factores externos a la entidad que permiten o dificultan la realización de determinadas actuaciones. Por ejemplo, la concertación de un número de condenas logradas por cierto servidor en un período debe tener en cuenta las demoras previstas en el juzgado de conocimiento respectivo.

En términos generales, la concertación busca superar una metodología de evaluación fundamentada en la imposición arbitraria de metas. Este esquema depende del establecimiento de metas que tengan en cuenta la realidad procesal, estratégica y práctica de los servidores; que sean exigentes, pero posibles en la práctica y relevantes para los objetivos estratégicos de la dependencia correspondiente.

La labor del evaluador es fundamental para un correcto desarrollo del proceso de concertación de metas, pues es quien equilibra los resultados que se exigen a nivel de la dependencia, con las metas concertadas para cada uno de los servidores a su cargo, y así asegura que los objetivos grupales e individuales se encuentren alineados.

Con el propósito de ilustrar la forma en la que se debe realizar la concertación de metas a partir de los objetivos estratégicos de la dependencia a la que están adscritos los evaluados, se toma como ejemplo el plan de priorización de una Dirección Seccional que fue aprobado. En este se consignan los siguientes objetivos, actividades de priorización y productos o resultados esperados:

*Sup
col*



0-1549
20 DIC 2018

HOJA No. 11 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

Tabla 8. Ejemplo de objetivos, actividades específicas de priorización y productos esperados contenidos en el plan de priorización de una dirección seccional.

Objetivo específico	Actividad de priorización específica	Producto o resultado esperado	Responsable
Resolver 10 casos de impacto relacionados con delitos medio ambientales.	1. Establecer la matriz de casos. 2. Designar Fiscal de Apoyo para agilizar el trámite de los casos. 3. Resolver los casos estructurales a través del fortalecimiento de la policía judicial con un investigador , y cronograma de formulaciones de imputación .	1. Informe. 2. Matriz. 3. Acta audiencias.	Director Seccional, Asesores y fiscal coordinador unidad de recursos naturales
Llevar a juicio por lo menos 10 casos de delitos sexuales seriales o de especial connotación.	1. Designar un Fiscal Seccional para el trámite de las 10 investigaciones y su grupo de trabajo . 2. Llevar a juicio los 10 casos de delitos sexuales de impacto.	1. Informe. 2. Acta de juicio.	Director Seccional, Asesores y fiscales EDA de la especialidad.

Con base en el primer objetivo específico, se esperaría que tanto el **fiscal coordinador** de la **unidad de recursos naturales** como el **fiscal de apoyo** designado establezcan, como **meta** para la actuación de **imputaciones**, las correspondientes a los **10 casos de delitos medio ambientales** que sean identificados. También que estos **servidores** consideren el tiempo y recursos que **deben** invertir para cumplir con esta actividad en el momento de concertar **metas** para otras actuaciones esperadas del manejo de su carga de trabajo (por ejemplo, acusaciones, archivos o sentencias condenatorias). A su turno, el **servidor de policía judicial** que haga parte del equipo de trabajo designado para resolver los casos debe tener en cuenta el esfuerzo y el tiempo que **debe** invertir en el cumplimiento de este objetivo grupal en el momento de concertar sus **metas** para los **informes presentados** a **conformidad** y demás actuaciones que se esperan de su gestión durante el período de evaluación.

En cuanto al segundo objetivo específico del plan de priorización, se esperaría que en las **metas** del **fiscal seccional** designado para el trámite de los casos de delitos sexuales, y en las de su grupo de trabajo, se reflejen los resultados esperados en términos del número de **acusaciones** presentadas ante jueces y de **sentencias condenatorias** obtenidas durante el período de evaluación. Además, los resultados logrados a través de esta actividad de priorización deben tenerse en cuenta en la evaluación del servidor que cumple **funciones de coordinación y dirección** en la EDA correspondiente, en el indicador de cumplimiento de los objetivos estratégicos de la unidad (planteado en el literal e.).

54
cu



0-1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 12 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

e. Calificación de las metas correspondientes a las actuaciones realizadas por el evaluado

En el momento de realizar las calificaciones semestrales (o las parciales que tengan lugar dentro del período de evaluación), el evaluador debe consignar en el instrumento de evaluación del desempeño laboral los resultados obtenidos por el evaluado en cada una de las actuaciones para las que se concertó una meta al inicio del período, con base en la información contenida en los sistemas de información de la entidad o en los soportes empíricos previamente acordados con este.

Los indicadores solamente cuentan actuaciones que son aceptadas o declaradas legales por el juez competente. Esto para medir únicamente aquellas actuaciones que cumplen con estándares de calidad judicial esperados. En consecuencia, las actuaciones que sean rechazadas y declaradas nulas o ilegales por un juez no deben contarse en –o en caso de haberlo sido, deben restarse del cálculo del indicador. Por ejemplo, al número de archivos realizados por un fiscal regido por la Ley 906 de 2004 se debe restar el número de órdenes de desarchivo proferidas por jueces de control de garantías, en caso de que tengan lugar. De igual forma, en el cálculo del número de requerimientos de extinción de dominio presentados por un fiscal regido por la Ley 1708 de 2014 no se debe contar el número de devoluciones de dicho requerimiento por parte de los jueces competentes.

Para obtener la evaluación de las metas consignadas en la categoría de “otras labores”, el evaluador debe asignar a cada una de las actuaciones establecidas un valor del 0 al 100, de acuerdo al nivel de cumplimiento de las metas que fue logrado por el servidor durante el período que es objeto de evaluación. Dicho valor debe ser asignado conforme a las fuentes de información previamente acordadas y debe considerar aspectos como la presentación de los productos o resultados esperados, la oportunidad en la entrega, las características de los resultados, y el cumplimiento de las directrices y lineamientos que se impartieron para su desarrollo.

Es claro que, en caso de que la actuación a evaluar en “otras labores” constituya un proyecto que debe ser completado en el período de un año (por ejemplo, un informe), para la primera calificación semestral (o para la(s) parcial(es) que tenga(n) lugar antes de finalizar el período) el evaluado solo va a poder demostrar un nivel de avance en el cumplimiento de la meta concertada. En consecuencia, para la asignación de su calificación, el evaluador debe considerar ese nivel de avance logrado por el servidor respecto a lo esperado para el período de tiempo transcurrido y, de acuerdo con esto, asignar un puntaje de 0 a 100 a sus resultados⁷.

En esta medida, es importante aclarar que en tanto las metas contenidas en el factor de resultados misionales son concertadas para el período de un año, la primera

⁷ En caso que alguna de las metas concertadas en la categoría de ‘otras labores’ esté planteada para ser cumplida en el primer semestre del período de evaluación, el resultado asignado debe registrarse también en la segunda calificación semestral de la actuación correspondiente.

Sup
10/11



0_1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 13 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

calificación semestral (y la o las parciales que tengan lugar antes de la finalización del período de evaluación) únicamente reflejarán un avance en el cumplimiento de dichas metas. Así, la asignación de un valor numérico total al desempeño del servidor, que pueda interpretarse para determinar las consecuencias aplicables, es posible solo en la evaluación ordinaria anual (o excepcionalmente en la evaluación anticipada, sujeta a las reglas establecidas para esta).

f. Calificación de los servidores que cumplen funciones de coordinación y dirección en el área misional⁸

De acuerdo con la Directiva 002 de 2015, la política de priorización permea la toma de decisiones de investigación y judicialización en la actividad cotidiana de la FGN y es transversal a todas sus dependencias misionales. La ejecución de esta política depende en gran medida de la gestión interna de las dependencias, grupos y unidades, la organización para el cumplimiento de sus objetivos específicos y la planificación de sus actividades. Por lo tanto, la evaluación del desempeño laboral de los servidores que tienen funciones de coordinación incluye una medida de la labor esencial que estos realizan para alcanzar los resultados grupales esperados⁹.

En consecuencia, un porcentaje de la evaluación del factor de resultados misionales de estos servidores, equivalente al **27.5%**, corresponde al cumplimiento de los objetivos estratégicos de investigación y judicialización definidos para su dependencia y contenidos en el plan de priorización. Esto implica que para estos servidores los pesos porcentuales de los factores de evaluación quedarían obligatorios de la siguiente manera:

Tabla 9. Pesos porcentuales de los factores de evaluación del desempeño para los servidores que cumplen funciones de coordinación y dirección.

Factor	Sub-factor	Peso
1. Resultados misionales	Cumplimiento de objetivos estratégicos	27.5%
	Labores y actuaciones aplicables	27.5%
2. Responsabilidad		25%
3. Habilidades laborales		20%

⁸ Aun cuando es claro que el empleo de coordinador no se encuentra legalmente reglamentado, esta evaluación parte de la realidad práctica de algunas direcciones, dependencias o unidades, en las cuales algunos servidores han asumido funciones de coordinación y dirección para garantizar el funcionamiento efectivo y estratégico del área misional. Por su papel central en la organización interna de los grupos de trabajo y en la consecución de los objetivos que les son asignados, es a estos servidores a quienes aplica el indicador contenido en este literal.

⁹ Este indicador también aplicaría para evaluar el cumplimiento de los planes de trabajo que componen la estrategia de priorización interdependencias en las coordinaciones operativas creadas con la Resolución 0237 del 05 de febrero de 2016, "por medio de la cual se adopta el plan de priorización interdependencias para toda la FGN". De acuerdo con dicha Resolución, los líderes de las coordinaciones operativas conformadas tienen, entre otras, las responsabilidades de dar lineamientos a los fiscales e investigadores destacados para la investigación y judicialización de los casos y situaciones priorizadas, hacer seguimiento al plan de trabajo y articular el trabajo entre los servidores que conforman su coordinación.

by
CJ



0 1549

20 DIC. 2018

HOJA No. 14 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

El siguiente punto refleja el indicador mencionado y los distintos valores que representa en la evaluación de los servidores que cumplen funciones de coordinación y dirección, de acuerdo con el nivel de cumplimiento alcanzado. Para asignar la calificación, el evaluador debe marcar la opción que corresponde al nivel de logro alcanzado por el servidor durante el período a evaluar.

Tabla 10. Indicador de cumplimiento de objetivos estratégicos y porcentaje equivalente a los distintos niveles alcanzados.

Porcentaje equivalente	Nivel de cumplimiento
100%	Su dependencia, unidad, grupo o coordinación cumplió con <u>todos</u> los objetivos específicos de investigación y judicialización planteados para el periodo de evaluación.
80%	Su dependencia, unidad, grupo o coordinación cumplió con <u>la mayoría</u> de los objetivos específicos de investigación y judicialización planteados para el periodo de evaluación.
60%	Su dependencia, unidad, grupo o coordinación cumplió con <u>algunos</u> de los objetivos específicos de investigación y judicialización planteados para el periodo de evaluación.
40%	Su dependencia, unidad, grupo o coordinación cumplió con <u>muy pocos</u> de los objetivos específicos de investigación y judicialización planteados para el periodo de evaluación.

g. Calificación de los servidores que ejerzan funciones de formadores en la Dirección de Altos Estudios.¹⁰

A los servidores que ejerzan funciones de formadores, el evaluador deberá incluir, en el "factor de resultados" del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, una labor y/o meta adicional denominada "Formación y capacitación a servidores de la Fiscalía General de la Nación", la cual se debe pactar con el evaluador al 100%.

Para registrar la calificación de esta labor y/o meta, la Dirección de Altos Estudios expedirá una certificación, por solicitud del formador, indicando el porcentaje de cumplimiento de la misma.

2. Responsabilidad

Los indicadores del factor responsabilidad son de tipo cualitativo y están planteados en una escala de cuatro opciones que reflejan distintos niveles de cumplimiento. Cada una de estas opciones equivale a un porcentaje de calificación específico.

¹⁰ Artículo Octavo de la Resolución No. 0331 del 19 de diciembre de 2017, "Por medio de la cual se crea la Red de Formadores de la Fiscalía General de la Nación y un programa de estímulos para los miembros de la misma"



0 1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 15 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

Tabla 11. Porcentaje equivalente a los distintos niveles de cumplimiento.

Nivel de cumplimiento	Porcentaje equivalente
Cumplimiento excelente	100%
Cumplimiento bueno	80%
Cumplimiento aceptable	60%
Cumplimiento bajo	40%

Para la calificación de este factor se deben identificar las responsabilidades que son aplicables al evaluado y marcar la opción que corresponde al comportamiento demostrado por este durante el periodo a evaluar. Los indicadores que miden estas responsabilidades se encuentran distribuidos de manera desordenada para que los evaluados tengan que leerlos para escoger la opción que más se ajusta al desempeño de los servidores y así minimizar la asignación automática de calificaciones¹¹.

En los casos en los que el servidor alimente sistemas de información, debe asignarse una calificación a dicha labor y su resultado se debe restar sobre la calificación obtenida respecto de las demás responsabilidades evaluadas. Lo mismo aplica en los casos en que el evaluado incurra en alguna falta relacionada con la ética y los valores institucionales, para lo cual también se le debe asignar una calificación que resta sobre el resultado final del factor. Estas restas son realizadas automáticamente por el instrumento de evaluación, de acuerdo con una escala de valores (ver tablas 13 y 14).

Tabla 12. Responsabilidades que se evalúan y servidores a los que aplican.

Perfil	Responsabilidades aplicables
Fiscal	1. Prestación del servicio a usuarios 2. Cumplimiento de horarios de trabajo 3. Manejo estratégico de la carga de trabajo 4. Liderazgo en las investigaciones 5. Decisiones sobre elementos materiales probatorios (EMP) y evidencia física (EF) 6. Solicitudes sobre bienes muebles susceptibles de Comiso. 7. Solicitudes sobre bienes inmuebles susceptibles de Comiso. 8. Alimentación completa y cumplida de los sistemas de información (dependiendo de las restricciones técnicas) 9. Cumplimiento del Código de Ética de la entidad 10. Bonificación por asistencia a barras académicas 11. Alimentación completa y cumplida del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hoja de vida, Bienes y Rentas) - Obligatorio
Asistente de fiscal	1. Prestación del servicio a usuarios 2. Cumplimiento de horarios de trabajo 3. Participación en las investigaciones a cargo de los fiscales 4. Proyección de conceptos propios de la función judicial

¹¹ La labor del evaluador es fundamental en reunir elementos de juicio objetivos que le permitan valorar el desempeño del servidor. Es importante que cada evaluador cuente con los soportes para calificar cada indicador.

for
CW



0 1549
2018

HOJA No. 16 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

	5. Alimentación completa y cumplida de los sistemas de información (dependiendo de las restricciones técnicas) - 6. Cumplimiento del Código de Ética de la entidad 7. Alimentación completa y cumplida del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hoja de vida, Bienes y Rentas) - Obligatorio
Servidor de policía judicial	1. Prestación del servicio a usuarios 2. Cumplimiento de horarios de trabajo 3. Manejo estratégico de la carga de trabajo 4. Aportes al desarrollo de la investigación 5. Iniciativa en las actuaciones de policía judicial (para los que realizan labores de campo o de análisis criminal) 6. Alimentación completa y cumplida de los sistemas de información (dependiendo de las restricciones técnicas) - 7. Cumplimiento del Código de Ética de la entidad 8. Alimentación completa y cumplida del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hoja de vida, Bienes y Rentas) - Obligatorio
Servidor con funciones de coordinación y dirección ¹²	1. Cumplimiento del procedimiento de evaluación del desempeño laboral (para los servidores que actúan como evaluadores) - Obligatorio 2. Implementación de políticas, proyectos, planes y directrices institucionales 3. Cumplimiento del Código de Ética de la entidad

A continuación se presentan los indicadores del factor responsabilidad.

1. Prestación del servicio a usuarios¹³

60%	En los turnos de atención a usuarios, algunas veces abandonó su puesto de trabajo sin dejar a alguien a cargo.
80%	En los turnos de atención a usuarios, muy pocas veces abandonó su puesto de trabajo sin dejar a alguien a cargo.
100%	En los turnos de atención a usuarios, nunca abandonó su puesto de trabajo sin dejar a alguien a cargo.
40%	En los turnos de atención a usuarios, frecuentemente abandonó su puesto de trabajo sin dejar a alguien a cargo.

2. Cumplimiento de horarios de trabajo¹⁴

40%	Pocas veces cumplió con su horario de trabajo.
100%	Siempre cumplió con su horario de trabajo.
60%	Algunas veces cumplió con su horario de trabajo.
80%	Generalmente cumplió con su horario de trabajo.

¹² Estos incluyen tanto a los servidores a quienes les han sido asignadas funciones de coordinación en el área misional, como a los fiscales, asistentes de fiscal y servidores de policía judicial que, para el efectivo cumplimiento del ejercicio de sus funciones y de objetivos individuales o grupales, deben desarrollar labores de coordinación de grupos de trabajo.

¹³ Según el Manual de Atención al Ciudadano (Resolución No. 0037 del 24 de diciembre de 2015), dirigido a todos los servidores de la FGN que tienen labores de atención e interacción con víctimas y usuarios, es responsabilidad de éstos cumplir estrictamente con su horario laboral, permanecer siempre en su puesto de trabajo para atender con dedicación exclusiva a las personas que requieren de su servicio y, en caso de ausentarse, asegurar que alguno de sus compañeros esté atento a remplazarlos.

