



RESOLUCIÓN No.

“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 el artículo 249 de la Constitución Política establece que *“La Fiscalía General de la Nación forma parte de la rama judicial y tendrá autonomía administrativa y presupuestal”*.

Que el artículo 159 de la Ley 270 de 1996 indica sobre el régimen de carrera de la Fiscalía 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 la Corte Constitucional en la sentencia C-120 de 2001 subrayó frente a la autonomía e independencia del ente investigador y acusador que *“la circunstancia de que la Fiscalía forme parte de la rama judicial y al mismo tiempo goce de autonomía administrativa y presupuestal obedece a la necesidad -evidenciada en el seno de la Asamblea Nacional Constituyente-, de otorgarle al ente investigador, en razón de las funciones que le han sido atribuidas por la Carta, un origen, una estructura, una organización y una libre designación de subalternos (...) completamente distintos y separados de los que ya tienen los jueces (...), según consta en los antecedentes respectivos donde explícitamente quedó consignado el deseo de que la Fiscalía fuera un órgano autónomo integrado apenas funcionalmente al poder judicial. Así mismo, consideró que, aunque la Carta haya preceptuado que la Fiscalía forma parte de la rama judicial, ello no afecta su autonomía pues simplemente significa que el ente investigador está sometido a los principios materiales de la función judicial”*.

Que el numeral 19 del artículo 4 del Decreto No. Ley 016 de 2014 consagra dentro de las funciones del Fiscal General de la Nación la de *“Expedir reglamentos, protocolos, órdenes, circulares y manuales de organización y procedimiento conducentes a la organización administrativa y al eficaz desempeño de las funciones de la Fiscalía General de la Nación”*.

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 que *“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 Ley señalan que el Comité de Evaluación del Desempeño cumplirá las siguientes funciones *“1. Definir los parámetros para la*



Hoja 2 RESOLUCIÓN N°

“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”

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 el artículo 76 Ibidem, preceptúa que: *“Vencido el período de prueba, dentro de los diez (10) días siguientes, el servidor será evaluado en su desempeño laboral con base en los instrumentos y condiciones que defina la respectiva entidad. La evaluación del período de prueba deberá ser realizada por el responsable de evaluar y notificada personalmente al servidor en los términos señalados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo para las notificaciones personales. Contra la evaluación definitiva del período de prueba proceden los recursos de reposición ante el evaluador y de apelación ante el Comité de Evaluación del Desempeño, los cuales se tramitan en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.”*

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, revisados los parámetros de evaluación para los servidores en período de prueba, se hace necesario modificar la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral, para que los servidores cuenten con la capacidad de adaptación al cargo, eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes para el desempeño de las funciones, teniendo en cuenta que deben contar con un sistema diferenciado en razón a su particularidad y especialidad.

Que la mencionada modificación consiste en que la evaluación de los servidores en período de prueba esté articulada con el cumplimiento de los objetivos específicos vinculados a cada uno de los pilares estratégicos y a los apoyos transversales del área administrativa y estratégica, compatibles con las metas institucionales, de conformidad con el Direccionamiento Estratégico de la Fiscalía General de la Nación. Lo anterior, con el fin de comprender y responder adecuadamente a las nuevas y cambiantes formas en las que opera la criminalidad, a través de la articulación de investigaciones estructuradas y el abordaje integral en todas las etapas del proceso. Así mismo, que las competencias comportamentales se encuentren ajustadas con los niveles jerárquicos que desempeñan los servidores en la entidad.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE

CAPÍTULO I

OBJETO Y DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA

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; 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 este acto administrativo.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral que se adopta mediante el presente acto administrativo aplica para todos los servidores en período de prueba que aspiran a adquirir derechos de carrera en la Fiscalía General de la Nación.



Hoja 3 RESOLUCIÓN N°

“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 3. 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 busca cumplir con los siguientes objetivos:

- a) Establecer si el servidor en período de prueba cuenta con las calidades, condiciones y competencias para obtener los derechos de carrera administrativa en la Fiscalía General de la Nación.
- b) Medir la capacidad de adaptación al cargo, eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones con el fin de garantizar el acceso efectivo de la administración de justicia para los colombianos, en el marco del ejercicio de la acción penal y de extinción del derecho de dominio, persiguiendo los fenómenos criminales más complejos, enfocándose en las personas y en el cumplimiento de la misión institucional.
- c) Promover el trabajo orientado hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, conforme al Direccionamiento Estratégico de la Fiscalía General de la Nación.
- d) 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 DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA. El Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba es una herramienta de gestión objetiva, el cual está compuesto por:

- a) Desempeño Laboral:
 - i. La concertación de labores y/o metas de los servidores en período de prueba.
 - ii. La reconcertación de labores y/o metas, de los servidores en período de prueba.
 - iii. El seguimiento del desempeño laboral de los servidores en período de prueba
- b) Parámetros para la evaluación del desempeño laboral de los servidores en período de prueba.
- c) Formación y capacitación brindada por la Dirección de Altos Estudios, dirigida a los servidores públicos en período de prueba que aspiran a adquirir derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes.
- d) El instrumento de aplicación de los servidores en período de prueba.
- e) Evaluación de los servidores en período de prueba.

ARTÍCULO 5. DESEMPEÑO LABORAL. Corresponde a la gestión individual del servidor en período de prueba durante los seis (6) meses, que corresponden a ciento ochenta (180) días calendario del período de prueba, desde la fecha de posesión hasta el último día que labore el servidor en período de prueba durante los seis (6) meses, en razón a las funciones específicas que realizará en la dependencia donde fue nombrado el servidor, que sean medibles y posibles de realizar durante este período de evaluación.

ARTÍCULO 6. PARÁMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA. Los parámetros contienen las competencias asociadas al desempeño laboral, así como los lineamientos para la concertación o reconcertación de labores y/o metas, y los pesos porcentuales asignados a cada competencia. Adicionalmente, se define la metodología para el cálculo de la evaluación de los servidores en período de prueba, considerando los resultados obtenidos en la formación y capacitación adelantada por la Dirección de Altos Estudios, según corresponda.



Hoja 4 RESOLUCIÓN N°

“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”

Las competencias del desempeño laboral son:

- a) **Competencias funcionales.** Evalúa el rendimiento de los servidores en período de prueba en las funciones que llevan a cabo en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo, seguimiento, control y mejora, según corresponda, los cuales deben ser contrastados con las labores y/o metas concertadas o reconcertadas entre el evaluador y el evaluado.
- b) **Competencias comportamentales.** Evalúa 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, el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la entidad.

PARÁGRAFO. Las labores y/o metas varían de acuerdo con el empleo en período de prueba, nivel jerárquico y objetivos específicos en el marco del Direccionamiento Estratégico, de acuerdo con los lineamientos planteados en el documento anexo a este acto administrativo.

ARTÍCULO 7. CONCERTACIÓN O RECONCERTACIÓN DE LABORES Y/O METAS DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA. La concertación se refiere a la definición, por parte del evaluador y el evaluado, de las labores y/o metas de las competencias funcionales y las competencias comportamentales que deberá cumplir el evaluado durante el período de evaluación. La reconcertación es la modificación a las labores y/o metas concertadas en atención a lo señalado en el artículo 23 de la presente Resolución.

ARTÍCULO 8. SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL. Durante el período de evaluación, el evaluador debe realizar seguimiento al desempeño del evaluado de las labores y/o metas que fueron concertadas o reconcertadas, y que realiza en ese momento el evaluado, en el cual debe recopilar los insumos que permitan documentar el proceso llevado por este.

PARÁGRAFO 1°. El evaluador debe registrar de manera obligatoria en el instrumento de evaluación dos (2) seguimientos durante el período de prueba. El primero, al cumplirse dos (2) meses desde su inicio, y el segundo, una vez transcurridos cuatro (4) meses.

PARÁGRAFO 2°. En el evento de presentarse un cambio de evaluador, sin haber transcurrido más de treinta (30) días calendario del período de prueba del evaluado con el evaluador, no se debe efectuar una calificación parcial. Sin embargo, es obligatorio que el evaluador, una vez tenga conocimiento de la circunstancia que origina el cambio de evaluador, registre en el instrumento de evaluación un seguimiento que indique el avance obtenido a la fecha por el servidor en período de prueba para cada una de labores y/o metas que fueron concertadas, que le permita al nuevo evaluador continuar con el proceso de evaluación del desempeño laboral y contar con insumos para la asignación de la nota correspondiente en el componente funcional y en el componente comportamental.

ARTÍCULO 9. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS EN PERÍODO DE PRUEBA. La Dirección de Altos Estudios tendrá una oferta específica e introductoria de formación y capacitación dirigida a los servidores públicos en período de prueba que aspiran a adquirir derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes.