¹⁴ Dentro de los deberes de todos los servidores públicos está "[d]edicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas..." (Numera11, artículo 34, Ley 734 de 2002).

524
CU



0 1549

20 DIC 2018

HOJA No. 17 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

3. Manejo estratégico de la carga de trabajo¹⁵

80%	Casi siempre aplicó las políticas de priorización en el manejo de su carga de trabajo, de acuerdo con las directrices institucionales y el plan de priorización de su dependencia.
40%	Casi nunca aplicó las políticas de priorización en el manejo de su carga de trabajo, de acuerdo con las directrices institucionales y el plan de priorización de su dependencia.
60%	Algunas veces aplicó las políticas de priorización en el manejo de su carga de trabajo, de acuerdo con las directrices institucionales y el plan de priorización de su dependencia.
100%	Siempre aplicó las políticas de priorización en el manejo de su carga de trabajo, de acuerdo con las directrices institucionales y el plan de priorización de su dependencia.

4. Liderazgo en las investigaciones (para fiscales)

100%	Siempre lideró las investigaciones a su cargo, direccionándolas a partir de hipótesis claras y órdenes de recolección de EMP y EF pertinentes al caso, y considerando las propuestas de su equipo de trabajo.
80%	Casi siempre lideró las investigaciones a su cargo, direccionándolas a partir de hipótesis claras y órdenes de recolección de EMP y EF pertinentes al caso, y considerando las propuestas de su equipo de trabajo.
60%	Algunas veces lideró las investigaciones a su cargo, direccionándolas a partir de hipótesis claras y órdenes de recolección de EMP y EF pertinentes al caso, y considerando las propuestas de su equipo de trabajo.
40%	Casi nunca lideró las investigaciones a su cargo, direccionándolas a partir de hipótesis claras y órdenes de recolección de EMP y EF pertinentes al caso, y considerando las propuestas de su equipo de trabajo.

5. Decisiones sobre elementos materiales probatorios (EMP) y evidencia física (EF) (para fiscales)¹⁶

60%	Algunas veces ordenó la destrucción o devolución de EMP y EF cuando dejaron de tener utilidad probatoria, de acuerdo con la normatividad vigente.
40%	Casi nunca ordenó la destrucción o devolución de EMP y EF cuando dejaron de tener utilidad probatoria, de acuerdo con la normatividad vigente.
80%	Casi siempre ordenó la destrucción o devolución de EMP y EF cuando dejaron de tener utilidad probatoria, de acuerdo con la normatividad vigente.
100%	Siempre ordenó la destrucción o devolución de EMP y EF cuando dejaron de tener utilidad probatoria, de acuerdo con la normatividad vigente.

¹⁵ De acuerdo con la Directiva 002 del 2015 ("Por medio de la cual se amplía y modifica la Directiva 001 de 2012, se desarrolla el alcance de los criterios de priorización de situaciones y casos, y se establecen lineamientos para la planificación y gestión estratégica de la investigación penal en la Fiscalía General de la Nación"), los fiscales, servidores de policía judicial y demás servidores misionales son los responsables de hacer efectiva la política de priorización en la actividad cotidiana de la entidad y, en consecuencia, tienen como uno de sus objetivos esenciales hacer un manejo estratégico de su carga de trabajo. Adicionalmente, la Fiscalía General de la Nación elaboró la "Caja de Herramientas: Guía Práctica para la Priorización", que se compone de cinco cartillas que desarrollan una serie de herramientas prácticas para su aplicación. Esta caja está dirigida a todos los servidores de la entidad, incluidos los fiscales, asistentes de fiscal y servidores de policía judicial, que son los responsables de tomar decisiones cotidianas de priorización, manejar estratégica y analíticamente su carga de trabajo, y con ello hacer más efectiva la investigación y judicialización de los casos.

¹⁶ Arts. 82, 87, 88, 89, 100, 266 del Código de Procedimiento Penal.

Sep 2018



1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 18 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

6. Solicitudes sobre bienes muebles susceptibles de Comiso (para fiscales).

60%	Algunas veces solicitó la legalización de incautación con fines de comiso de bienes muebles o su declaración de comiso, ante jueces de control de garantías o de conocimiento, respectivamente.
40%	Casi nunca solicitó la legalización de incautación con fines de comiso de bienes muebles o su declaración de comiso, ante jueces de control de garantías o de conocimiento, respectivamente.
80%	Casi siempre solicitó la legalización de incautación con fines de comiso de bienes muebles o su declaración de comiso, ante jueces de control de garantías o de conocimiento, respectivamente.
100%	Siempre solicitó la legalización de incautación con fines de comiso de bienes muebles o su declaración de comiso, ante jueces de control de garantías o de conocimiento, respectivamente.

7. Solicitudes sobre bienes inmuebles susceptibles de Comiso (para fiscales).

60%	Algunas veces solicitó la legalización de ocupación con fines de comiso de bienes inmuebles o su declaración de comiso, ante jueces de control de garantías o de conocimiento, respectivamente.
40%	Casi nunca solicitó la legalización de ocupación con fines de comiso de bienes inmuebles o su declaración de comiso, ante jueces de control de garantías o de conocimiento, respectivamente.
80%	Casi siempre solicitó la legalización de ocupación con fines de comiso de bienes inmuebles o su declaración de comiso, ante jueces de control de garantías o de conocimiento, respectivamente.
100%	Siempre solicitó la legalización de ocupación con fines de comiso de bienes inmuebles o su declaración de comiso, ante jueces de control de garantías o de conocimiento, respectivamente.

8. Participación en las investigaciones a cargo de los fiscales (para asistentes de fiscal)

80%	Casi siempre participó activamente en las investigaciones a cargo de los fiscales.
40%	Casi nunca participó activamente en las investigaciones a cargo de los fiscales.
60%	Algunas veces participó activamente en las investigaciones a cargo de los fiscales.
100%	Siempre participó activamente en las investigaciones a cargo de los fiscales.

9. Proyección de conceptos propios de la función judicial (para asistentes de fiscal)

40%	Casi nunca proyectó los conceptos jurídicos solicitados por el fiscal.
100%	Siempre proyectó los conceptos jurídicos solicitados por el fiscal.
60%	Pocas veces proyectó los conceptos jurídicos solicitados por el fiscal.
80%	Casi siempre proyectó los conceptos jurídicos solicitados por el fiscal.

54
cu



FISCALIA
GENERAL DE LA NACION

1549

20 DIC. 2018

HOJA No. 19 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

10. Aportes al desarrollo de la investigación (para servidores de policía judicial)

100%	Constantemente aportó información, elementos materiales probatorios y evidencia física relevantes para la investigación.
60%	Algunas veces aportó información, elementos materiales probatorios y evidencia física relevantes para la investigación.
40%	No aportó información, elementos materiales probatorios y evidencia física relevantes para la investigación.
80%	Frecuentemente aportó información, elementos materiales probatorios y evidencia física relevantes para la investigación.

11. Iniciativa en actuaciones de policía judicial (para servidores de policía judicial que realizan labores de campo o de análisis criminal)

40%	Casi nunca realizó actuaciones de policía judicial adicionales a las ordenadas por el fiscal y pertinentes al caso.
60%	Algunas veces realizó actuaciones de policía judicial adicionales a las ordenadas por el fiscal y pertinentes al caso.
80%	Frecuentemente realizó actuaciones de policía judicial adicionales a las ordenadas por el fiscal y pertinentes al caso.
100%	Constantemente realizó actuaciones de policía judicial adicionales a las ordenadas por el fiscal y pertinentes al caso.

12. Cumplimiento del procedimiento de evaluación del desempeño laboral (para los servidores que actúan como evaluadores)

60%	Algunas veces cumplió oportunamente con el procedimiento de evaluación del desempeño.
100%	Siempre cumplió oportunamente con el procedimiento de evaluación del desempeño.
40%	Casi nunca cumplió oportunamente con el procedimiento de evaluación del desempeño.
80%	Casi siempre cumplió oportunamente con el procedimiento de evaluación del desempeño.

13. Implementación de políticas, proyectos, planes y directrices institucionales¹⁷ (para servidores que cumplen funciones de coordinación)

80%	Implementó en su dependencia, unidad, grupo o coordinación casi todas las políticas, proyectos, planes y directrices requeridas por la entidad.
60%	Implementó en su dependencia, unidad, grupo o coordinación algunas de las políticas, proyectos, planes y directrices requeridas por la entidad.
100%	Implementó en su dependencia, unidad, grupo o coordinación todas las políticas, proyectos, planes y directrices requeridas por la entidad.
40%	No implementó en su dependencia, unidad, grupo o coordinación las políticas, proyectos, planes y directrices requeridas por la entidad.

¹⁷ Para efectos de este indicador, por implementar se entiende informar a todos los servidores de la unidad, dependencia, grupo o coordinación sobre la política, directriz, plan o proyecto, hacer los cambios necesarios para su aplicación y hacer seguimiento a su ejecución.

Sep
CU



0 1549

20 DIC 2018

HOJA No. 20 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

14. Alimentación completa y cumplida de los sistemas de información (dependiendo de las restricciones técnicas)¹⁸

El factor de responsabilidad incluye un componente muy importante: la alimentación completa y cumplida de los sistemas de información y bases de datos aplicables a la labor misional realizada por el evaluado¹⁹.

La posibilidad de que la FGN (desde todas sus dependencias) cuente con información adecuada para la toma de decisiones, que le permita ser transparente y veraz acerca de su desempeño y esté disponible de forma fácil –sin necesidad de llenar matrices adicionales–, depende de que los servidores correspondientes alimenten de forma completa los sistemas de información y bases de datos. Por la relevancia máxima de este asunto, y porque un deber esencial de los servidores es alimentar adecuada y oportunamente los sistemas de información, la insuficiencia en el cumplimiento de esta obligación resta puntos a la evaluación del factor de responsabilidad.

Por alimentación de los sistemas de información se entiende el diligenciamiento de los campos de información para cada uno de los casos que reciben los servidores y las actuaciones que estos realizan durante el período de evaluación. Esto contrario a la actualización, que implica una labor de diligenciamiento que incluye también la carga laboral que viene de periodos anteriores y no se encuentra registrada en dichos sistemas.

Claro está, la persona que evalúa este componente debe tener en cuenta las restricciones tecnológicas que tienen algunos servidores para alimentar cumplidamente los sistemas de información. En cualquier caso, se espera que con el tiempo todos los servidores realicen dicha alimentación de manera completa.

El siguiente punto refleja el indicador mencionado y el valor que se resta sobre la evaluación final del factor responsabilidad, de acuerdo con el nivel de cumplimiento observado.

¹⁸ De acuerdo con el Manual específico de funciones y requisitos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación (Resolución No. 0029 de 2015), los fiscales delegados tienen la responsabilidad de “[a]ctualizar los sistemas de información de la FGN en todas sus variables y en lo de su competencia, de acuerdo con los protocolos establecidos por la entidad”. Igualmente, los asistentes de fiscal tienen la responsabilidad de “[a]ctualizar los sistemas de información de la entidad de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos” y los investigadores la de “[r]egistrar oportunamente en los sistemas de información las actuaciones de policía judicial que le sean asignadas, de acuerdo con los procedimientos establecidos y estándares de calidad requeridos”.

¹⁹ Estos incluyen los sistemas de información y bases de datos tanto internos como externos a la Fiscalía, pero que son relevantes para la actividad misional de los servidores. Dentro de los externos se incluye, por ejemplo, el Sistema de Información Red de Desaparecidos y Cadáveres (SIRDEC) del Estado administrado por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, el cual debe ser alimentado por todos los servidores que tienen injerencia en estos procesos.

SPC



0 1549
20 DIC 2018

HOJA No. 21 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

Tabla 13. Puntos porcentuales restados por insuficiencia en la alimentación de los sistemas de información.

Puntos porcentuales restados	Nivel de cumplimiento
0%	Siempre alimentó y mantuvo actualizado de forma completa y cumplida los sistemas de información y bases de datos.
-2%	Generalmente alimentó y mantuvo actualizado de forma completa y cumplida los sistemas de información y bases de datos.
-6%	Algunas veces alimentó y mantuvo actualizado de forma completa y cumplida los sistemas de información y bases de datos.
-10%	Pocas veces alimentó y mantuvo actualizado de forma completa y cumplida los sistemas de información y bases de datos.

15. Cumplimiento del Código de Ética de la entidad

Este indicador incluye algunas conductas que indican faltas relacionadas con la ética y los valores institucionales, afectan la prestación del servicio y pueden impactar de manera negativa en el cumplimiento de las labores y metas individuales y en los objetivos estratégicos de las dependencias.

Por constituir conductas que no se adhieren al Código de Ética de la FGN, que reúne los principios, valores y directrices relacionados con la gestión ética de los servidores y es de obligatorio cumplimiento, la presentación de cada una de estas por parte del evaluado, o su reiteración, resta cinco puntos porcentuales (5%) a su evaluación del factor responsabilidad²⁰. Lo anterior hasta un máximo de 25% en el período que es objeto de evaluación, teniendo en cuenta que el sistema resta estos puntos porcentuales, una vez se haya asignado la calificación al factor responsabilidad con los indicadores concertados.

El siguiente punto muestra las conductas que componen el indicador mencionado.

Tabla 14. Conductas relacionadas con el Código de Ética de la entidad.

Conductas presentadas por el evaluado
1. Divulgó o utilizó indebidamente información y/o documentación que conoce en razón de su cargo, a personas distintas a quien compete por razón funcional ²¹ .

²⁰ Esto sin que sea necesaria la existencia de una sanción disciplinaria ejecutoriada y siempre y cuando existan pruebas que lo demuestren.

²¹ De acuerdo con el Código de Ética y Buen Gobierno de la FGN (Resolución No. 06552 del 24 de octubre de 2008), "[l]a información sobre las funciones que cumple la Fiscalía es un bien de especial valor que debe ser preservado con riguroso celo por todos los servidores de la entidad" (Literal a, Artículo 21), quienes deben abstenerse de divulgar o suministrar, por cualquier medio, información electrónica o impresa que manejen sobre las actuaciones adelantadas, la organización y operaciones de la entidad, la identidad de los compañeros de trabajo, u otra que conozcan en razón al ejercicio de sus labores (Literal b, Artículo 21). Así mismo, deben abstenerse de "utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros" (Literal a, Artículo 48).

540



FISCALIA
GENERAL DE LA NACION

549

20 DIC. 2018

HOJA No. 22 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

- | |
|---|
| 2. Demostró ausencia de imparcialidad en sus actuaciones y decisiones ²² . |
| 3. No informó a su superior o a la instancia correspondiente sobre alguna circunstancia o hecho personal que constituye una causal de conflicto de interés ²³ . |
| 4. Realizó un uso inadecuado de los bienes y recursos que la entidad le entregó para su administración ²⁴ . |
| 5. Generó, por su acción u omisión, el incumplimiento recurrente e injustificado de términos legales para la atención de solicitudes elevadas por los usuarios del servicio, generando una afectación de sus derechos fundamentales ²⁵ . |
| 6. Fue requerido mediante memorando o comunicación escrita por actuar afectando a sus compañeros de trabajo e incumplir las directrices impartidas frente a las relaciones entre los servidores ²⁶ . |

16. Alimentación completa y cumplida del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hoja de vida, Bienes y Rentas) - obligatorio

Este indicador es obligatorio para todos los servidores de la FGN, toda vez que, es una herramienta de gestión para las instituciones públicas en la cual todos los servidores tienen la responsabilidad de registrar y actualizar la información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP, en el tiempo establecido por la entidad.

El incumplimiento en el tiempo establecido por la entidad para registrar esta información, resta hasta 10% puntos porcentuales, una vez se haya asignado la calificación al factor responsabilidad con los indicadores concertados.

El siguiente punto refleja el indicador mencionado y el valor que se resta sobre la evaluación final del factor responsabilidad, de acuerdo con el nivel de cumplimiento.

²² De acuerdo con el Código de Ética y Buen Gobierno de la FGN (Resolución No. 06552 del 24 de octubre de 2008), los servidores públicos de la entidad tienen el deber de cumplir con imparcialidad todas las tareas que les sean encomendadas, actuando sin prejuicios, discriminaciones o preferencias, tomando decisiones de manera argumentada y objetiva, y cuidando que sus intereses particulares no prevalezcan sobre su misión y que se garantice la dignidad de todas las personas involucradas en la investigación penal (Artículos 9, 14 y 16).

²³ De acuerdo con el Código de Ética y Buen Gobierno de la FGN (Resolución No. 06552 del 24 de octubre de 2008), los servidores de la FGN tienen el deber de "informar a sus superiores o a la instancia que corresponda toda circunstancia o hecho personal que pueda afectar a la institución o generar conflicto de interés" (Literal b, Artículo 21) y adoptar "las medidas que sean necesarias para evitar, impedir y superar cualquier conflicto de interés que llegue a presentarse" (Literal j, Artículo 10).

²⁴ De acuerdo con el Código de Ética y Buen Gobierno de la FGN (Resolución No. 06552 del 24 de octubre de 2008), "[n]o existe circunstancia alguna que justifique que los bienes públicos sean usados para fines distintos al perseguido por la Fiscalía" (Literal b, Artículo 20), por lo cual todos los servidores de la entidad deben asumir "la defensa, el cuidado y el adecuado uso sobre los bienes que la entidad les entrega para su administración" (Literal a, Artículo 20).