Para el cumplimiento de este componente, los servidores públicos en período de prueba que aspiran a adquirir derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes, deberán adelantar y culminar los cursos brindados por



Hoja 5 RESOLUCIÓN N°

“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 Dirección de Altos Estudios en el marco de dicha oferta específica e introductoria. Esto deberá realizarse durante el término de período de prueba y antes de su culminación.

PÁRAGRAFO. Excepcionalmente, los servidores públicos de la entidad vinculados mediante nombramiento ordinario o provisional, o que cuenten con derechos de carrera administrativa en la Fiscalía General de la Nación, que se hayan presentado a un proceso de selección y que potencialmente puedan ser nombrados en período de prueba por encontrarse en posición de mérito dentro de una lista de elegibles, podrán cumplir con este componente adelantando y culminando los cursos brindados por la Dirección de Altos Estudios en el marco de la oferta específica e introductoria de formación y capacitación para servidores públicos en período de prueba que aspiran a adquirir derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes, antes de su nombramiento en período de prueba.

ARTÍCULO 10. INSTRUMENTO DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA. El instrumento es la herramienta a través de la cual se aplica el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral a los servidores en período de prueba de la entidad, desde la concertación de labores y/o metas, hasta la obtención del resultado del desempeño laboral y el cumplimiento del componente de formación y capacitación brindado por la Dirección de Altos Estudios, según sea el caso.

ARTÍCULO 11. EVALUACIÓN DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA. La evaluación del desempeño laboral es la valoración de la gestión individual del servidor en período de prueba durante los seis (6) meses, que corresponden a ciento ochenta (180) días calendario del período de prueba, desde la fecha de posesión hasta el último día que labore el servidor en período de prueba, que sean medibles y posibles de realizar durante este período de evaluación.

PARÁGRAFO 1°. Para los servidores públicos en período de prueba que aspiran a adquirir derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes, la evaluación de período de prueba está compuesta por el resultado del desempeño laboral y el cumplimiento del componente de formación y capacitación brindado por la Dirección de Altos Estudios.

PARÁGRAFO 2°. En los casos donde se requiera generar una calificación parcial antes de finalizar el período de prueba, según las circunstancias establecidas en el artículo 30 de la presente Resolución, se registrará una nota que mida el avance hasta la fecha que origina la calificación. Estas calificaciones parciales harán parte de la evaluación del desempeño laboral en período de prueba, en atención a la ponderación de los días registrados en cada una de ellas.

CAPITULO II

RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 12. EVALUADORES. Serán los servidores del nivel directivo, Coordinador(a) de la Fiscalía Delegada ante la Corte Suprema de Justicia y del nivel Asesor quienes efectuarán la evaluación del desempeño laboral.

PARÁGRAFO 1°. Los evaluadores de los servidores públicos en período de prueba que aspiran a adquirir derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes, realizarán el proceso de evaluación de los servidores que sean administrativamente ubicados en su dependencia y generarán el consolidado final de la



Hoja 6 RESOLUCIÓN N°

“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”

evaluación de período de prueba. Esto incluye el resultado obtenido en la formación y capacitación brindada por la Dirección de Altos Estudios.

PARÁGRAFO 2º. En caso de que el evaluador requiera apoyarse con otros servidores para la revisión de los resultados obtenidos, podrá crear al interior de la dependencia una comisión asesora, la cual estará integrada por el evaluador y los servidores que considere el evaluador aporten información en relación con el desempeño del evaluado, con el fin, que le permita al evaluador asignar una nota objetiva al servidor en período de prueba.

PARÁGRAFO 3º. El evaluador será el responsable de la verificación de la información, de la custodia de los soportes de quienes integran la comisión asesora en caso de que aplique, la asignación de la nota y atenderá los recursos de Ley según lo establecido en el capítulo V de esta resolución.

PARÁGRAFO 4º. El evaluador y el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral, en el marco de sus competencias, atenderán los recursos de reposición y apelación presentados en contra del resultado del desempeño laboral y el componente de formación y capacitación. Para el componente de formación y capacitación, solicitarán a la Dirección de Altos Estudios el expediente académico y los soportes documentales correspondientes. Estos serán incluidos en la respuesta del recurso interpuesto, de conformidad con lo establecido en el capítulo V de esta resolución.