²⁵ De acuerdo con el Código de Ética y Buen Gobierno de la FGN (Resolución No. 06552 del 24 de octubre de 2008), los servidores de la entidad tienen el deber de cumplir con diligencia las tareas que les sean encomendadas y observar los principios de eficiencia y celeridad en la administración de justicia y los servicios prestados a los usuarios de la entidad (Artículos 9 y 16).

²⁶ De acuerdo con el Código de Ética y Buen Gobierno de la FGN (Resolución No. 06552 del 24 de octubre de 2008), los servidores de la entidad deben abstenerse de ejecutar actos que afecten el respeto por los demás servidores de la entidad y están obligados a resolver en el fuero interno las consideraciones afectivas y emocionales que se presenten en relación con sus compañeros y evitar que éstas afecten el desempeño misional, las relaciones al interior de los equipos de trabajo y las decisiones institucionales (Artículo 11).

JP
CA



0 1549

20 DIC 2018

HOJA No. 23 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

Tabla 15. Puntos porcentuales restados por incumplimiento en la Alimentación completa y cumplida del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hoja de vida, Bienes y Rentas)

Puntos porcentuales restados	Nivel de cumplimiento
0%	Alimentó de forma completa y cumplida el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hojas de vida, Bienes y Rentas), de acuerdo a la fecha establecida por la Entidad.
-10%	No alimentó de forma completa y cumplida el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hojas de vida, Bienes y Rentas), de acuerdo a la fecha establecida por la Entidad.

17. Bonificación por asistencia a barras académicas (para fiscales)²⁷

El último indicador del factor responsabilidad reconoce la asistencia de fiscales a las barras académicas programadas en las distintas seccionales del país, como espacio de gestión del conocimiento misional, durante el período de evaluación. Por consiguiente, se suman 0,5 puntos porcentuales a la calificación final del factor responsabilidad por cada barra académica asistida por el fiscal. Lo anterior hasta un máximo de 5 puntos porcentuales por asistencia a barras académicas, teniendo en cuenta que el sistema suma estos puntos porcentuales, una vez se haya asignado la calificación al factor responsabilidad con los indicadores concertados.

Las Direcciones Seccionales, unidades o regiones del país que no cuenten con barras académicas podrán ofrecer mecanismos equivalentes de capacitación misional o de discusión académica²⁸.

A continuación se presenta el indicador mencionado.

- Número de sesiones de barras académicas asistidas ____

3. Habilidades laborales

Los indicadores del factor habilidades laborales son de tipo cualitativo y están planteados en una escala de cuatro opciones que reflejan distintos niveles de

²⁷ De acuerdo con la Resolución No. 00152 del 11 de noviembre de 2015, "por medio de la cual se crean las barras académicas al interior de la Fiscalía General de la Nación y se establece el reglamento de funcionamiento", las barras académicas son espacios de discusión académica, institucionalmente reconocidos, que surgen de la necesidad de actualización del conocimiento de los servidores para mejorar su capacidad de gestión de los casos. Estas se conforman sectorialmente y tienen como objetivo discutir problemas jurídicos doctrinales, jurisprudencia de vanguardia y casos de conocimiento de los funcionarios. La asistencia a las barras académicas se podrá tener en cuenta como puntaje adicional en la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad, tal como está establecido en el artículo 13 de la citada resolución.

²⁸ En caso de que se implementen mecanismos similares de tipo académico para servidores de policía judicial o asistentes de fiscal, por ejemplo a través de la Dirección de Altos Estudios, estos podrán ser tenidos en cuenta en la evaluación del desempeño laboral de estos servidores, siguiendo el mismo esquema establecido para las barras académicas.

543



0 1549
26 DIC 2018

HOJA No. 24 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

cumplimiento con base a comportamientos observables. Esta identificación de comportamientos observables es lo que permite que el procedimiento de evaluación

sea objetivo y que se pueda contar con un soporte cualitativo para este. Cada una de las opciones equivale a un porcentaje específico de calificación.

Tabla 16. Porcentaje equivalente a los distintos niveles de cumplimiento.

Nivel de cumplimiento	Porcentaje equivalente
Cumplimiento excelente	100%
Cumplimiento bueno	80%
Cumplimiento aceptable	60%
Cumplimiento bajo	40%

Para la calificación de este factor se deben seleccionar los indicadores que son aplicables al evaluado y marcar la opción que corresponde al comportamiento demostrado por este durante el período a evaluar. Los indicadores que miden las habilidades laborales se presentan a continuación. Estos se encuentran distribuidos de manera desordenada para que los evaluadores tengan que leerlos para escoger la opción que más se ajusta al desempeño de los servidores y así minimizar la asignación automática de calificaciones²⁹.

1. Atención y orientación al usuario interno y externo³⁰

40%	Mantuvo una comunicación poco habitual con los usuarios, se mostró desinformado respecto a sus solicitudes y dio respuestas imprecisas a sus requerimientos.
80%	Tuvo una disposición adecuada para satisfacer las solicitudes de los usuarios, dio respuesta cordial a sus requerimientos y proporcionó respuestas apropiadas a sus preguntas.
100%	Demostó una excelente actitud de servicio y la disposición para brindar información y orientación oportuna a los usuarios, indagando por sus necesidades y haciendo seguimiento a sus solicitudes.
60%	Atendió a los usuarios únicamente ante la solicitud explícita de éstos, circunstancia en la cual se mostró tolerante y les ofreció un trato digno.

²⁹ La labor del evaluador es fundamental en reunir elementos de juicio objetivos que le permitan valorar el desempeño del servidor. Es importante que cada evaluador cuente con los soportes para calificar cada indicador.

³⁰ En el Manual de funciones y requisitos de los empleos de la entidad (Resolución No. 0029 de 2015), la atención y orientación al usuario y al ciudadano es definida como la "[c]apacidad de actuar teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios y ciudadanos. Implica identificar dichas necesidades, dar respuesta amable y respetuosa a sus inquietudes y buscar la resolución oportuna de sus requerimientos. Demostrar una actitud permanente de servicio y la disposición para informar y orientar a las víctimas frente a los procesos y sus derechos".

Al respecto, el Manual de Atención al Ciudadano (Resolución No. 0037 del 24 de diciembre de 2015) establece que la atención a víctimas y ciudadanos debe ser amable, digna, efectiva, oportuna y pertinente, y : "comprende la orientación, información, atención de denuncias y peticiones en general, articulación y remisión, que se brinda a la víctima y/o ciudadano en cualquier momento del proceso a través de los diferentes canales de acceso a la justicia con los que cuenta la FGN, teniendo en cuenta las especiales circunstancias del delito o servicio requerido" (p.6).

Adicionalmente, en el artículo 7 de la Ley 1437 de 2011, "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", se establecen, entre los deberes de las autoridades en la atención al público, los siguientes: "1. Dar trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción. 2. Garantizar atención personal al público (...). 3. Atender a todas las personas que hubieran ingresado a sus oficinas dentro del horario normal de atención".

Se
at



n 1549
20 DIC 2018

HOJA No. 25 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

2. Trabajo en equipo³¹

100%	Demostró una excelente capacidad de trabajar en equipo, logrando consensos a través de su gestión y realizando aportes que impactaron notoriamente en el logro de los resultados grupales.
40%	Trabajó de manera aislada, su aporte a los resultados grupales fue escaso y en ocasiones faltó a las reuniones de trabajo o incumplió compromisos comunes.
80%	Participó en el cumplimiento de los objetivos grupales y demostró capacidad de colaboración grupal, contribuyendo a generar un ambiente de trabajo respetuoso.
60%	Asistió a las reuniones de trabajo, pero aportó escasamente a las discusiones y realizó únicamente la tarea que se le asignó dentro del grupo, cumpliendo primero con sus objetivos individuales.

3. Toma de decisiones³²

80%	Tomó algunas decisiones adecuadas y oportunas frente a las situaciones que se le fueron presentando, considerando los recursos y alternativas disponibles y aceptando las consecuencias.
100%	Tomó siempre decisiones acertadas, anticipándose a posibles obstáculos, teniendo en cuenta distintas alternativas de acción, priorizando los recursos disponibles, y asumiendo responsablemente las consecuencias.
60%	Tomó decisiones tardíamente, haciendo un análisis insuficiente de las posibilidades de acción y resistiéndose a responsabilizarse de las consecuencias.
40%	Intentó evadir la toma de decisiones, atribuyéndola a otros servidores, evitando evaluar alternativas de acción, y negando su responsabilidad en las consecuencias.

4. Liderazgo³³ (para servidores que cumplen funciones de coordinación)

60%	Fijó objetivos poco claros y asignó las labores sin una lógica de reparto. Demostró una actitud inconstante en el seguimiento a los objetivos y proporcionó retroalimentación únicamente cuando le fue solicitada.
40%	Tuvo dificultad para fijar objetivos y asignar las labores a partir de las capacidades de su equipo de trabajo. Revisó el cumplimiento de los objetivos solo al finalizar el periodo y no proporcionó retroalimentación a los servidores.
100%	Fijó siempre objetivos precisos y realistas, y asignó las funciones estratégicamente. Hizo un seguimiento constante a su cumplimiento y proporcionó retroalimentación oportuna y continua.
80%	Estableció objetivos, y los transmitió y asignó las funciones al iniciar el periodo. Realizó un seguimiento periódico al cumplimiento de los objetivos y proporcionó retroalimentación en algunas ocasiones.

³¹ En el Manual de funciones y requisitos de los empleos de la entidad (Resolución No. 0029 de 2015), el trabajo en equipo es definido como la "[c]apacidad de colaborar interdisciplinariamente en el trabajo con los demás servidores de la dependencia y de la entidad, demostrando la voluntad de perseguir una meta común, incluso cuando no está directamente relacionada con los intereses individuales. Implica participar activa y propositivamente en el cumplimiento de los objetivos grupales, así como demostrar una actitud comprometida, asumiendo las responsabilidades y consecuencias de manera conjunta".

³² En el Manual de funciones y requisitos de los empleos de la Fiscalía General de la Nación (Resolución No. 0029 de 2015), la capacidad de toma de decisiones es definida como la "[c]apacidad para elegir una opción, solución o curso de acción de manera oportuna, evaluando las distintas alternativas y necesidades, y considerando los recursos y factores externos que pueden influir en su desarrollo. Implica identificar prioridades, en términos de impacto y urgencia, para el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades del cargo, así como asumir las consecuencias que resultan de las decisiones".

³³ Para efectos de la evaluación del desempeño laboral, esta habilidad debe ser entendida como la capacidad de dirigir grupos de trabajo, fijando objetivos claros, asignando efectivamente las labores, estableciendo metodologías de seguimiento, y proporcionando retroalimentación oportuna a los servidores a su cargo para cumplir con las metas comunes. Debe ser demostrada por los servidores misionales que cumplen funciones de coordinación y deben liderar grupos de trabajo que actúen de manera articulada y eficaz.

Sup
cat



0 1549
20 DIC 2018

HOJA No. 26 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial) de la Fiscalía General de la Nación.

II. EVALUACIÓN ANUAL DEFINITIVA E INTERPRETACIÓN

La evaluación anual definitiva del desempeño laboral de los servidores se obtiene a partir de la ponderación de las calificaciones incluidas en el aplicativo virtual.

La evaluación anual definitiva del desempeño laboral de los fiscales, asistentes de fiscal y servidores de policía judicial de la entidad debe ubicarse e interpretarse en cuatro niveles: insatisfactorio, satisfactorio aceptable, satisfactorio superior y sobresaliente³⁴.

Tabla 17. Interpretación de la evaluación anual definitiva del desempeño laboral.

Resultado	Nivel
90%-100%	Sobresaliente
80% -89%	Satisfactorio superior
60%- 79%	Satisfactorio aceptable
0%-59%	Insatisfactorio

	NOMBRE		FIRMA	FECHA
Proyectó:	Carolina Wilches Gutiérrez- Sandra Beatriz García Pinto- Monica Irene Prieto Piñeros	Subdirección de Talento Humano	<i>CU. Santos</i>	12-10-2018
Revisó	Sandra Patricia Silva Mejía	Subdirectora de Talento Humano	<i>Sandra Silva</i>	12-10-2018
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.				

³⁴ El Decreto Ley No. 020 del 9 de Enero de 2014, en su artículo 79, establece que “[l]as calificaciones y la evaluación del definitiva pueden ser satisfactorias, sobresalientes o insatisfactorias.” En este caso, el nivel satisfactorio se divide en dos (aceptable y superior), con el objetivo de discriminar mejor entre niveles del desempeño y así poder tomar decisiones de gestión más variadas, sustentadas y pertinentes a la calificación obtenida por los servidores.



1549
20 DIC 2018

ANEXO 2

PARÁMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y ESTRATÉGICA DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Este documento presenta los parámetros de la evaluación del desempeño laboral de los servidores que conforman el área administrativa y estratégica de la Fiscalía General de la Nación (FGN). Contienen los factores de evaluación del desempeño, los indicadores que los miden y los pesos porcentuales de cada factor para el cálculo de la evaluación ordinaria anual del desempeño laboral de los servidores.

Estos parámetros provienen de un análisis del marco normativo que regula la evaluación del desempeño laboral en la FGN, así como del documento de política elaborado por la Dirección de Políticas y Estrategia, en el que se construyen los antecedentes conceptuales y organizacionales, los lineamientos teóricos y la justificación normativa de la modificación del sistema de evaluación del desempeño laboral de la entidad¹.

Dicho documento parte de una concepción del desempeño laboral como un concepto multidimensional que debe ser evaluado a través de medidas del desempeño de tipo cuantitativo y cualitativo, que abarquen las diferentes actuaciones que hacen parte de las labores de los servidores del área administrativa y estratégica, los elementos de calidad de sus productos, las responsabilidades más relevantes para el logro de los resultados institucionales y las habilidades que deben demostrar en el desarrollo de sus funciones.

Los parámetros se establecen en razón a las funciones desempeñadas por los servidores del área administrativa y estratégica, independientemente de su tipo de vinculación laboral, toda vez que éstas son las mismas que se requieren para garantizar la prestación del servicio y el cumplimiento de la misión institucional. Frente a este punto, cabe resaltar que la aplicación de los mismos parámetros a todos los servidores de la entidad en ningún caso genera la obtención de derechos de carrera administrativa para los servidores vinculados a través de nombramientos en provisionalidad².

I. FACTORES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación del desempeño laboral de los servidores del área administrativa y estratégica de la FGN, está compuesta por tres factores:

1. Resultados administrativos y estratégicos.
2. Responsabilidad.
3. Habilidades laborales.

¹ Si bien el documento está focalizado en la evaluación del desempeño de los servidores del área misional de la entidad, contiene temas de teoría organizacional y marco normativo que son aplicables al área administrativa y estratégica.

² Art. 83 del Decreto Ley 020 de 2014

Sub
CU



1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 2 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

Tomando como referencia el Direcccionamiento Estratégico de la FGN y las distintas iniciativas que han sido impulsadas con su modernización y restructuración, los pesos porcentuales asignados a los distintos factores de evaluación parten de dos objetivos primordiales. Primero, prestar un servicio público de calidad que garantice el debido proceso y proteja los derechos de los usuarios en los procesos de la entidad. Y segundo, impulsar una organización interna que fomente la implementación eficiente y eficaz de las políticas y directrices institucionales y genere una gestión estratégica de los recursos para optimizar el impacto de la prestación de dicho servicio.

Estos factores tienen los siguientes pesos porcentuales en la evaluación de los servidores:

Tabla 1. Pesos porcentuales de los factores de evaluación del desempeño laboral.

Factor	Peso
1. Resultados administrativos y estratégicos	55%
2. Responsabilidad	25%
3. Habilidades Laborales	20%

1. Resultados administrativos y estratégicos

Este factor evalúa el rendimiento de los servidores en las labores que realizan en los procesos administrativos y estratégicos de la entidad, tomando como base el cumplimiento y la calidad en su desarrollo, los cuales deben contar con el respectivo soporte y/o evidencia. Su medición parte de un proceso de concertación de labores y compromisos específicos que tiene lugar al inicio del período de evaluación entre el evaluador y el evaluado.

a. Concertación de las labores y compromisos específicos realizadas por el evaluado

La concertación de labores y compromisos específicos del factor de resultados administrativos y estratégicos se realiza conjuntamente entre el evaluador y el evaluado al inicio de cada período de evaluación ordinaria anual o del período de prueba.

Para llevar a cabo este proceso, el evaluador deberá tener en cuenta las actividades que desarrolla el evaluado en la dependencia en la cual se encuentra adscrito, así como las metas y objetivos estratégicos contenidos en el Plan de Acción elaborado para la dependencia y adoptado por la entidad.

Se
CU



1549

2018

HOJA No. 3 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

El proceso de concertación debe registrarse en el instrumento diseñado para tal fin, y debe contemplar tres aspectos fundamentales:

- i. **Labores.** Son enunciados que representan de manera general, proyectos o agrupaciones de actividades que debe realizar el servidor en su dependencia para el cumplimiento de los objetivos de su cargo y que se pretenden evaluar durante el período.

Con respecto a los servidores que tengan dentro de sus labores el liderazgo o coordinación de un grupo específico, esta situación deberá verse reflejada en las labores concertadas, en un criterio que establezca el nivel de cumplimiento esperado de los objetivos específicos de su dependencia, grupo, o coordinación.

Ejemplos:

- Una persona encargada de la implementación de las normas del sistema integral de calidad de la entidad podría incluir dentro de sus labores la *"implementación de las normas del sistema integral de calidad"*;
- Un servidor de una Subdirección que registra las novedades del personal y elabora informes de nómina podría registrar dentro de sus labores el *"análisis de la nómina"*;
- Un servidor a cargo de la coordinación del Grupo de Secretaría Común de la Dirección de Asuntos Jurídicos podría pactar dentro de sus labores la *"coordinación del grupo de servidores que conforman la Secretaría Común de la Dirección de Asuntos Jurídicos"*.

- ii. **Compromisos específicos.** Son las actividades particulares necesarias para el cumplimiento de las labores, en términos de los resultados que se esperan de su trabajo frente a cada una. Por esta razón, uno o varios compromisos pueden hacer parte de una misma labor.

En los casos en que la alimentación de sistemas de información sea fundamental para la dependencia, esta labor deberá hacer parte de lo concertado.

Ejemplos:

- Retomando el ejemplo del numeral anterior, el analista de nómina podría concertar dentro de sus compromisos específicos: el registro de las novedades de personal, la elaboración de informes de nómina y la respuesta a solicitudes de información, que son tres actividades principales que componen la labor de *"análisis de nómina"*.

30/11/18
CUT



0 1549
20 DIC 2018

HOJA No. 4 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

- Un servidor que tiene a su cargo la labor del *"registro y radicación de solicitudes de conciliación judicial y prejudicial"* podría concertar como compromiso específico la alimentación completa y cumplida del sistema de información Jurídico Legal, la construcción del expediente de trámite y la elaboración del acta de registro de los expedientes entregados al abogado encargado del trámite.
- Una secretaria ejecutiva que tiene como labor *"brindar apoyo administrativo"* en una dependencia podría incluir, dentro de sus compromisos específicos, el manejo de correspondencia física y electrónica, la atención presencial y telefónica a usuarios internos, y el manejo de la agenda de la dirección.
- Un servidor que ejerce la *"coordinación del grupo de servidores que conforman la Secretaría Común de la Dirección de Asuntos Jurídicos"* podría pactar, como compromisos específicos, llevar a cabo la asignación de tareas del personal a su cargo, impartir las instrucciones necesarias para el cumplimiento de los procedimientos establecidos por la entidad para el desarrollo de las labores asignadas, proyectar los informes mensuales de gestión del grupo, y asegurar determinado nivel de cumplimiento de los objetivos específicos de su grupo o coordinación.

Nota. No se deben concertar compromisos específicos para aquellas tareas cotidianas o intermedias que se realizan con el fin de cumplir con los resultados finales esperados.

Ejemplos:

- Si la secretaria ejecutiva establece como compromiso específico el manejo de la correspondencia física y electrónica, no debe registrar como compromisos adicionales la asignación de radicación por el sistema de ORFEO, ni la entrega de la correspondencia en la dependencia respectiva o el sacar fotocopias de los documentos.
- En el caso del servidor que establece como compromiso específico el *"registro y radicación de solicitudes de conciliación judicial y extrajudicial"*, no podrá pactarse como compromiso adicional la foliatura de expedientes, por hacer parte del compromiso de construcción del expediente de trámite.
- Si un servidor establece como compromiso específico dar respuesta a los derechos de petición que le sean asignados, no debe incluir como compromisos específicos adicionales la realización de consultas y verificación de información necesarias para desarrollar las respuestas.

Exp
Cm



0- 1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 5 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

- Si se trata de un servidor que establece como compromiso elaborar todos los procedimientos requeridos por el sistema de gestión de calidad de la entidad, no debe concertar como compromiso adicional la asistencia a las reuniones programadas para recolectar la información relativa a dichos procedimientos.
- iii. **Soportes para la calificación.** En este campo se deben establecer los soportes que permitirán al evaluador asignar una calificación al cumplimiento de las labores y compromisos específicos pactados con el evaluado. De ser posible, el cumplimiento de las labores y compromisos concertados debe calcularse a partir de los datos contenidos en los sistemas de información y bases de datos de la entidad o dependencia, y en caso de que no estén contenidos en éstos, a partir de documentos verificables o soportes empíricos previamente acordados.

Ejemplos:

- Para la verificación del cumplimiento de sus compromisos específicos, un analista de nómina podrá concertar como evidencias el Sistema de Información Administrativa y Financiera-SIAF, los informes escritos presentados, y las respuestas a las solicitudes proyectadas.
- Para el ejemplo de la secretaria ejecutiva, como soportes se podrían contemplar el ORFEO y la agenda actualizada.

Cabe anotar que la labor del evaluador es fundamental para un correcto desarrollo del proceso de concertación de labores y compromisos específicos, pues es quien equilibra los resultados que se exigen a nivel de la dependencia, con las labores y compromisos concertados para cada uno de los servidores a su cargo, y así asegura que los objetivos grupales e individuales se encuentren alineados.

Las labores, compromisos específicos y soportes para la calificación deben diligenciarse en el instrumento diseñado para tal fin. Para mayor claridad, se expone el siguiente cuadro a modo de ilustración:

Tabla 2. Cuadro ilustrativo para la concertación de labores y compromisos específicos.

Labores	Compromisos específicos	Soportes para la calificación

Se
CU



0-1542
20 DIC. 2018

HOJA No. 6 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

b. Ejemplos de la concertación de las labores y compromisos específicos

A continuación se presentan algunos ejemplos de lo antes expuesto:

Tabla 3. Ejemplo de concertación de labores y compromisos específicos de un conductor que presta sus servicios a un Director Seccional().*

Labores	Compromisos específicos	Soportes para la calificación
Transporte del Director Seccional	Conducir con la prudencia y el cuidado requeridos.	Criterio del Director
	Reportar el registro periódico de consumo de combustible y kilometraje del vehículo asignado al responsable del parque automotor	Formato de reporte
Mantener el vehículo en buenas condiciones	Solicitar el mantenimiento preventivo del vehículo para minimizar el riesgo de ocurrencia de accidentes	Registros de mantenimiento
	Custodiar el vehículo y sus elementos en todo momento	Reportes de pérdida de objetos; criterios de los superiores
	Informar al jefe inmediato sobre las anomalías que presente el vehículo y solicitar las reparaciones necesarias	Informes sobre anomalías y solicitudes de reparación

()Las labores y compromisos específicos fueron tomados del manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación para ilustrar el ejemplo.*

Ahora bien, con el siguiente ejemplo se pretende ilustrar la forma en que la concertación debe buscar alinear los objetivos estratégicos contenidos en los Planes de Acción de las dependencias, con las labores y compromisos concertados con los evaluados. Para tal fin, se toma el Plan de Acción en el que se consignaron los siguientes objetivos, actividades, resultados esperados y servidores responsables:

Tabla 4. Ejemplo de iniciativas, objetivos y actividades específicas contenidas en el Plan de Acción.

Saif
CJ



0 1549

20 DIC 2018

HOJA No. 7 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

Iniciativa	Objetivo específico	Actividad	Fórmula	Responsable
Implementar la política de priorización	Acompañar la ejecución de los planes de priorización	1. Realizar visitas a las Direcciones Seccionales para acompañar metodológicamente la ejecución de los planes 2. Resolver solicitudes para acompañar la ejecución de los planes de priorización	Visitas de acompañamiento a la ejecución de los planes	Equipo del proyecto

Partiendo de lo anterior, un servidor directamente responsable del cumplimiento de estos objetivos, puede concertar en su evaluación del desempeño, labores y compromisos específicos que reflejen las actividades, productos y resultados esperados, de la siguiente forma:

Tabla 5. Ejemplo de concertación de labores y compromisos a partir del Plan de Acción.

Labores	Compromisos específicos	Soportes para la calificación
Acompañar la ejecución de los planes de priorización	Realizar las visitas asignadas a las Direcciones Seccionales para acompañar metodológicamente la ejecución de los planes de priorización.	Actas
	Resolver todas las solicitudes que se reciban frente a la ejecución de los planes de priorización.	ORFEO; correo electrónico; respuestas a solicitudes de información

Nota. Cabe resaltar que estos ejemplos son ilustrativos frente al procedimiento de concertación de labores y compromisos específicos y, por consiguiente, no implican que todos los servidores de las dependencias del área administrativa y estratégica sean responsables de estos objetivos ni que deban incluir, en sus evaluaciones del desempeño, labores orientadas a cumplirlos.

Sch
CW



0 1549

7 DIC 2018

HOJA No. 8 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

Calificación de los servidores que ejerzan funciones de formadores en la Dirección de Altos Estudios.³

A los servidores que ejerzan funciones de formadores se les deberá incluir, en el "factor de resultados" del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, una labor y/o meta adicional denominada "Formación y capacitación a servidores de la Fiscalía General de la Nación", la cual se debe pactar con el evaluador al 100%.

Para registrar la calificación de esta labor y/o meta, la Dirección de Altos Estudios expedirá una certificación, por solicitud del formador, indicando el porcentaje de cumplimiento de la misma.

Parágrafo: Es responsabilidad del evaluador incluir en la evaluación del desempeño laboral, en el "Factor de resultados", la labor "Formación y capacitación a servidores de la Fiscalía General de la Nación" para los servidores que ejerzan funciones de formadores, para lo cual el evaluado que integre la Red de Formadores deberá informar al evaluador lo correspondiente al momento de la concertación o reconcertación de metas.

2. Responsabilidad

Este factor mide el grado de ejecución de los deberes más relevantes de los servidores, que garantizan la buena prestación de los servicios de la entidad y permiten obtener resultados de mayor calidad que sean coherentes con los objetivos estratégicos institucionales.

La medición de este factor se realiza a través de los siguientes indicadores, los cuales deben contar con el respectivo soporte y/o evidencia:

1. **Disponibilidad para la prestación del servicio.** Mide la permanencia y disponibilidad del evaluado en su lugar de trabajo, en todos los momentos en los que se le requiere para la prestación del servicio y el desarrollo de las tareas que le han sido asignadas.
2. **Cumplimiento de horarios de trabajo⁴.** Mide el cumplimiento del horario de trabajo establecido para el desarrollo de las labores del evaluado. No deben ser tenidos en cuenta los permisos otorgados en los términos del Decreto Ley 021 de 2014.

³ Artículo Octavo de la Resolución No. 0331 del 19 de diciembre de 2017, "Por medio de la cual se crea la Red de Formadores de la Fiscalía General de la Nación y un programa de estímulos para los miembros de la misma"

⁴ Dentro de los deberes de todos los servidores públicos está "[d]edicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas..." (Numeral 11, Art. 34, Ley 734 de 2002).

Sup
CU



0 1549

20 DIC. 2018

HOJA No. 9 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

3. *Cumplimiento de los procesos del Sistema de Gestión Integral de la entidad.* Refleja el grado en que el evaluado cumple con los procesos de gestión de la entidad para la ejecución de las tareas cotidianas que desarrolla en la dependencia, relacionadas con sus labores.
4. *Apoyo administrativo (para servidores del nivel asistencial y técnico).* Mide el grado en que los servidores del nivel técnico y asistencial de la entidad contribuyen, a través del desarrollo de sus labores de apoyo administrativo, con el cumplimiento de las funciones asignadas a su dependencia.
5. *Ejecución e implementación de planes, proyectos y actividades.* Mide el grado en que los servidores del área estratégica contribuyen a la ejecución e implementación de los planes, proyectos y actividades propios de su dependencia.
6. *Cumplimiento del procedimiento de evaluación del desempeño laboral (para los servidores que actúan como evaluadores).* Mide el nivel de cumplimiento de las funciones, obligaciones y procedimientos que componen la evaluación del desempeño laboral, de manera oportuna.
7. *Cumplimiento del Código de Ética de la entidad.* Se refiere a conductas específicas del evaluado que indican faltas relacionadas con la ética y los valores institucionales, pueden impactar de manera negativa el cumplimiento de las labores y compromisos específicos pactados, así como en los objetivos estratégicos de las dependencias. Por constituir conductas que no se adhieren al Código de Ética de la FGN, que reúne los principios, valores y directrices relacionados con la gestión ética de los servidores y es de obligatorio cumplimiento, la presentación de alguna de éstas o su reiteración resta puntos porcentuales a la evaluación del factor responsabilidad de los servidores.
8. *Alimentación completa y cumplida del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hoja de vida, Bienes y Rentas) - obligatorio*

Este indicador es obligatorio para todos los servidores de la FGN, toda vez que, es una herramienta de gestión para las instituciones públicas en la cual todos los servidores tienen la responsabilidad de registrar y actualizar la información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP, en el tiempo establecido por la entidad.

El incumplimiento en el tiempo establecido por la entidad para registrar esta información, resta hasta 10% puntos porcentuales, una vez se haya asignado la calificación al factor responsabilidad con los indicadores concertados.

Scp
CW



0 1549

20 DIC. 2018

HOJA No. 10 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

3. Habilidades laborales

Este factor mide el nivel en que los comportamientos de los servidores reflejan las actitudes y aptitudes que deben demostrar en el desarrollo de sus labores y que generan un impacto positivo en la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

A continuación se presentan los indicadores que se evalúan en este factor, los cuales deben contar con el respectivo soporte y/o evidencia.

1. *Atención y orientación del usuario interno y externo*⁵. Mide la disposición y actitud con que el servidor responsable proporciona una atención al usuario interno y externo de la entidad, manteniendo una actitud permanente de servicio, identificando sus necesidades, dando respuestas a sus inquietudes y buscando la resolución oportuna de sus requerimientos.
2. *Trabajo en equipo*. Mide la capacidad del evaluado de colaborar interdisciplinariamente en el trabajo con los demás servidores de la dependencia y de la entidad, demostrando la voluntad de perseguir una meta común, incluso cuando no está directamente relacionada con sus intereses individuales. Esta capacidad implica participar activa y propositivamente en el cumplimiento de los objetivos grupales, así como demostrar una actitud comprometida, asumiendo las responsabilidades y consecuencias de manera conjunta⁶.
3. *Iniciativa y autonomía*. Mide la capacidad del evaluado para actuar práctica y proactivamente, buscando soluciones y nuevas oportunidades, sin necesidad de consultar constantemente la línea jerárquica. Esta capacidad implica tener una actitud resolutive y responder rápidamente a los cambios, y se relaciona con la voluntad de realizar esfuerzos adicionales o emprender nuevas acciones sin un requerimiento externo que lo solicite⁷.
4. *Toma de decisiones*. Mide la capacidad del servidor para elegir una opción, solución o curso de acción de manera oportuna, evaluando las distintas alternativas y necesidades, y considerando los recursos y factores externos

⁵ En el Manual de funciones y requisitos de los empleos de la entidad (Resolución No. 0029 del 10 de noviembre 2015), la competencia de atención y orientación al usuario y al ciudadano es definida como la "[c]apacidad de dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad."

Adicionalmente, en el Art. 7 de la Ley 1437 de 2011, "por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo", se establecen, entre los deberes de las autoridades en la atención al público, los siguientes: "1. Dar trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción. 2. Garantizar atención personal al público, como mínimo durante cuarenta (40) horas a la semana, las cuales se distribuirán en horarios que satisfagan las necesidades del servicio. 3. Atender a todas las personas que hubieran ingresado a sus oficinas dentro del horario normal de atención".

⁶ Definición tomada del Manual de funciones y requisitos de los empleos de la Fiscalía General de la Nación (Resolución No. 0029 del 10 de noviembre 2015).

⁷ Definición tomada del Manual de funciones y requisitos de los empleos de la Fiscalía General de la Nación (Resolución No. 0029 del 10 de noviembre 2015).

Set
ca



0 1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 11 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

que pueden influir en su desarrollo. Esta capacidad implica identificar prioridades, en términos de impacto y urgencia, para el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades de su cargo, así como asumir las consecuencias que resultan de sus decisiones⁸.

5. *Organización del trabajo.* Mide la capacidad del evaluado para planificar y gerenciar adecuadamente el desarrollo de sus funciones, considerando los plazos establecidos y fijando prioridades y objetivos de trabajo. Esta capacidad incluye organizar las tareas, así como gestionar efectivamente el tiempo y los recursos disponibles.
6. *Liderazgo⁹ (sólo para servidores con personal a cargo).* Mide la capacidad del evaluado para dirigir grupos de trabajo, fijando objetivos claros, asignando efectivamente las labores, estableciendo metodologías de seguimiento, y proporcionando retroalimentación oportuna a los servidores a su cargo para cumplir con las metas comunes.

II. CALIFICACIÓN DE LOS FACTORES E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

a. Calificación del factor resultados administrativos y estratégicos

Para la asignación de la calificación de los compromisos específicos que sean concertados entre el evaluador y evaluado, se debe asumir que el objetivo es el 100% de la labor realizada por el evaluado durante el período. Esto se debe a que, en estos casos, se espera que el servidor cumpla con la totalidad de los resultados que se le solicitan durante dicho período.