ARTÍCULO 13º. 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 de la evaluación del desempeño laboral. En este caso, el directivo superior del evaluador correspondiente, una vez enterado y previa valoración de la situación, procederá a su designación mediante comunicación escrita, a excepción del Fiscal General de la Nación y el Vicefiscal General de la Nación el cual será asumido por el servidor que ellos determinen.
- b) El evaluador incumple con sus obligaciones dentro de la evaluación del desempeño laboral. En este caso, el directivo superior del evaluador correspondiente, una vez enterado y previa valoración de la situación, procederá a su designación mediante comunicación escrita, a excepción del Fiscal General de la Nación y el Vicefiscal General de la Nación el cual será asumido por el servidor que ellos determinen.
- 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 administrativo.

PARÁGRAFO. El evaluador ad hoc debe cumplir con sus obligaciones a partir del recibo de la comunicación de su designación y respecto de los períodos de evaluación correspondientes.

ARTÍCULO 14. CONFLICTO DE COMPETENCIA. En caso de conflicto de competencia para desempeñar las funciones de evaluador, las partes en conflicto deben exponer ante el directivo superior del evaluador las razones en que fundamentan su decisión. El directivo superior del evaluador, 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 a las partes en conflicto, a excepción que el conflicto de competencia se genere con el Fiscal General de la Nación y el Vicefiscal General de la Nación, en el cual, el Director de Asuntos Jurídicos debe resolver de plano el conflicto dentro de los cinco



Hoja 7 RESOLUCIÓN N°

“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”

(5) días hábiles siguientes, indicar quién debe proceder con las obligaciones del evaluador y comunicar dicha decisión.

ARTÍCULO 15. OBLIGACIONES DE LOS EVALUADORES. Los evaluadores son los responsables de liderar y dar aplicación a la 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.
- b) Solicitar oportunamente 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 de esta resolución.
- 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 o reconcertación de labores y/o metas o realizar su fijación.
- e) Hacer seguimiento al cumplimiento de lo concertado con el evaluado y documentar dicho proceso, mínimo dos (2) veces durante el periodo de prueba.
- f) Dar cumplimiento a los términos establecidos mediante este acto administrativo para realizar el proceso de evaluación del desempeño laboral de sus evaluados.
- g) Recopilar los soportes o evidencias para la evaluación de período de prueba, o solicitarlos a otros servidores de la dependencia cuando lo consideren necesario.
- h) Remitir al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral los documentos soporte para resolver los recursos, impedimentos y recusaciones.
- i) Llevar a cabo la evaluación del período de prueba del evaluado, o la calificación parcial en los casos donde se requiera, y la retroalimentación de su desempeño laboral.
- j) Resolver los recursos de reposición que sean interpuestos, así como conceder ante el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral el recurso de apelación, de ser necesario.
- k) Manifestar por escrito al Comité de Evaluación del Desempeño Laboral de la entidad, la configuración de alguna de las causales de impedimento contempladas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, inmediatamente tenga conocimiento del hecho.

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) Dar cumplimiento a los términos establecidos mediante este acto administrativo para realizar el proceso de evaluación del desempeño laboral.
- c) Participar en el proceso de concertación o reconcertación de labores y/o metas y dar cumplimiento.
- d) Solicitar al Directivo Superior del evaluador la asignación de fecha y hora para llevar a cabo la concertación o reconcertación de labores y/o metas, cuando el evaluador no proceda, conforme a los términos establecidos en la presente resolución.
- e) Solicitar oportunamente al Directivo Superior 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 de esta resolución.
- f) Entregar a su evaluador los soportes con los que cuenta para la evaluación del desempeño laboral en período de prueba o la calificación parcial en los casos donde se requiera.



Hoja 8 RESOLUCIÓN N°

“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”

- g) Solicitar al Directivo Superior del evaluador la asignación de la evaluación del desempeño laboral en período de prueba o la calificación parcial en los casos donde se requiera, 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 o Comité de Evaluación del Desempeño Laboral según corresponda, los documentos soporte para resolver los recursos y recusaciones.

ARTÍCULO 17. SANCIONES DISCIPLINARIAS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES A CARGO DEL EVALUADOR. De conformidad con lo establecido en el artículo 77 del Decreto Ley 020 de 2014, incurrirán en falta disciplinaria, los evaluadores que no cumplan con la obligación de evaluar o que no lo hagan dentro de los términos establecidos, a menos que justifiquen el retraso y sin perjuicio de cumplir con la misma. Quien tenga conocimiento del incumplimiento deberá informar por escrito y de manera inmediata a la autoridad disciplinaria competente.