La calificación de los compromisos específicos concertados con el evaluado se obtiene a partir de la valoración, que realiza el evaluador, de los siguientes aspectos:

- i. **Cumplimiento.** Se entiende como la entrega o presentación del producto o resultado específico esperado, dentro del tiempo requerido.

Ejemplos:

- El evaluador de un servidor adscrito a una Subdirección que tiene como compromiso realizar las visitas asignadas a las Direcciones Seccionales para acompañar metodológicamente la ejecución de los

⁸ Definición tomada del Manual de funciones y requisitos de los empleos de la Fiscalía General de la Nación (Resolución No. 0029 del 10 de noviembre 2015).

⁹ En el Manual de funciones y requisitos de los empleos de la Fiscalía General de la Nación (Resolución No. 0029 del 10 de noviembre 2015), la competencia de liderazgo es definida como la "[c]apacidad para crear, dirigir grupos y mantener su cohesión para alcanzar los objetivos institucionales".

67
CW



0 1549

20 DIC 2018

HOJA No. 12 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

planes de priorización, debe valorar, para asignar la calificación, el cumplimiento de dichas visitas en los plazos establecidos.

- Para asignar la calificación de un conductor, el evaluador debe considerar aspectos como el cumplimiento de los horarios de recogida, la realización de los mantenimientos preventivos o correctivos del vehículo, o el registro del consumo de combustible, en razón a lo establecido dentro de sus compromisos.
- En el caso de la evaluación de una secretaria ejecutiva, y asumiendo que durante el período de evaluación se recibieron 150 oficios, la asignación de la calificación del cumplimiento de este compromiso debe considerar tanto la cantidad de oficios que fueron reasignados durante el período, en relación con los recibidos, como el tiempo que tardó en realizar dicha reasignación.

ii. **Calidad.** Se entiende como la valoración cualitativa que realiza el evaluador sobre los resultados específicos que fueron pactados. Esta valoración se realiza de acuerdo con las características esperadas de dichos resultados, así como con el cumplimiento de las condiciones, directrices y lineamientos que se impartieron para su presentación o desarrollo.

Ejemplos:

- En el ejemplo del servidor de la Subdirección que establece como compromiso específico la realización de las visitas a las Direcciones Seccionales, la asignación de una calificación de calidad por parte del evaluador debe tomar en consideración elementos como la retroalimentación de los servidores de dichas Direcciones, el contenido de las actas elaboradas, o la cantidad de solicitudes de tipo metodológico recibidas de manera posterior a las visitas.
- Para el caso de un conductor, su calificación de calidad puede asignarse de acuerdo con aspectos como el respeto continuo de las normas de tránsito, la cordialidad y la atención que presta al Director durante su traslado.

Nota. Para la asignación de la calificación de los compromisos específicos, el evaluador debe considerar, en los casos en los que sea relevante, los recursos físicos, tecnológicos y humanos con los que contó el evaluado.

Para la asignación de la calificación, el evaluador debe registrar, un valor del 0 al 100% que dé cuenta del nivel de avance en el cumplimiento y la calidad de cada compromiso específico establecido. En las calificaciones parciales, cada compromiso específico resulta del promedio de los porcentajes asignados en cada una de estas dos casillas.

*Se
cu*



0 1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 13 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

Es importante aclarar que en tanto las labores y compromisos específicos contenidos en el factor de resultados administrativos y estratégicos son concertados para el período de un año, la primera calificación semestral (y la o las parciales que tengan lugar antes de la finalización del período de evaluación) únicamente reflejarán un avance en el cumplimiento de éstos.

Así, la asignación de un valor numérico total al desempeño del servidor, que pueda interpretarse para determinar las consecuencias aplicables, es posible sólo en la evaluación ordinaria anual (o excepcionalmente en la evaluación anticipada, sujeta a las reglas establecidas para ésta).

b. Calificación del factor responsabilidad

Los indicadores de este factor están planteados en una escala de cuatro opciones potenciales que reflejan distintos niveles de cumplimiento basados en comportamientos observables y verificables. Esta identificación permite que el procedimiento de calificación sea objetivo y que se pueda contar con un soporte cualitativo para éste.

Para la calificación de los indicadores de este factor, cada una de las opciones equivale a un porcentaje específico de cumplimiento, tal como se muestra en la tabla a continuación.

Tabla 6. Porcentaje equivalente a los distintos niveles de cumplimiento.

Nivel de cumplimiento	Porcentaje equivalente
Cumplimiento excelente	100%
Cumplimiento bueno	80%
Cumplimiento aceptable	60%
Cumplimiento bajo	40%

Para la calificación, el evaluador debe identificar los indicadores que son aplicables al evaluado y marcar la opción que corresponde al comportamiento demostrado por este durante el período a evaluar. Dichos indicadores se presentan a continuación y se encuentran distribuidos de manera desordenada para que los evaluadores tengan que leerlos para escoger la opción que más se ajusta al desempeño de los servidores y así minimizar la asignación automática o mecánica de calificaciones¹⁰.

¹⁰ La labor del evaluador es fundamental en reunir elementos de juicio objetivos que le permitan valorar el desempeño del servidor. Es importante que cada evaluador cuente con los soportes para calificar cada indicador.

Sal
cul



0 1549
20 DIC 2018

HOJA No. 14 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

1. Disponibilidad para la prestación del servicio

100%	Siempre estuvo disponible para prestar servicio a los usuarios internos y externos que lo requirieron.
40%	Casi nunca estuvo disponible para prestar servicio a los usuarios internos y externos que lo requirieron.
60%	Algunas veces estuvo disponible para prestar servicio a los usuarios internos y externos que lo requirieron.
80%	Generalmente estuvo disponible para prestar servicio a los usuarios internos y externos que lo requirieron.

2. Cumplimiento de horarios de trabajo

40%	Pocas veces cumplió con su horario de trabajo.
80%	Generalmente cumplió con su horario de trabajo.
60%	Algunas veces cumplió con su horario de trabajo.
100%	Siempre cumplió con su horario de trabajo.

3. Cumplimiento de los procesos del Sistema de Gestión Integral de la entidad.

60%	Algunas veces cumplió con los procesos de gestión de la entidad en la ejecución de sus labores
80%	Generalmente cumplió con los procesos de gestión de la entidad en la ejecución de sus labores
100%	Siempre cumplió con los procesos de gestión de la entidad en la ejecución de sus labores
40%	Casi nunca cumplió con los procesos de gestión de la entidad en la ejecución de sus labores

4. Apoyo administrativo (para servidores del nivel asistencial y técnico)

100%	Su labor de apoyo administrativo siempre facilitó el cumplimiento de las funciones asignadas a la dependencia.
60%	Su labor de apoyo administrativo algunas veces facilitó el cumplimiento de las funciones asignadas a la dependencia.
40%	Su labor de apoyo administrativo casi nunca facilitó el cumplimiento de las funciones asignadas a la dependencia.
80%	Su labor de apoyo administrativo generalmente facilitó el cumplimiento de las funciones asignadas a la dependencia.

Saf
CU



0 1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 15 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

5. Ejecución e implementación de planes, proyectos y actividades

40%	Casi nunca contribuyó a la ejecución e implementación de los planes, proyectos y actividades de su dependencia.
100%	Siempre contribuyó a la ejecución e implementación de los planes, proyectos y actividades de su dependencia.
80%	Generalmente contribuyó a la ejecución e implementación de los planes, proyectos y actividades de su dependencia.
60%	Algunas veces contribuyó a la ejecución e implementación de los planes, proyectos y actividades de su dependencia.

6. Cumplimiento del procedimiento de evaluación del desempeño laboral (para los servidores que actúan como evaluadores)

80%	Casi siempre cumplió oportunamente con el procedimiento de evaluación del desempeño.
100%	Siempre cumplió oportunamente con el procedimiento de evaluación del desempeño.
60%	Algunas veces cumplió oportunamente con el procedimiento de evaluación del desempeño.
40%	Casi nunca cumplió oportunamente con el procedimiento de evaluación del desempeño.

7. Cumplimiento del Código de Ética de la entidad.

En el evento en que el evaluado incurra en alguna de las siguientes conductas o las reitere, se restarán cinco puntos porcentuales (5%) a la evaluación obtenida para el factor de responsabilidad. Lo anterior hasta un máximo de 25% en el periodo que es objeto de evaluación.

Tabla 7. Conductas presentadas por el evaluado

Conductas presentadas por el evaluado
El evaluado generó, por su acción u omisión, el incumplimiento de términos legales para la atención de solicitudes elevadas por el usuario del servicio, generando una afectación de sus derechos fundamentales ¹¹
El evaluado dispuso el uso de los recursos asignados para un fin distinto al cumplimiento de sus labores de acuerdo con las directrices impartidas frente a los bienes de la entidad ¹²
El evaluado fue requerido mediante memorando o comunicación escrita, por actuar afectando a sus compañeros de trabajo o a los usuarios internos o externos de la entidad, incumpliendo las directrices impartidas frente a las relaciones entre los servidores ¹³

¹¹ Literal b), artículo 9, Resolución N° 0 6552 del 24 de octubre de 2008, por medio de la cual se adopta el Código de Ética y Buen Gobierno de la Fiscalía General de la Nación.

¹² Artículo 20, Resolución N° 0 6552 del 24 de octubre de 2008, por medio de la cual se adopta el Código de Ética y Buen Gobierno de la Fiscalía General de la Nación.

¹³ Artículo 11, Resolución N° 0 6552 del 24 de octubre de 2008, por medio de la cual se adopta el Código de Ética y Buen Gobierno de la Fiscalía General de la Nación.

Sol
CU



0 15 49
2 0 DIC 2018

HOJA No. 16 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

8. Alimentación completa y cumplida del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hoja de vida, Bienes y Rentas)

El siguiente punto refleja el indicador mencionado y el valor que se resta sobre la evaluación final del factor responsabilidad, de acuerdo con el nivel de cumplimiento.

Tabla 8. Puntos porcentuales restados por incumplimiento en la Alimentación completa y cumplida del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hoja de vida, Bienes y Rentas)

Puntos porcentuales restados	Nivel de cumplimiento
0%	Alimentó de forma completa y cumplida el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hojas de vida, Bienes y Rentas), de acuerdo a la fecha establecida por la Entidad.
-10%	No alimentó de forma completa y cumplida el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP (Hojas de vida, Bienes y Rentas), de acuerdo a la fecha establecida por la Entidad.

Ahora bien, para obtener la calificación total del factor responsabilidad, el instrumento de evaluación del desempeño laboral se encuentra programado para promediar el porcentaje obtenido en cada uno de los indicadores aplicables al evaluado y restar los valores resultantes del indicador de cumplimiento del Código de Ética y Alimentación completa y cumplida del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP, en caso de presentarse.

c. Calificación del factor habilidades laborales

Los indicadores de este factor están planteados en una escala de cuatro opciones potenciales que reflejan distintos niveles de cumplimiento basados en comportamientos verificables. Esta identificación permite que el procedimiento de calificación sea objetivo y que se pueda contar con un soporte cualitativo para éste.

Para la calificación de los indicadores de este factor, cada una de las opciones equivale a un porcentaje específico de cumplimiento, tal como se muestra en la tabla a continuación.

Tabla 9. Porcentaje equivalente a los distintos niveles de cumplimiento.

Nivel de cumplimiento	Porcentaje equivalente
Cumplimiento excelente	100%
Cumplimiento bueno	80%
Cumplimiento aceptable	60%
Cumplimiento bajo	40%

Handwritten signature and date: 2018



0 1549
20 DIC. 2018

HOJA No. 17 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

Para la calificación, el evaluador debe identificar los indicadores que son aplicables al evaluado y marcar la opción que corresponde al comportamiento demostrado por este durante el periodo a evaluar. Dichos indicadores se presentan a continuación y se encuentran distribuidos de manera desordenada para que los evaluadores tengan que leerlos para escoger la opción que más se ajusta al desempeño de los servidores y así minimizar la asignación automática o mecánica de calificaciones¹⁴.

1. Atención y orientación al usuario interno y externo

40%	Se mostró desinteresado ante las solicitudes de los usuarios y dio respuestas imprecisas e incompletas a sus preguntas.
80%	Tuvo una disposición adecuada para satisfacer las solicitudes de los usuarios y dio respuesta amable y apropiada a sus preguntas.
100%	Demostó una excelente actitud de servicio y la disposición para brindar información completa a los usuarios, indagando por sus necesidades y haciendo seguimiento a sus solicitudes.
60%	Proporcionó una atención y orientación insuficiente a los usuarios y dio respuestas inadecuadas y poco cordiales a sus requerimientos.

2. Trabajo en equipo

100%	Demostó una excelente capacidad de trabajar en equipo, logrando consensos a través de su gestión y realizando aportes que impactaron notoriamente en el logro de los resultados grupales.
40%	Trabajó de manera aislada, su aporte a los resultados grupales fue escaso y en ocasiones faltó a las reuniones de trabajo o incumplió compromisos comunes.
80%	Participó en el cumplimiento de los objetivos grupales y demostró capacidad de colaboración grupal, contribuyendo a generar un ambiente de trabajo respetuoso.
60%	Asistió a las reuniones de trabajo, pero aportó escasamente a las discusiones y realizó únicamente la tarea que se le asignó dentro del grupo, cumpliendo primero con sus objetivos individuales.

3. Iniciativa y autonomía

100%	Actuó proactivamente en el desarrollo de sus responsabilidades, empleando esfuerzos adicionales, buscando nuevas soluciones y sin necesidad de una supervisión constante.
80%	Actuó oportunamente en sus labores, demostrando una actitud resolutiva frente a las situaciones que se le presentaron y consultando la línea jerárquica de manera poco frecuente.

¹⁴ La labor del evaluador es fundamental en reunir elementos de juicio objetivos que le permitan valorar el desempeño del servidor. Es importante que cada evaluador cuente con los soportes para calificar cada indicador.

San
CN



0 1549
20 DIC 2018

HOJA No. 18 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

60%	Demostó una dificultad para actuar resolutivamente, aceptando aplicar nuevas soluciones únicamente cuando se le plantearon y consultando frecuentemente a sus superiores.
40%	Actuó de manera inoportuna, evitando realizar esfuerzos adicionales, resistiéndose a aplicar nuevas soluciones en el desarrollo de sus responsabilidades y acudiendo constantemente a sus superiores.

4. Toma de decisiones

80%	Tomó algunas decisiones adecuadas y oportunas frente a las situaciones que se le fueron presentando, considerando los recursos y alternativas disponibles y aceptando las consecuencias.
100%	Tomó siempre decisiones acertadas, anticipándose a posibles obstáculos, priorizando distintas alternativas de acción y los recursos disponibles, y asumiendo responsablemente las consecuencias.
60%	Tomó decisiones tardíamente, haciendo un análisis insuficiente de las posibilidades de acción y resistiéndose a responsabilizarse de las consecuencias.
40%	Intentó evadir la toma de decisiones, atribuyéndola a otros servidores, evitando evaluar alternativas de acción, y negando su responsabilidad en las consecuencias.

5. Organización del trabajo

100%	Demostó una excelente capacidad de planificar el desarrollo de sus funciones, administrando eficientemente su tiempo y priorizando los recursos disponibles.
40%	Realizó sus funciones sin una planificación previa, incumpliendo con los plazos establecidos y desaprovechando los recursos disponibles.
60%	Tuvo dificultad para planificar el desarrollo de sus funciones, requiriendo en algunos casos de mayor cantidad de tiempo y recursos para su cumplimiento.
80%	Planificó adecuadamente el desarrollo de sus funciones e hizo uso de los recursos disponibles para el cumplimiento de los términos establecidos.

6. Liderazgo (sólo para servidores con personal a cargo)

100%	Fijó siempre objetivos precisos, realistas y asignó las funciones estratégicamente. Hizo un seguimiento constante a su cumplimiento y proporcionó retroalimentación oportuna y continua.
80%	Estableció objetivos, los transmitió y asignó las funciones al iniciar el período. Realizó un seguimiento periódico al cumplimiento de los objetivos y proporcionó retroalimentación en algunas ocasiones.
60%	Fijó objetivos poco claros y asignó las labores sin una lógica de reparto. Demostó una actitud inconstante en el seguimiento a los objetivos y proporcionó retroalimentación únicamente cuando le fue solicitada.
40%	Tuvo dificultad para fijar objetivos y asignó labores inadecuadas en relación con las capacidades de su equipo de trabajo. Revisó el cumplimiento de los objetivos solo al finalizar el período y no proporcionó retroalimentación a los servidores.

Jaf
CM



0 1549
20 DIC 2018

HOJA No. 19 de los Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral del Área Administrativa y Estratégica de la Fiscalía General de la Nación.

Ahora bien, para obtener la calificación total del factor habilidades laborales, el instrumento de evaluación del desempeño laboral se encuentra programado para promediar el porcentaje obtenido en cada uno de los indicadores aplicables al evaluado.

III. EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL E INTERPRETACIÓN

La evaluación anual definitiva del desempeño laboral de los servidores se obtiene a partir de la ponderación de las calificaciones incluidas en el aplicativo virtual.

En este sentido, los resultados obtenidos se ubican e interpretan en cuatro niveles: insatisfactorio, satisfactorio aceptable, satisfactorio superior y sobresaliente¹⁵.

Tabla 10. Interpretación de la evaluación del desempeño laboral.

Resultado	Nivel
90%-100%	Sobresaliente
80% - 89%	Satisfactorio superior
60% - 79%	Satisfactorio aceptable
0% - 59%	Insatisfactorio

	NOMBRE		FIRMA	FECHA
Proyectó:	Carolina Wilches Gutiérrez- Sandra Beatriz García Pinto- Monica Irene Prieto Piñeros	Subdirección de Talento Humano	<i>CW. Santa. HP</i>	12-10-2018
Revisó	Sandra Patricia Silva Mejía	Subdirectora de Talento Humano	<i>Sandra P. Silva</i>	12-10-2018
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.				

¹⁵ El Decreto Ley No. 020 del 9 de Enero de 2014, en su artículo 79, establece que “[l]as calificaciones y la evaluación del definitiva pueden ser satisfactorias, sobresalientes o insatisfactorias.” En este caso, el nivel satisfactorio se divide en dos (aceptable y superior), con el objetivo de discriminar mejor entre niveles del desempeño y así poder tomar decisiones de gestión más variadas, sustentadas y pertinentes a la calificación obtenida por los funcionarios.



RESOLUCIÓN No. 0 - 0172
18 JUN. 2026

“Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”

LA FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas en el numeral 19 del artículo 4° del Decreto Ley 016 de 2014, el artículo 71 del Decreto Ley 020 de 2014, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 270 de 1996, artículo 159, indica que *“La Fiscalía General de la Nación tendrá su propio régimen autónomo de carrera sujeto a los principios del concurso de méritos y calificación de servicios, orientado a garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso, permanencia y ascenso en el servicio de los funcionarios y empleados que la conforman”*.

Que el Decreto Ley 020 de 2014, *“Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”*, regula la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad.

Que el Decreto Ley 020 de 2014, artículo 68, define la evaluación del desempeño como la valoración de la gestión individual del servidor público vinculado a la Fiscalía General de la Nación o a sus entidades adscritas, realizada con base en parámetros objetivos, cualitativos y cuantitativos previamente señalados por el jefe del organismo respectivo y concertados entre evaluador y evaluado, que permiten evidenciar los aportes del servidor al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, conforme al plan anual de gestión adoptado por cada dependencia.

Que mediante Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018 se actualizó la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptaron los parámetros y el instrumento para su aplicación.

Que, una vez revisados los parámetros de evaluación aplicables a los servidores en período de prueba, se advierte la necesidad de modificar la reglamentación vigente del Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, con el propósito de valorar de manera diferenciada su capacidad de adaptación al cargo, eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes para el desempeño de las funciones asignadas, atendiendo la especial naturaleza de esta etapa de la vinculación laboral.

Que la modificación consiste en articular la evaluación de los servidores en período de prueba con el cumplimiento de los objetivos específicos de la entidad y sus dependencias y con los apoyos transversales del área administrativa y estratégica, en armonía con las metas institucionales y con el Direccionamiento Estratégico de la Fiscalía General de la Nación 2024 – 2028.



Hoja 2 de 12 de la Resolución No. **0 - 0172** de 2026 "Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación"

Que lo anterior permitirá fortalecer la capacidad institucional para comprender y responder de manera adecuada a las nuevas y cambiantes dinámicas de la criminalidad, mediante la articulación de investigaciones estructuradas y un abordaje integral en todas las etapas del proceso, así como ajustar las competencias comportamentales exigidas en la evaluación del desempeño de los servidores en período de prueba, de conformidad con los niveles jerárquicos que desempeñan dentro de la entidad.

Que en sesión del comité de evaluación del desempeño laboral del día 16 de junio de 2026, se aprobó este acto administrativo por la mayoría de sus integrantes.

En mérito de lo expuesto, la Fiscal General de la Nación,

RESUELVE

CAPÍTULO I. MARCO GENERAL

ARTÍCULO 1. OBJETO. Reglamentar el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba que aspiran a tener derechos de carrera en la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 2. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA. El Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba cumple los siguientes objetivos:

1. Establecer si el servidor cuenta con las calidades, condiciones y competencias para obtener los derechos de carrera administrativa en la Fiscalía General de la Nación.
2. Medir la capacidad de adaptación al cargo, eficiencia, competencia, habilidades, aptitudes y la debida diligencia en el desempeño de las funciones, con el fin de garantizar el acceso a la administración de justicia y la protección efectiva de los derechos de las víctimas, en el marco del ejercicio de la acción penal y de extinción del derecho de dominio.
3. Promover el cumplimiento de los objetivos institucionales, conforme al Direccionamiento Estratégico de la Fiscalía General de la Nación.
4. Generar información objetiva, imparcial y confiable para la toma de decisiones administrativas y de gestión del personal, el diseño de políticas públicas y la gestión de los procesos estratégicos y misionales.

ARTÍCULO 3. EVALUACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA. El período de prueba tendrá una duración de 6 meses, contados a partir de la fecha de posesión del servidor público y hasta el último día efectivamente laborado dentro de dicho término.



Hoja 3 de 12 de la Resolución No. **0 - 0172** de 2026 "Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación"

ARTÍCULO 4. COMPONENTES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN. La evaluación del desempeño laboral de los servidores en período de prueba se fundamenta en criterios objetivos definidos por la entidad, con base en las competencias mínimas que se esperan de cada servidor, de acuerdo con su rol, las funciones del empleo y el nivel jerárquico correspondiente.

La evaluación tendrá dos componentes:

a. Desempeño laboral, el cual está conformado por dos elementos:

1. Competencias funcionales: evalúa el desempeño del servidor en el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, a partir de parámetros objetivos orientados a garantizar estándares mínimos de debida diligencia en el cumplimiento de sus funciones. Este componente mide la calidad de la gestión, la dirección de la investigación y la toma de decisiones, con el propósito que se ajusten a criterios de oportunidad, exhaustividad, legalidad, coherencia y orientación a resultados.
2. Competencias comportamentales: evalúa las competencias actitudinales y relacionales del servidor público en el ejercicio de sus funciones, tales como trabajo en equipo, liderazgo, responsabilidad, comunicación efectiva y trato respetuoso. Este componente busca medir la forma en que el servidor interactúa con su equipo, las víctimas, los intervinientes y la institucionalidad, contribuyendo al adecuado funcionamiento del despacho y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

b. Formación y capacitación: evalúa el compromiso del servidor y su participación en procesos de formación, capacitación y estudios avanzados. Este componente reconoce la importancia de la actualización permanente del conocimiento como herramienta para mejorar la calidad del servicio, la toma de decisiones y la adaptación a los cambios normativos, jurisprudenciales y técnicos en la función de la Fiscalía.

PARÁGRAFO. Los empleos de las áreas de fiscalías -fiscales y asistentes de fiscal- y de policía judicial en sus respectivas denominaciones, serán evaluados con los dos componentes descritos en el presente artículo. Los empleos del área administrativa -niveles profesional, técnico y asistencial- solo serán evaluados con el componente de desempeño laboral.

ARTÍCULO 5. TÉRMINO. Dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de posesión del servidor en período de prueba, los evaluados y evaluadores deberán concertar los componentes del desempeño laboral que correspondan, de acuerdo con los parámetros de evaluación aplicables y registrarlos en el sistema tecnológico dispuesto para ese fin.

ARTÍCULO 6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN. La evaluación del desempeño de los servidores públicos se expresará en una escala de 1 a 100 puntos.



En el caso de los empleos del área de fiscalías (fiscales y asistentes de fiscal) y servidores de policía judicial la evaluación estará conformada por dos componentes:

- a. Desempeño laboral con una incidencia de 80 puntos sobre la evaluación definitiva, distribuidos de la siguiente manera:
 - 1. Competencias funcionales con una incidencia de 60 puntos.
 - 2. Competencias comportamentales con una incidencia de 20 puntos.
- b. Formación y capacitación con una incidencia de 20 puntos sobre la evaluación definitiva.

En el caso de los servidores administrativos, no aplicará el componente de formación y capacitación, motivo por el que la evaluación se integrará exclusivamente por el componente de desempeño laboral, el cual tendrá una incidencia del cien (100) puntos, distribuidos así:

- a. Competencias funcionales con una incidencia de 75 puntos.
- b. Competencias comportamentales con una incidencia de 25 puntos.

ARTÍCULO 7. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA. La evaluación definitiva corresponderá al resultado de la sumatoria de los puntajes obtenidos en los componentes de evaluación y se determinará de manera integral, con independencia de los resultados particulares obtenidos en cada uno de ellos. La evaluación se considerará aprobada cuando el servidor obtenga un resultado igual o superior a 70 puntos.

De acuerdo con el puntaje obtenido, los resultados se clasificarán en los siguientes niveles:

RESULTADO	NIVEL
90 - 100	Sobresaliente
80 - 89.99	Satisfactorio superior
70 - 79.99	Satisfactorio aceptable
0 - 69.99	Insatisfactorio

CAPÍTULO II. RESPONSABLES

ARTÍCULO 8. EVALUADORES. La evaluación del desempeño de los servidores en período de prueba estará a cargo de los servidores del nivel directivo¹ y del nivel asesor, según corresponda.

¹ Esto incluye a los Directores Seccionales, Directores Nacionales I y II, Delegados, Jefe de la Unidad de Fiscalías Delegadas ante la Corte Suprema de Justicia, Director Ejecutivo, Directores Estratégicos I y II, Subdirectores Nacionales, Subdirectores Regionales y Jefes de Departamento, Vicefiscal General de la Nación y Fiscal General de la Nación.



Los evaluadores serán responsables de valorar el desempeño del servidor asignado a su dependencia y de consolidar la evaluación definitiva del período de prueba, la cual incluirá el componente desempeño laboral (competencias: funcional, comportamental) y el componente de formación y capacitación impartido por la Dirección de Altos Estudios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la presente resolución.

PARÁGRAFO. Cuando lo estime necesario, el evaluador podrá apoyarse en otros servidores de su dependencia para realizar la evaluación del desempeño, sin perjuicio de su responsabilidad en la verificación de la información, la asignación de la calificación o evaluación y la decisión de los recursos que se interpongan, conforme a lo previsto en la presente resolución.

ARTÍCULO 9. OBLIGACIONES DE LOS EVALUADORES. Los evaluadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Conocer y aplicar el instrumento, los parámetros y demás documentos que componen el sistema de evaluación del desempeño laboral.
- b) Hacer seguimiento al cumplimiento de las metas de los servidores en período de prueba y documentar dicho proceso, mínimo 2 veces durante el período de prueba.
- c) Recopilar los soportes o evidencias para la evaluación de período de prueba, o solicitarlos a otros servidores de la dependencia cuando lo consideren necesario.
- d) Llevar a cabo la evaluación del período de prueba del evaluado -o la calificación parcial cuando aplique- y la retroalimentación de su desempeño laboral.
- e) Realizar las comunicaciones y notificaciones del proceso de evaluación del desempeño laboral².
- f) Resolver los recursos de reposición que sean interpuestos, así como conceder ante el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral el recurso de apelación.
- g) Informar al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral acerca de la configuración de causales que afecten el proceso de evaluación, impedimentos, recusaciones y remitir los soportes correspondientes para la adopción de las decisiones a que haya lugar.

ARTÍCULO 10. OBLIGACIONES DE LOS EVALUADOS. Los evaluados deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Conocer y aplicar el instrumento, los parámetros y demás documentos que componen el sistema de evaluación del desempeño laboral.

² Artículo 80 del Decreto Ley 020 de 2014.



Hoja 6 de 12 de la Resolución No. **0-0172** de 2026 "Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación"

- b) Entregar a su evaluador los soportes documentales para la evaluación del desempeño laboral.
- c) Informar al superior jerárquico del evaluador cuando no se haya realizado la evaluación del desempeño o la calificación parcial, dentro de los términos establecidos en la presente resolución.
- d) Informar al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral la configuración de causales de recusación y remitir los soportes necesarios.
- e) Solicitar la designación de un evaluador ad hoc, de conformidad con las causales establecidas en la presente resolución.

ARTÍCULO 11. EVALUADOR AD HOC. Procede la designación de un evaluador ad hoc en los siguientes eventos:

- a) Cuando el evaluador se encuentre en una situación administrativa que le impida ejercer sus funciones.
- b) Cuando el evaluador incumpla sus obligaciones en el proceso de evaluación del desempeño.
- c) Cuando el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral acepte un impedimento o recusación del evaluador, caso en el cual la designación se realizará en el mismo acto administrativo.

En los primeros dos eventos, el superior jerárquico del evaluador designará el evaluador ad hoc previa valoración de la situación, mediante comunicación escrita. Tratándose del Fiscal General de la Nación y del Vicefiscal General de la Nación, la designación será asumida por el servidor que estos determinen.

El evaluador ad hoc asumirá sus funciones a partir de la comunicación de su designación y ejercerá la evaluación respecto de los períodos correspondientes.

ARTÍCULO 12. IMPEDIMENTOS. El evaluador que se encuentre incurso en alguna causal de impedimento³ deberá informarlo por escrito al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral, indicando la causal alegada, los hechos en que se fundamenta y las pruebas que pretende hacer valer.

El Comité resolverá el impedimento dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su conocimiento y resolverá mediante acto administrativo motivado, contra el que no proceden recursos. En caso de aceptar el impedimento, designará un evaluador ad hoc y ordenará la entrega de los soportes documentales necesarios para realizar la evaluación.

³ Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo



ARTÍCULO 13. RECUSACIÓN. El evaluado puede recusar⁷ al evaluador indicando la causal que se configura, los hechos en que se fundamenta y las pruebas que pretende hacer valer.

El evaluador deberá pronunciarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación. Si acepta la recusación, la remitirá al superior jerárquico del evaluador para la designación inmediata de un evaluador ad hoc. En caso de no aceptarla, deberá enviar la actuación al Comité de Evaluación para que la resuelva.

El Comité de Evaluación del Desempeño Laboral decidirá la recusación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes mediante acto administrativo motivado, contra el que no proceden recursos. De encontrarla fundada, designará un evaluador ad hoc y ordenará, en el mismo acto, la entrega de los soportes necesarios para la verificación del desempeño del evaluado.

ARTÍCULO 14. SANCIONES DISCIPLINARIAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES A CARGO DEL EVALUADOR O DEL EVALUADO. El cumplimiento de las obligaciones a cargo del evaluador y del evaluado es de carácter obligatorio y su inobservancia, sin justa causa, dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

La inobservancia de estas obligaciones deberá ponerse en conocimiento de la Subdirección de Talento Humano, junto con los soportes respectivos.

ARTÍCULO 15. CONFLICTOS DE COMPETENCIA. Los conflictos de competencia que se presenten para el ejercicio de las funciones del evaluador serán resueltos por el superior jerárquico común.

Los servidores involucrados deberán exponer por escrito las razones que sustentan su posición y el superior jerárquico común resolverá de plano el conflicto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, determinando el servidor competente para asumir las funciones de evaluador.

Cuando el conflicto involucre al Fiscal General de la Nación o al Vicefiscal General de la Nación, la decisión será adoptada por el Director de Asuntos Jurídicos, en los mismos términos previstos en el inciso anterior.

ARTÍCULO 16. RESPONSABILIDADES DE LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO. Corresponde a la Subdirección de Talento Humano:

- a) Socializar, asesorar y realizar acompañamiento a los directivos, evaluadores y evaluados sobre la aplicación del sistema de evaluación del desempeño laboral, el instrumento, las normas, los parámetros y demás documentos que lo rigen.
- b) Requerir a los evaluadores para que cumplan con las obligaciones previstas en la presente resolución. En caso de incumplimiento, se señalarán las obligaciones insatisfechas, se concederá un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para su



Hoja 8 de 12 de la Resolución No. **0-0172** de 2026 "Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación"

atención y se advertirá sobre la procedencia de las acciones disciplinarias correspondientes.

- c) Tramitar la declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los servidores cuya evaluación en período de prueba haya resultado insatisfactoria.
- d) Presentar los informes sobre los resultados de la evaluación del desempeño en período de prueba, cuando sean requeridos.
- e) Las demás que se requieran para la implementación, fortalecimiento y mejora de la evaluación de período de prueba de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 17. RESPONSABILIDADES DE LAS SUBDIRECCIONES REGIONALES DE APOYO. Corresponde a las Subdirecciones Regionales de Apoyo:

- a) Designar un servidor que, de manera exclusiva, asesore y realice acompañamiento al proceso de evaluación del desempeño laboral en su jurisdicción, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Subdirección de Talento Humano.
- b) Apoyar las jornadas de socialización del proceso de evaluación del desempeño laboral, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Subdirección de Talento Humano.
- c) Las demás que se requieran para la implementación de la evaluación de período de prueba de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 18. RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL. Corresponde al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral de la Fiscalía General de la Nación:

- a) Supervisar la evaluación de los servidores en período de prueba y adoptar las medidas necesarias para su cumplimiento.
- b) Proponer al nominador los ajustes que considere necesarios para mejorar el proceso de evaluación del desempeño en período de prueba, sin perjuicio de las decisiones que adopte directamente la Fiscal General de la Nación.
- c) Resolver las solicitudes, peticiones y recursos de su competencia.
- d) Resolver los impedimentos o recusaciones.