ARTÍCULO 18. 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 el cumplimiento de la evaluación del desempeño laboral, una vez vencido el término para realizar la evaluación en período de prueba.
- c) Tramitar la declaración de insubsistencia de los nombramientos de los servidores con evaluación de período de prueba en firme y con resultado insatisfactorio.
- d) Presentar, cuando sea requerido, informes relacionados con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño en período de prueba.
- e) Las demás que se requieren para la implementación, fortalecimiento y mejora de la evaluación de período de prueba de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.

PARÁGRAFO. En el requerimiento referido en el literal b) 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. RESPONSABILIDADES DE LAS SUBDIRECCIONES REGIONALES DE APOYO. Corresponde a las Subdirecciones Regionales de Apoyo:

- a) Designar un servidor responsable del proceso que, de manera exclusiva, asesore y realice acompañamiento del proceso de evaluación del desempeño laboral en su jurisdicción y de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Subdirección de Talento Humano.
- b) Apoyar en las jornadas de socialización del proceso de evaluación del desempeño laboral, bajo los parámetros y la orientación dada por parte de la Subdirección de Talento Humano.
- c) Las demás que se requieren para la implementación de la Evaluación de período de prueba de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.

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



Hoja 9 RESOLUCIÓN N°

“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”

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

ARTÍCULO 21. 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, asumir la responsabilidad para la implementación y funcionamiento tecnológico oportuno del sistema que contiene los instrumentos de evaluación del desempeño laboral en período de prueba, para el cumplimiento del presente acto administrativo.

CAPÍTULO III

CONCERTACIÓN O RECONCERTACIÓN DE LABORES Y/O METAS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 22. CONCERTACIÓN DE LABORES Y/O METAS. El evaluador y el evaluado deben concertar las labores y/o metas de las competencias funcionales y las competencias comportamentales a cumplir por parte del evaluado desde el día de la posesión en período de prueba hasta el día que finalice los ciento ochenta (180) días calendario que corresponden a los seis (06) meses establecidos en el Decreto Ley 020 de 2014, para las actividades o actuaciones más relevantes, en razón a las funciones específicas que realizará en la dependencia donde fue nombrado el servidor en período de prueba, que sean medibles y posibles de realizar durante el período de evaluación, tiempo en el cual, no podrán ser modificadas sus funciones, a excepción, de lo señalado en el artículo 23 de la presente Resolución.

Logrado el consenso en las labores y/o metas, el evaluador deberá formalizarla en el instrumento de evaluación del desempeño laboral correspondiente, para ser aprobada por el evaluado.

PARÁGRAFO 1°. El evaluador y el evaluado deben llevar a cabo todo el proceso de concertación de labores y/o metas hasta su finalización dentro del término establecido en la presente resolución. Dado que el proceso de evaluación es continuo, se deben concertar todos los días del período de prueba.

PARÁGRAFO 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Decreto Ley 020 de 2014, si el servidor presenta una interrupción del período de prueba por lapsos superiores a treinta (30) días calendario continuos o discontinuos, el período de prueba debe ampliarse por un término igual al de la interrupción, motivo por el cual, la fecha fin del período de prueba y la fecha fin de la concertación de labores y/o metas corresponderá a la fecha fin de los días que fuesen ampliados.

ARTÍCULO 23. RECONCERTACIÓN DE LABORES Y/O METAS. Durante el período de prueba procede la reconcertación únicamente por la ocurrencia de circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, por orden judicial y por necesidades del servicio debidamente justificadas, siempre y cuando medie acto administrativo, toda vez que durante el período de prueba no se le podrá efectuar ningún movimiento que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.

Logrado el consenso en las labores y/o metas, el evaluador deberá formalizarla en la herramienta de evaluación del desempeño laboral correspondiente, para ser aprobada por el evaluado.



Hoja 10 RESOLUCIÓN N°

“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°. El evaluador y el evaluado deben llevar a cabo todo el proceso de reconcertación de labores y/o metas hasta su finalización dentro del término establecido en la presente resolución. Dado que el proceso de evaluación es continuo, cuando aplique la reconcertación, se deben tener en cuenta todos los días reconcertados,

PARÁGRAFO 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Decreto Ley 020 de 2014, si el servidor presenta una interrupción del período de prueba por lapsos superiores a treinta (30) días calendario continuos o discontinuos, el período de prueba debe ampliarse por un término igual al de la interrupción, motivo por el cual, la fecha fin del período de prueba y la fecha fin de la reconcertación de labores y/o metas corresponderá a la fecha fin de los días que fuesen ampliados.

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 desde el inicio del período de prueba. Para tal fin, el evaluador debe citar al evaluado indicando la fecha, hora y lugar de la reunión. En caso de no efectuarse la reunión podrá reprogramarse dentro del mismo término.

El término para efectuar la reconcertación de labores y/o metas es de quince (15) días hábiles, a partir de la fecha corte de la última calificación parcial y se aplicará el mismo procedimiento de la citación establecido para la concertación de labores y/o metas.

PARÁGRAFO 1°. El proceso de concertación o reconcertación de labores y/o metas, hasta su finalización, se debe realizar dentro del término establecido en esta resolución, para lo cual, el evaluador y el evaluado deben realizar el proceso en el menor tiempo posible, respectivamente, para dar cumplimiento.

PARÁGRAFO 2°. 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 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 Directivo Superior de su evaluador, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del término, la asignación de fecha, hora y lugar para realizarla.

El Directivo 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 Directivo Superior 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



Hoja 11 RESOLUCIÓN N°

“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”

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 es el proceso mediante el cual el evaluador establece las labores y/o metas de las competencias funcionales y comportamentales, en razón a las funciones desempeñadas por los servidores en la Fiscalía General de la Nación, cuando no se logra un consenso con el evaluado por alguna de las siguientes causales:

- a) Inasistencia del evaluado a la segunda reunión de concertación o reconcertación.
- 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 enviadas 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 teniendo en cuenta 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 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.

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 30. EVALUACIÓN DE PERÍODO DE PRUEBA. Comprende los seis (6) meses, que corresponden a ciento ochenta (180) días calendario, desde la fecha de posesión hasta el último día que labore el servidor en período de prueba, y debe asignarse de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- a) La evaluación consiste en la asignación de un valor al desempeño laboral de servidor que evidencie el cumplimiento de las labores y/o metas concertadas o reconcertadas.
- b) La evaluación debe reflejar el resultado obtenido para cada una de las competencias aplicables al evaluado (competencias funcionales y competencias comportamentales), de acuerdo con los parámetros establecidos para tal fin.
- c) En los casos donde se presente alguna de las siguientes circunstancias, antes de finalizar el período de prueba, se deberá generar una calificación parcial donde se asigne una nota que mida el avance hasta la fecha de corte de esa calificación:

1. **Cambio de evaluador:** Esta calificación aplica cuando han transcurrido más de treinta (30) días calendario del período de prueba del evaluado bajo la responsabilidad del evaluador saliente. Si no se ha cumplido este tiempo, el evaluador, una vez conozca la circunstancia que origina el cambio, deberá registrar obligatoriamente un seguimiento en el instrumento de evaluación, en el cual indique el avance alcanzado por el servidor en período de prueba respecto de las labores y/o metas concertadas en las competencias funcionales y los indicadores establecidos para las competencias comportamentales.



Hoja 12 RESOLUCIÓN N°

“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”

2. **Circunstancias especiales:** Esta calificación aplica de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la presente resolución (fuerza mayor o caso fortuito, por orden judicial y por necesidades del servicio debidamente justificadas, siempre y cuando medie acto administrativo). Esta calificación puede generarse en cualquier momento del período de prueba, independientemente de los días transcurridos.
3. **Interrupción del período de prueba:** Esta calificación aplica cuando el evaluado presenta una situación administrativa con una separación temporal del servicio o de las funciones del empleo por más de treinta (30) días calendario consecutivos. Esta calificación parcial puede generarse en cualquier momento del período de prueba, independientemente de los días transcurridos y se calificará hasta el día anterior al inicio de la situación administrativa.
4. **Tiempo faltante:** Esta calificación aplica cuando, al finalizar el período de prueba, se registra previamente calificaciones parciales y hace falta asignar una nota en la competencia funcional y comportamental hasta el último día del período de prueba. Esta calificación parcial puede generarse por tiempos menores a treinta (30) días calendario, para completar los ciento ochenta (180) días calendario del período de prueba.

Estas calificaciones parciales harán parte de la evaluación del desempeño laboral de período de prueba, en atención a la ponderación de los días registrados en cada una de ellas, y deberán ser calificados todos los días, teniendo en cuenta que el tiempo del período de prueba es continuo.