ARTÍCULO 19. RESPONSABILIDADES DE LA SUBDIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS COMUNICACIONES. Corresponde a la Subdirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones garantizar la implementación,



disponibilidad y adecuado funcionamiento de los sistemas tecnológicos para la evaluación del desempeño laboral en período de prueba.

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 20. PARÁMETROS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. Los parámetros, metas específicas, criterios de evaluación y la metodología para el cálculo de la evaluación del desempeño, incluyendo las fórmulas y procedimientos aplicables, se encuentran desarrollados en los anexos técnicos que contienen los parámetros diferenciados de evaluación de acuerdo con el cargo, funciones y rol que desempeña cada servidor.

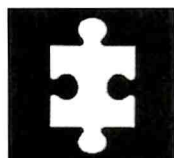
PARÁGRAFO. La modificación de las competencias funcionales y comportamentales durante el período de prueba procederá de manera excepcional, por la ocurrencia de circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, por orden judicial o por necesidades del servicio debidamente justificadas, siempre que medie acto administrativo. Las modificaciones se registrarán en los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se origine la situación.

ARTÍCULO 21. RETROALIMENTACIÓN. La retroalimentación es un proceso continuo de comunicación entre el evaluador y el evaluado, que se desarrolla a lo largo de todo el período de prueba, con el fin de revisar los avances, identificar dificultades y reconocer oportunidades de mejora en el cumplimiento de los compromisos funcionales y comportamentales del funcionario, para orientar y fortalecer su desempeño.

ARTÍCULO 22. CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES. En los eventos en que, antes de finalizar el período de prueba, se presenten las circunstancias que se señalan a continuación, se producirán las consecuencias descritas en cada caso:

1. **Cambio de evaluador:** el evaluador saliente deberá realizar un seguimiento a los parámetros de evaluación y registrarlos en el sistema, con el fin de dejar trazabilidad.
2. **Modificación de las competencias:** la modificación de las competencias funcionales o comportamentales por los eventos señalados en la presente resolución, genera una calificación parcial que hará parte de la nota definitiva y se integrará de manera proporcional al tiempo evaluado.
3. **Interrupción del período de prueba:** cuando el servidor interrumpa el período de prueba por más de treinta (30) días calendario, de manera continua o acumulada, este se extenderá por un tiempo equivalente a la interrupción⁴ y el periodo de prueba finalizará en la nueva fecha que resulte de dicha ampliación. El evaluador realizará un seguimiento a los parámetros de evaluación a la fecha en que se produjo la interrupción, sin que deba realizar calificaciones parciales.

4 Artículo 41 del Decreto Ley 020 de 2014



FISCALIA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 10 de 12 de la Resolución No.

0 - 0172

de 2026 "Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación"

PARÁGRAFO 1. En los casos en que se realicen calificaciones parciales, el criterio de formación y capacitación se sumará una única vez en la evaluación de período de prueba, luego de obtener la nota del criterio de desempeño laboral ponderando las calificaciones parciales.

PARÁGRAFO 2. No procederá la evaluación de período de prueba, total o parcial, si el evaluado renuncia antes de finalizar su período de prueba.

ARTÍCULO 23. IMPROCEDENCIA DE LA EVALUACIÓN ANTICIPADA. No procede la evaluación anticipada durante el período de prueba.

ARTÍCULO 24. ASIGNACIÓN DE PUNTAJE DE LA EVALUACIÓN. El evaluador deberá realizar la evaluación del período de prueba dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su finalización.

PARÁGRAFO. Las calificaciones parciales previstas en el artículo 20 de la presente resolución deberán efectuarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la circunstancia que las origine.

ARTÍCULO 25. RENUENCIA DEL EVALUADOR PARA ASIGNAR LA EVALUACIÓN DE PERÍODO DE PRUEBA. Si el evaluador no evalúa el período de prueba, total o parcial, en los términos establecidos en la presente resolución, su superior jerárquico o el evaluado podrán solicitarle su cumplimiento.

Si persiste el incumplimiento, el superior jerárquico del evaluador deberá realizar la calificación directamente o designar un evaluador ad hoc, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Cuando se trate del despacho del Fiscal General de la Nación o del Vicefiscal General de la Nación, esta función será asumida por el Director de Asuntos Jurídicos.

ARTÍCULO 26. ASIGNACIÓN DEL PUNTAJE MÍNIMO SATISFACTORIO. Cuando el evaluador incumpla su obligación dentro del término establecido y no sea posible la designación de un evaluador ad hoc, se reconocerá al evaluado un puntaje equivalente al nivel mínimo satisfactorio, correspondiente a setenta (70) puntos.

El superior jerárquico del evaluador deberá formalizar esta evaluación mediante escrito, notificarla al evaluado y adelantar las actuaciones necesarias para su firmeza. Así mismo, deberá compulsar las copias disciplinarias respecto del evaluador que incumplió sus obligaciones.

ARTÍCULO 27. NOTIFICACIONES. Los resultados de las calificaciones y la evaluación del período de prueba deben ser notificadas personalmente por el evaluador al evaluado, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha en que se emiten⁵.

⁵ De conformidad con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y con el Decreto Ley 020 de 2014.



ARTÍCULO 28. RECURSO DE REPOSICIÓN. El recurso de reposición deberá interponerse ante el evaluador y procede contra las calificaciones parciales y la evaluación del período de prueba.

Cuando el recurso se formule respecto del componente de formación y capacitación, el evaluador solicitará a la Dirección de Altos Estudios el expediente académico y los soportes correspondientes, para su análisis y decisión.

ARTÍCULO 29. RECURSO DE APELACIÓN. El recurso de apelación procede en contra de la evaluación de período de prueba⁶. Deberá interponerse ante el evaluador, quien lo concederá para que sea resuelto por el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral, de conformidad con la normativa aplicable⁷.

Cuando el recurso se formule respecto del componente de formación y capacitación, el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral solicitará a la Dirección de Altos Estudios el expediente académico y los soportes correspondientes, para su análisis y decisión.

ARTÍCULO 30. FIRMEZA ACTOS ADMINISTRATIVOS. La evaluación del desempeño en período de prueba, así como las calificaciones parciales, adquirirán firmeza cuando no se interpongan los recursos dentro de los plazos establecidos, se renuncie a su interposición o cuando estos hayan sido resueltos. Una vez en firme, el evaluador deberá expedir la correspondiente constancia de ejecutoria.

ARTÍCULO 31. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE CARRERA. El evaluado que alcance un resultado satisfactorio aceptable, satisfactorio superior o sobresaliente en la evaluación del período de prueba adquirirá derechos de carrera.

ARTÍCULO 32. INSUBSISTENCIA DEL NOMBRAMIENTO. Cuando el resultado de la evaluación del período de prueba sea insatisfactorio, el nombramiento del servidor será declarado insubsistente. El evaluador deberá informar esta situación a la Subdirección de Talento Humano de la entidad, o a quien haga sus veces, adjuntando los soportes correspondientes, para que se adelante el trámite correspondiente.

PARÁGRAFO. El servidor en carrera que se encuentre en comisión para desempeñar un empleo en período de prueba y obtenga un resultado insatisfactorio deberá regresar al cargo del cual es titular y conservará su inscripción en el Registro Público de Carrera.

CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 33. ANEXOS. Los anexos que contienen los parámetros para la evaluación del período de prueba son vinculantes en virtud de la presente resolución y se publicarán en un módulo habilitado para tal fin en la intranet institucional.

⁶ El recurso de apelación no procederá contra las calificaciones parciales, las cuales se encontrarán integradas en la evaluación del período de prueba.

⁷ Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo



Hoja 12 de 12 de la Resolución No. **0-0172** de 2026 "Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación"

ARTÍCULO 34. TRANSITORIEDAD. La evaluación del desempeño laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación que se hayan posesionado antes de la publicación del presente acto administrativo se regirá por lo dispuesto en la Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018 y se surtirá con base en el instrumento de evaluación vigente al momento de su posesión.

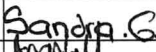
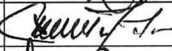
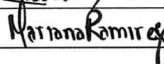
ARTÍCULO 35. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución rige a partir de la fecha de la publicación y deroga expresamente el artículo 43 de la Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018 y las demás disposiciones que le sean contrarias para la evaluación de período de prueba.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

18 JUN. 2026


LUZ ADRIANA CAMARGO GARZÓN
Fiscal General de la Nación

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó:	Sandra Beatriz García Pinto - Profesional de Subdirección de Talento Humano		17/06/26
Revisó:	Ángela María Hernández Gómez - Asesor I		17/06/26
Revisó:	Sara Jakhelinne Martínez Celis - Asesor de la Dirección Ejecutiva	SJMC	17/06/26
Revisó:	María Alejandra Gómez Pacheco - Profesional de la Dirección Ejecutiva		17-06-26
Revisó:	José Ignacio Angulo Murillo - Subdirector de Talento Humano (E)		17-06-26
Revisó:	Mariana Ramírez Obregón - Asesora Despacho Fiscal General de la Nación		17-06-26



2026301001281802

Radicado No: 2026301001281802
01/10/2026 08:08 PM
Página 1 de 9

Bogotá D.C.

Doctores
ALVARO DE JESÚS ESMERAL GÓMEZ
Correo alvaro.esmeral@hotmail.com
PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO
Correo paulaenvigado@gmail.com

ASUNTO: Respuesta radicados No. 2026301004029481 del 10 de septiembre de 2026 y No. 2026306004018381 del 9 de septiembre de 2026

Cordial saludo,

Atendiendo las solicitudes efectuadas mediante radicados No. 2026301004029481 y 2026306004018381, en los cuales solicita aclaraciones en la aplicación de la Resolución 0-015 del 20 de diciembre de 2018 o la Resolución 0-0172 del 18 de junio de 2026, nos permitimos dar respuesta, así:

“PRIMERA. Que se informe de manera clara, precisa y detallada cuál es el régimen jurídico y reglamentario que actualmente considera aplicable a la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO para efectos de la evaluación de su período de prueba en el cargo de Fiscal Delegado ante los Jueces Penales del Circuito Especializado”.

Sobre el particular, me permito informar que el régimen jurídico aplicable a la evaluación del período de prueba de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**, en su calidad de Fiscal Delegada ante los Jueces Penales del Circuito Especializado, se encuentra regulado por el Decreto Ley 020 de 2014, el Acuerdo No. 001 de 2025, mediante el cual se establecieron las reglas del Concurso de Méritos FGN 2024, y la Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026, mediante la cual se reglamentó el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación.

Al respecto, el artículo 41 del Decreto Ley 020 de 2014 establece que la evaluación del período de prueba se realizará con base en los instrumentos y condiciones que defina la respectiva entidad. En concordancia con lo anterior, el artículo 49 del Acuerdo No. 001 de 2025 dispuso que la evaluación del período de prueba se efectuaría con base en los instrumentos y condiciones **establecidos** para tal efecto por la Fiscalía General de la Nación.

“SEGUNDA. Que se indique expresamente si a mi poderdante se le aplicará la Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018 o la Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026, explicando de manera detallada las razones jurídicas que sustentan dicha determinación”.

Frente a lo solicitado, me permito informar que a la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** le resulta aplicable la Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026, de conformidad con la regla de transitoriedad prevista en el artículo 34 de dicho acto administrativo y con la fecha en que inició efectivamente su período de prueba.





2026301001281802

Radicado No: 2026301001281802
01/10/2026 08:08 PM
Página 2 de 9

En efecto, para efectos de determinar el régimen de evaluación aplicable conforme a la citada disposición transitoria, resulta relevante la fecha de posesión e inicio del período de prueba. El artículo 34 de la Resolución No. 0-0172 de 2026 estableció que los servidores que se hubieren posesionado antes de la publicación de dicha resolución continuarían siendo evaluados conforme a las disposiciones previstas en la Resolución No. 0-1549 de 2018 y con el instrumento vigente al momento de su posesión.

De acuerdo con los antecedentes administrativos que reposan en la Entidad, la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** fue nombrada en período de prueba mediante la Resolución No. 30000-03591 del 3 de julio de 2026 y tomó posesión del empleo de Fiscal Delegada ante Jueces Penales del Circuito Especializado en la Dirección Seccional Medellín el 4 de agosto de 2026, esto es, con posterioridad a la publicación y entrada en vigencia de la Resolución No. 0-0172 de 2026.

En consecuencia, su evaluación durante el período de prueba se rige por la Resolución No. 0-0172 de 2026 y por los correspondientes *"Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleos de Fiscales Delegados ante Tribunal, Especializados, ante el Circuito y ante Jueces Penales Municipales - Versión 2"*, como instrumento adoptado por la Entidad para la aplicación del sistema de evaluación correspondiente.

Por lo anterior, no resulta procedente aplicar a su período de prueba la Resolución No. 0-1549 de 2018, toda vez que, atendiendo la fecha en que se produjo su posesión y comenzó efectivamente dicha etapa, su situación se encuentra comprendida en el ámbito de aplicación de la Resolución No. 0-0172 de 2026.

"TERCERA. Que, teniendo en cuenta los principios constitucionales de mérito, igualdad, debido proceso, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica, se disponga que la evaluación del período de prueba de mi poderdante se adelante bajo el régimen previsto en la Resolución No. 0-1549 de 2018, vigente durante el desarrollo del concurso en el cual participó".

En relación con la solicitud de que la evaluación del período de prueba de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** se adelante conforme a la Resolución No. 0-1549 de 2018, por haber sido esta la regulación vigente durante el desarrollo del concurso en el cual participó, resulta pertinente precisar que dicha circunstancia no determina, por sí sola, el régimen aplicable a la evaluación de su período de prueba.

Al respecto, el artículo 41 del Decreto Ley 020 de 2014 establece que el período de prueba tiene una duración de seis (6) meses y que, una vez vencido dicho término, el servidor será evaluado con base en los instrumentos y condiciones definidos por la respectiva entidad. En desarrollo de esta disposición, la Fiscalía General de la Nación expidió la Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026, mediante la cual reglamentó el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba y estableció las reglas de transición para determinar su ámbito de aplicación.

En particular, el artículo 34 de la Resolución No. 0-0172 de 2026 dispuso que los servidores que se hubieren posesionado antes de la publicación de dicho acto administrativo continuarían siendo evaluados conforme a la Resolución No. 0-1549 de 2018 y a los instrumentos vigentes al momento de su posesión. De esta manera,





2026301001281802

Radicado No: 2026301001281802
01/10/2026 08:08 PM
Página 3 de 9

la citada disposición estableció un criterio temporal para determinar el régimen de evaluación aplicable.

Como se dijo en el punto anterior, la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** fue nombrada en período de prueba mediante la Resolución No. 30000-03591 del 3 de julio de 2026 y tomó posesión del empleo el 4 de agosto de 2026, esto es, con posterioridad a la publicación y entrada en vigencia de la Resolución No. 0-0172 de 2026. En consecuencia, su evaluación debe adelantarse conforme a dicha resolución y a los parámetros e instrumentos adoptados para su aplicación.

Ahora bien, frente a los principios de mérito, igualdad, debido proceso, buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica invocados en la petición, debe precisarse que la aplicación de la Resolución No. 0-0172 de 2026 a la evaluación del período de prueba de la servidora no modifica los resultados obtenidos por ella dentro del Concurso de Méritos FGN 2024, su posición en la lista de elegibles, su nombramiento ni las demás situaciones derivadas del mérito acreditado en el proceso de selección. La determinación del instrumento aplicable a su período de prueba obedece, en este caso particular, a la regla de transición prevista en el artículo 34 de la mencionada resolución y a la fecha en que se produjo su posesión.

Por lo anterior, no resulta procedente acceder a la solicitud de adelantar la evaluación del período de prueba de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** conforme a la Resolución No. 0-1549 de 2018, toda vez que, atendiendo las circunstancias particulares señaladas, el régimen aplicable a su evaluación es el previsto en la Resolución No. 0-0172 de 2026.

“CUARTA. Que se garantice a mi poderdante un mecanismo de concertación real y efectiva de metas, objetivos y compromisos laborales entre evaluador y evaluado, conforme al régimen previsto en la Resolución No. 0-1549 de 2018”.

Respecto de la solicitud de garantizar a la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** un mecanismo de concertación de metas, objetivos y compromisos laborales conforme a la Resolución No. 0-1549 de 2018, me permito reiterar que, de acuerdo con la fecha de inicio de su período de prueba y con la regla de transición prevista en el artículo 34 de la Resolución No. 0-0172 de 2026, esta última constituye el régimen aplicable a su evaluación. En consecuencia, no resulta procedente aplicar a su situación particular los mecanismos de concertación establecidos en la Resolución No. 0-1549 de 2018.

Ahora bien, los *"Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleos de Fiscales Delegados ante Tribunal, Especializados, ante el Circuito y ante Jueces Penales Municipales - Versión 2"*, aplicables a la servidora, regulan expresamente el alcance de la concertación entre evaluador y evaluado. Al respecto, dicho instrumento establece que las metas generales y específicas allí definidas no son objeto de concertación ni negociación y que la concertación prevista en el artículo 68 del Decreto Ley 020 de 2014 se circunscribe a la determinación de los procesos que serán objeto de evaluación, de conformidad con las reglas previstas en el mismo instrumento.