PARÁGRAFO 1°. Para los servidores públicos en período de prueba que aspiran a adquirir derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes, la evaluación de período de prueba está compuesta por el resultado del desempeño laboral, que equivale al 90% de la nota definitiva de la evaluación, y el cumplimiento del componente de formación y capacitación que realice el servidor(a) con la Dirección de Altos Estudios, el cual equivale al 10% de la nota definitiva de la evaluación.

PARÁGRAFO 2°. La evaluación de período de prueba no procede si el evaluado renuncia antes de finalizar su período de prueba, y tampoco procede realizar una calificación parcial.

PARÁGRAFO 3°. Si el evaluado presentó una interrupción del período de prueba por lapsos superiores a treinta (30) días calendarios consecutivos, se debe realizar una calificación parcial hasta el último día que laboró, antes de iniciar la situación administrativa, y el período de prueba debe ampliarse por un término igual al de la interrupción, motivo por el cual, la fecha fin del período de prueba corresponderá a la fecha fin de los días que fueran ampliados.

PARÁGRAFO 4°. Si el evaluado presentó una interrupción del período de prueba por lapsos superiores a treinta (30) días calendario no consecutivos, no se realiza una calificación parcial y el período de prueba debe ampliarse por un término igual al de la interrupción, motivo por el cual, la fecha fin del período de prueba corresponderá a la fecha fin de los días que fueran ampliados.

ARTÍCULO 31. ASIGNACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE PERÍODO DE PRUEBA El evaluador debe asignar la evaluación de período de prueba dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se finalice el período de prueba.

PARÁGRAFO 1°. Las calificaciones parciales que se realicen en atención a las circunstancias previstas en el artículo 30° de la presente resolución, el término para asignar la calificación parcial es dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se produce la circunstancia que la origina.



Hoja 13 RESOLUCIÓN N°

“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 2°. Aprobado el período de prueba por obtener evaluación satisfactoria o sobresaliente, el evaluador debe expedir una constancia de ejecutoria después de agotar el procedimiento administrativo de conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que establezca la fecha de firmeza de la evaluación de período de prueba, momento en el cual, el evaluado adquiere los derechos de carrera.

ARTÍCULO 32. RENUENCIA DEL EVALUADOR PARA ASIGNAR LA EVALUACIÓN DE PERÍODO DE PRUEBA. Si el evaluador no asigna la evaluación dentro del término establecido, el evaluado debe solicitar a su evaluador la asignación de su evaluación.

Si pese a ser requerido el evaluador, no da cumplimiento a su obligación, el Directivo Superior inmediato del evaluador, por solicitud del evaluado, debe asignar la evaluación o designar un evaluador ad hoc, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del término, a excepción del despacho del Fiscal General de la Nación y el Vicefiscal General de la Nación el cual será asumido por el Director Asuntos Jurídicos.

PARÁGRAFO. En el caso de una calificación parcial, procede la misma disposición de la evaluación de período de prueba por renuencia del evaluado para la asignación de la evaluación.

ARTÍCULO 33. 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 70 a la evaluación, que se entiende satisfactorio en el puntaje mínimo.

PARÁGRAFO. El Directivo de la dependencia donde se encuentre adscrito el servidor en período de prueba emitirá acto administrativo con la asignación del puntaje mínimo satisfactorio en la evaluación de período de prueba y notificará al evaluado del resultado obtenido con el fin que se surta el trámite administrativo de conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en relación con los recursos de Ley y firmeza de los actos administrativos.

ARTÍCULO 34. IMPROCEDENCIA DE LA EVALUACIÓN ANTICIPADA. No procede la evaluación anticipada durante el período de prueba.

CAPÍTULO V

NOTIFICACIONES, RETROALIMENTACIÓN Y RECURSOS DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 35. COMUNICACIONES Y CITACIONES. Las comunicaciones y citaciones referidas en la presente resolución deben ser realizadas a través del sistema, salvo en los casos en que exista disposición contraria.

ARTÍCULO 36. 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.