De esta manera, la concertación correspondiente al período de prueba de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** deberá efectuarse en los términos y dentro del alcance previsto en la Resolución No. 0-0172 de 2026 y en los parámetros





Radicado No: 2026301001281802
01/10/2026 08:08 PM
Página 4 de 9

adoptados para su aplicación, sin que resulte procedente trasladar a su evaluación los mecanismos establecidos en la Resolución No. 0-1549 de 2018.

"QUINTA. Que se informe si a la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO se le aplicará el umbral de aprobación del 60% previsto en la Resolución No. 0-1549 de 2018 o el nuevo umbral de 70 puntos establecido en la Resolución No. 0-0172 de 2026, indicando las razones jurídicas, técnicas y administrativas que sustentan dicha decisión".

Sobre el particular, me permito informar que el umbral de aprobación aplicable a la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** corresponde al previsto en el régimen normativo que regula su período de prueba.

Como se indicó anteriormente, la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** tomó posesión del empleo el 4 de agosto de 2026, esto es, con posterioridad a la entrada en vigencia de la Resolución No. 0-0172 de 2026. En consecuencia, de conformidad con la regla de transitoriedad prevista en el artículo 34 de dicho acto administrativo, su evaluación debe adelantarse conforme al sistema allí establecido. En ese sentido, le resulta aplicable el umbral de aprobación previsto en la Resolución No. 0-0172 de 2026 y en los correspondientes parámetros e instrumentos adoptados para su aplicación. Por consiguiente, no resulta procedente aplicar a su período de prueba el umbral previsto en la Resolución No. 0-1549 de 2018, toda vez que dicha normativa no corresponde al régimen de evaluación aplicable a su situación particular.

"SEXTA. Que, en caso de considerar aplicable a mi poderdante la Resolución No. 0-0172 de 2026, se expliquen de manera concreta, suficiente, objetiva y verificable las razones por las cuales la Fiscalía considera jurídicamente procedente aplicar a la peticionaria un régimen expedido con posterioridad al concurso y que modifica las condiciones de evaluación".

Frente a lo solicitado, resulta pertinente precisar que la aplicación de la Resolución No. 0-0172 de 2026 a la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** se determina a partir de las disposiciones que regulan el período de prueba y, particularmente, de la regla de transición prevista en dicho acto administrativo.

Al respecto, debe distinguirse el proceso de selección por mérito de la evaluación del desempeño laboral durante el período de prueba. El primero tiene por objeto determinar el mérito de los aspirantes y el correspondiente orden de elegibilidad, mientras que la evaluación del período de prueba recae sobre el desempeño efectivo del servidor una vez nombrado y posesionado en el empleo. En ese sentido, el artículo 41 del Decreto Ley 020 de 2014 establece que, una vez vencido el período de prueba, el servidor será evaluado en su desempeño laboral, *"para lo cual se utilizarán los instrumentos y condiciones que defina la respectiva entidad"*.

En desarrollo de dicho marco normativo, la Fiscalía General de la Nación expidió la Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026, cuyo artículo 34 estableció la regla de transición para determinar el régimen de evaluación aplicable, disponiendo que los servidores posesionados antes de su publicación continuarían siendo evaluados conforme a la Resolución No. 0-1549 de 2018 y a los instrumentos vigentes al momento de su posesión.





2026301001281802

Radicado No: 2026301001281802
01/10/2026 08:08 PM
Página 5 de 9

En el caso particular de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**, fue nombrada en período de prueba mediante la Resolución No. 30000-03591 del 3 de julio de 2026 y tomó posesión del empleo el 4 de agosto de 2026, esto es, con posterioridad a la publicación y entrada en vigencia de la Resolución No. 0-0172 de 2026. En consecuencia, su situación se encuentra comprendida dentro del ámbito de aplicación de esta última regulación.

Debe precisarse, además, que la aplicación del instrumento vigente a su período de prueba se proyecta sobre una etapa iniciada con posterioridad a la expedición de la Resolución No. 0-0172 de 2026 y no modifica el puntaje obtenido por la servidora en el Concurso de Méritos FGN 2024, su posición en la lista de elegibles, su nombramiento ni los demás resultados derivados del proceso de selección.

Por lo anterior, la circunstancia de que la Resolución No. 0-0172 de 2026 haya sido expedida con posterioridad al desarrollo del concurso no determina, por sí sola, la aplicación de la Resolución No. 0-1549 de 2018 al período de prueba de la peticionaria. Conforme a la regla de transición prevista en el artículo 34 y a la fecha en que inició efectivamente dicho período, a la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** le resulta aplicable la Resolución No. 0-0172 de 2026 y los correspondientes parámetros adoptados para su aplicación.

“SÉPTIMA. Que se informe cuáles fueron los estudios técnicos, jurídicos, estadísticos, administrativos o de impacto que sirvieron de fundamento para: a) modificar el sistema de evaluación; b) modificar o eliminar la concertación de metas; c) establecer el nuevo sistema de ponderación; d) incrementar el umbral de aprobación del 60% al 70%; y e) establecer el régimen de transición aplicable a los servidores provenientes de concursos anteriores”.

Frente a lo solicitado, me permito informar que la expedición de la Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026 fue resultado de un proceso institucional en el que participaron distintas dependencias de la Fiscalía General de la Nación, en el marco de las competencias relacionadas con la evaluación del desempeño laboral de los servidores en período de prueba.

Dentro de los antecedentes tenidos en cuenta para la estructuración del sistema se encuentran el régimen especial de carrera de la Fiscalía General de la Nación, la experiencia derivada de la aplicación del instrumento de evaluación anteriormente vigente, la identificación de los diferentes grupos funcionales y la definición de los componentes, metas, factores, ponderaciones y demás elementos incorporados en los parámetros adoptados para la evaluación.

Igualmente, de acuerdo con los antecedentes que reposan en la Entidad, durante el proceso de construcción se adelantaron mesas de trabajo y se contó con información suministrada por las dependencias participantes, relacionada con las funciones, cargas de trabajo, metas y criterios de gestión correspondientes a las distintas especialidades.

Los elementos resultantes de este proceso fueron sometidos a consideración del Comité de Evaluación del Desempeño Laboral, en el marco de las competencias asignadas a dicho órgano.





2026301001281802

Radicado No: 2026301001281802
01/10/2026 08:08 PM
Página 6 de 9

“OCTAVA. Que se remita copia íntegra de los estudios, conceptos, informes, actas y demás antecedentes administrativos que sirvieron de fundamento para la expedición de la Resolución No. 0- 0172 del 18 de junio de 2026, particularmente aquellos relacionados con su aplicación a servidores provenientes de concursos convocados y desarrollados bajo la Resolución No. 0-1549 de 2018”.

Se adjuntan los siguientes documentos:

- ☐ Resolución No. 0-0172 del 18 de junio de 2026, *“Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”.*
- ☐ *“Modelo Técnico para la Determinación del Porcentaje de Gestión de la Carga de Indagación para Fiscales en Período de Prueba”.*
- ☐ *Anexo herramienta para la aplicación del PGC.*
- ☐ *Formato concertación de metas*

La expedición de la Resolución No. 0-0172 de 2026 obedeció a un proceso institucional en el que participaron la Subdirección de Talento Humano, diferentes Delegadas y dependencias misionales, la Vicefiscalía General de la Nación, la Dirección de Altos Estudios y el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral. Los antecedentes técnicos incluyen análisis de cargas, indicadores históricos, mesas de trabajo, definición de grupos funcionales, revisión del instrumento anterior, construcción de parámetros diferenciados y modelos técnicos para determinar porcentajes de gestión de carga. La resolución dejó constancia de haber sido aprobada por mayoría del Comité de Evaluación del Desempeño Laboral en sesión del 16 de junio de 2026.

“NOVENA. Que se informe si existen servidores que hayan participado en el mismo concurso o que provengan de la misma lista de elegibles de mi poderdante y que estén siendo evaluados bajo la Resolución No. 0-1549 de 2018, mientras otros son evaluados bajo la Resolución No. 0-0172 de 2026. En caso afirmativo, solicito explicar cuáles son los criterios objetivos que justifican dicha diferencia.

Actualmente, por orden judicial se aplica la Resolución 0-1549 del 20 de diciembre de 2018 a dos (2) servidores que concertaron metas con esta normatividad.

“DÉCIMA. Que se indique si la Fiscalía General de la Nación ha adoptado alguna directriz, circular, instructivo, concepto o decisión administrativa relacionada con el fallo proferido el 5 de agosto de 2026 por el Juzgado Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta dentro del proceso No. 47001310900620260011400 y, en caso afirmativo, se remita copia íntegra de la misma.

En atención a la solicitud, se informa que, una vez revisados los antecedentes disponibles en la Subdirección de Talento Humano relacionados con la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para servidores en período de prueba, no se evidencia la expedición de una circular, instructivo o directriz general de carácter institucional mediante la cual la Fiscalía General de la Nación haya modificado o suspendido la aplicación de la Resolución No. 0-0172 de





2026301001281802

Radicado No: 2026301001281802
01/10/2026 08:08 PM
Página 7 de 9

2026 como consecuencia del fallo proferido el 5 de agosto de 2026 por el Juzgado Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta dentro del proceso No. 47001310900620260011400.

No obstante, se precisa que la Entidad ha elaborado y remitido diferentes documentos jurídicos y técnicos en el marco de actuaciones judiciales relacionadas con la implementación de la Resolución No. 0-0172 de 2026, los cuales contienen el análisis de los fundamentos normativos, técnicos y operativos que sustentan dicho sistema de evaluación. Tales actuaciones corresponden a respuestas emitidas dentro de procesos judiciales específicos y no constituyen disposiciones generales de obligatorio cumplimiento para todos los servidores de la Entidad.

“DÉCIMA PRIMERA. Que, teniendo en cuenta el antecedente judicial mencionado, se estudie la posibilidad de extender administrativamente el mismo criterio de protección a la señora PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO, en aplicación de los principios de igualdad, mérito, buena fe y coherencia de la actuación administrativa.

Frente a la solicitud de extender administrativamente a la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** el criterio adoptado en la sentencia proferida el 5 de agosto de 2026 por el Juzgado Sexto Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Santa Marta, dentro del proceso No. 47001310900620260011400, resulta pertinente precisar que dicha providencia fue adoptada respecto de una situación particular sometida al conocimiento de ese despacho judicial y sus efectos se circunscriben al caso concreto en los términos establecidos en la respectiva decisión.

En consecuencia, la existencia de dicha providencia no comporta, por sí sola, la extensión automática de sus efectos a servidores que no hicieron parte del respectivo trámite judicial.

En el caso de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**, y conforme se explicó en las respuestas precedentes, la determinación del régimen aplicable a su período de prueba se efectúa de acuerdo con las circunstancias propias de su situación administrativa, particularmente la fecha de su posesión y la regla de transición prevista en el artículo 34 de la Resolución No. 0-0172 de 2026.

Por lo anterior, no resulta procedente acceder a la solicitud de extender administrativamente a la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** los efectos de la referida providencia judicial, toda vez que el régimen aplicable a su período de prueba corresponde al establecido en la Resolución No. 0-0172 de 2026, de acuerdo con las razones expuestas anteriormente.

“DÉCIMA SEGUNDA. Que se informe si respecto de mi poderdante ya se ha realizado alguna actuación relacionada con la evaluación de su período de prueba y, en caso afirmativo, se remita copia íntegra de: • fijación de metas; • compromisos laborales; • instrumento de evaluación; • parámetros aplicados; • calificaciones; • actas; • comunicaciones; • informes; y • cualquier otro documento relacionado con su evaluación.

En lo referente a la solicitud de informar si respecto de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** se ha realizado alguna actuación relacionada con la evaluación de su período de prueba y de remitir copia íntegra de la documentación





2026301001281802

Radicado No: 2026301001281802

01/10/2026 08:08 PM

Página 8 de 9

correspondiente, se informa que, una vez revisada la información disponible, se evidencia que se adelantó la definición de las competencias funcionales y comportamentales correspondientes al proceso de evaluación del período de prueba.

En consecuencia, se adjunta copia del documento *“Formato Definición de Competencias Funcionales y Comportamentales Evaluación Período de Prueba – Otros Fiscales, Código FGN-AP01-201, Versión 01”*, suscrito entre la evaluada y la evaluadora, en el cual se encuentran consignadas las metas y compromisos definidos para la evaluación del desempeño laboral de la servidora.

Así mismo, se precisa que dicho formato constituye uno de los documentos soporte del proceso de evaluación del período de prueba y, de conformidad con el procedimiento establecido por la Entidad, su custodia y conservación corresponde al evaluador responsable del proceso evaluativo, quien para el caso de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** es la Directora Seccional de Medellín.

Respecto de los demás documentos solicitados, tales como calificaciones, actas, informes, comunicaciones y demás soportes relacionados con la evaluación, se informa que su existencia depende del estado de avance del proceso evaluativo. Por lo tanto, únicamente podrán ser aportados aquellos documentos que se hayan generado formalmente durante el desarrollo de la evaluación y que reposen en poder de las dependencias o funcionarios competentes para su custodia.

“DÉCIMA TERCERA. En caso de que ya se haya adelantado alguna actuación bajo la Resolución No. 0-0172 de 2026 o bajo los “Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral. Versión 2”, solicito que se revise la misma y, de ser jurídicamente procedente, se deje sin efectos y se adelante nuevamente bajo el régimen previsto en la Resolución No. 0-1549 de 2018, garantizando la concertación efectiva de metas y objetivos”.

En relación con la solicitud de revisar las actuaciones adelantadas respecto de la evaluación del período de prueba de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO** y dejarlas sin efectos con el propósito de aplicar en su lugar la Resolución No. 0-1549 de 2018, me permito reiterar que, de acuerdo con las razones expuestas en los apartados anteriores, el régimen aplicable a la servidora corresponde al previsto en la Resolución No. 0-0172 de 2026 y en los instrumentos adoptados para su aplicación.

La Resolución No. 0-0172 de 2026 constituye un acto administrativo de carácter general que se encuentra vigente y produce efectos mientras no sea suspendido, anulado o inaplicado por autoridad competente.

En el caso particular de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**, como se indicó previamente, su período de prueba inició con posterioridad a la entrada en vigencia de la mencionada resolución, razón por la cual las actuaciones relacionadas con su evaluación deben adelantarse conforme al régimen allíprevisto y a los parámetros correspondientes.

En consecuencia, no resulta procedente acceder a la solicitud de dejar sin efectos las actuaciones adelantadas bajo la Resolución No. 0-0172 de 2026 con el propósito de realizarlas nuevamente conforme a la Resolución No. 0-1549 de 2018, toda vez que esta última no corresponde al régimen aplicable al período de prueba de la servidora,





Radicado No: 2026301001281802
01/10/2026 08:08 PM
Página 9 de 9

de acuerdo con la regla de transición prevista en el artículo 34 de la Resolución No. 0-0172 de 2026.

“DÉCIMA CUARTA. Que mientras se define de manera definitiva la controversia jurídica relacionada con la aplicación de la Resolución No. 0-0172 de 2026 a servidores provenientes de concursos anteriores, se adopten las medidas administrativas necesarias para evitar que mi poderdante resulte afectada por la aplicación de un régimen que pueda resultar más gravoso que aquel bajo el cual participó en el concurso”

Frente a la solicitud de adoptar medidas administrativas respecto de la evaluación del período de prueba de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**, mientras se resuelve la controversia jurídica planteada en relación con la Resolución No. 0-0172 de 2026, resulta pertinente precisar que dicho acto administrativo se encuentra vigente y produce efectos mientras no sea suspendido, anulado o inaplicado por autoridad competente, en los términos previstos en el ordenamiento jurídico.

En ese sentido, la existencia de solicitudes administrativas, controversias jurídicas o procesos judiciales relacionados con la Resolución No. 0-0172 de 2026 no suspende, por sí sola, sus efectos ni modifica el régimen aplicable a los servidores sometidos a sus disposiciones.

Como se indicó en las respuestas precedentes, en el caso particular de la señora **PAULA ANDREA CASTAÑO PALACIO**, de acuerdo con la fecha en que inició su período de prueba y con la regla de transición prevista en el artículo 34 de la Resolución No. 0-0172 de 2026, su evaluación debe adelantarse conforme a dicha normativa y a los instrumentos adoptados para su aplicación.

Por lo anterior, no resulta procedente acceder a la solicitud de adoptar una medida administrativa que implique suspender o inaplicar la Resolución No. 0-0172 de 2026 respecto de la servidora, al no existir una decisión de autoridad competente que disponga dicha medida para su situación particular.

Cordialmente,

Firmado electrónicamente por
LUIS C HERNANDEZ VELASQUEZ
LUIS C HERNANDEZ VELASQUEZ
Fecha: 2026.10.01 20:08:03 -05'00'

LUIS CARLOS HERNÁNDEZ VELÁSQUEZ
Subdirector de Talento Humano (E)

Adjunto: (4) archivos
PROYECTÓ: Midori Doku - Profesional STH
REVISÓ: Monica Lizeeth Puerto Guio - Profesional STH