PARÁGRAFO 1°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 76 del Decreto Ley 020 de 2014, el resultado de la evaluación del período de prueba debe ser realizado por el responsable de



Hoja 14 RESOLUCIÓN N° *“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”*

evaluar, y notificado personalmente al evaluado, en los términos señalados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO 2°. De conformidad con lo establecido en el artículo 80 del Decreto Ley 020 de 2014, la notificación personal se podrá realizar de manera electrónica, siempre que el servidor evaluado lo autorice y que el mensaje electrónico contenga: (i) copia íntegra y auténtica del acto administrativo, (ii) informe el recurso, plazo y autoridad que puede interponer el evaluado, y (iii) el medio electrónico cuente con un desarrollo tecnológico que permita certificar la fecha y hora en que el interesado accedió al mensaje.

ARTÍCULO 37. RETROALIMENTACIÓN. El evaluador debe realizar una retroalimentación, de los resultados obtenidos en la evaluación de período de prueba.

ARTÍCULO 38. RECURSO DE REPOSICIÓN. Procede en contra de la(s) calificación(es) parcial(es) o la evaluación 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(s) calificación(es) parcial(es) y/o evaluación de período de prueba.

PARÁGRAFO 1°. En ningún caso procede recurso de reposición respecto de asuntos resueltos mediante recursos anteriores.

PARÁGRAFO 2°. El evaluador, igualmente atenderá los recursos de reposición presentados en contra del resultado del componente de formación y capacitación. Para esto, solicitará a la Dirección de Altos Estudios el expediente académico y los soportes documentales correspondientes. Estos serán incluidos en la respuesta del recurso.

ARTÍCULO 39. RECURSO DE APELACIÓN. Procede en contra de la evaluación 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 evaluador, quien es la instancia que concede el recurso ante el Comité de Evaluación del Desempeño Laboral.

PARÁGRAFO. El Comité de Evaluación del Desempeño Laboral atenderá igualmente los recursos de apelación presentados en contra del resultado del componente de formación y capacitación. Para esto, solicitará a la Dirección de Altos Estudios el expediente académico y los soportes documentales que serán incluidos en la respuesta del recurso.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 40. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA. El resultado de la evaluación en período de prueba se debe ubicar e interpretar en cuatro niveles de acuerdo con la siguiente escala:

RESULTADO	NIVEL
90 - 100	Sobresaliente
80 - 89.99	Satisfactorio Superior
70 - 79.99	Satisfactorio Aceptable
0 - 69.99	Insatisfactorio



Hoja 15 RESOLUCIÓN N°

“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 41. INSUBSISTENCIA DEL NOMBRAMIENTO. Si el resultado de la evaluación de período de prueba es insatisfactorio; una vez en firme, el nombramiento del servidor será declarado insubsistente.

PARÁGRAFO 1°. Una vez en firme y debidamente ejecutoriada el resultado de la evaluación de período de prueba, el evaluador deberá informar de esta circunstancia a la Subdirección de Talento Humano de la entidad, o quien haga sus veces, adjuntando para el efecto los soportes documentales, quien proyectará el acto administrativo para la declaratoria de insubsistencia.

PARÁGRAFO 2°. El resultado insatisfactorio en la evaluación de período de prueba del servidor en carrera que cuente con la situación administrativa de comisión para cumplir período de prueba regresará al empleo de carrera del cual es titular y conservará su inscripción en el Registro Público de Inscripción de Carrera.

ARTÍCULO 42. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE CARRERA. El servidor que alcance un resultado satisfactorio aceptable, satisfactorio superior o sobresaliente en la evaluación del período de prueba, el evaluador debe expedir una constancia de ejecutoria después de agotar el procedimiento administrativo de conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que establezca la fecha de firmeza de la evaluación de período de prueba, momento en el cual, el evaluado adquirirá derechos de carrera.

CAPÍTULO VII

IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 43. CAUSALES. Son causales de impedimento y recusación las establecidas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 44. 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 45. 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 46. 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 47. 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.



Hoja 16 RESOLUCIÓN N°

“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 48. 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.

CAPÍTULO VIII

IMPLEMENTACIÓN

ARTÍCULO 49. ADOPCIÓN DEL INSTRUMENTO. Por medio de la presente resolución, se adoptan los parámetros para la evaluación del desempeño laboral de los servidores en período de prueba que aspiren a obtener derechos de carrera en la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 50. 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, les será aplicable lo dispuesto en la Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018 y finalizarán su período de prueba con la herramienta de evaluación vigente al momento de su posesión.

ARTÍCULO 51. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución rige a partir de la fecha de la publicación y deroga expresamente los artículos de la Resolución No. 0-1549 del 20 de diciembre de 2018 que se refieran al período de prueba y demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los