



## **ANEXO**

### **PARÁMETROS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA**

Este documento contiene los parámetros para la evaluación del desempeño laboral de los servidores en período de prueba de la Fiscalía General de la Nación (FGN). En concreto, este escrito desarrolla las competencias de evaluación con sus respectivos valores porcentuales, los lineamientos para la concertación, las pautas para la definición de las labores y/o metas, la forma de plantear los indicadores asociados, el peso ponderado que se debe asignar a cada una de las labores y/o metas y la metodología para asignar las notas en la evaluación de período de prueba.

La fijación de estos parámetros tiene múltiples propósitos. En primer lugar, regulan la evaluación del desempeño laboral en la FGN, con el fin de establecer si el servidor en período de prueba cuenta con las calidades, condiciones y competencias para obtener los derechos de carrera administrativa en la entidad. Asimismo, permite 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.

De otro lado, y 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, este sistema de evaluación del desempeño laboral contempla, como uno de sus componentes, la formación y capacitación brindada por la Dirección de Altos Estudios. Específicamente, tal componente está dirigido a los perfiles antes delimitados (fiscales delegados de todas las categorías, salvo fiscales delegados y auxiliares ante la Corte Suprema de Justicia, y asistentes de fiscal).

Los evaluadores deberán priorizar en la concertación aquellas labores y/o metas que se articulen con el cumplimiento de los objetivos específicos en el marco del Direccionamiento Estratégico de la FGN, para 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.

#### **I. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN PERÍODO DE PRUEBA.**

Para los servidores en período de prueba que aspiran a tener derechos de carrera en la FGN, el proceso de evaluación del desempeño laboral está compuesto por:



HOJA No. 2 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

i. Servidores con empleos del área de fiscalías, en los niveles profesional y técnico, en las denominaciones correspondientes:

Estará conformado por la nota del *desempeño laboral* (competencias funcionales y competencias comportamentales), el cual tendrá un peso porcentual del 90%; y la nota obtenida en el componente de *formación y capacitación*, el cual tendrá un peso porcentual de 10% del resultado final de la Evaluación del Período de Prueba.

| EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL |                                     | PESO PORCENTUAL |
|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| a) Desempeño Laboral             | Competencias Funcionales (80%)      | 90%             |
|                                  | Competencias Comportamentales (20%) |                 |
| b) Formación y Capacitación      |                                     | 10%             |

ii. Servidores con empleos de las áreas de policía judicial y administrativa, de los niveles profesional, técnico y asistencial:

Estará conformado por la nota del *desempeño laboral* (competencias funcionales y competencias comportamentales), el cual tendrá un peso porcentual del 100%, del resultado final de la Evaluación del Período de Prueba.

| EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL |                                     | PESO PORCENTUAL |
|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| a) Desempeño Laboral             | Competencias Funcionales (80%)      | 100%            |
|                                  | Competencias Comportamentales (20%) |                 |

II. COMPETENCIAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Para obtener la nota definitiva del **desempeño laboral** en la evaluación de los servidores en período de prueba de la FGN, se debe tener en cuenta las siguientes competencias:

- Competencias funcionales.** Evalúa el rendimiento de los servidores 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 entre el evaluador y el evaluado y tendrá un peso porcentual del 80% dentro de la nota definitiva del desempeño laboral.
- 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 funciones y que generan un impacto positivo en la prestación del servicio, el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, y tendrá un peso porcentual del 20% dentro de la nota definitiva del *desempeño laboral*.



### HOJA No. 3 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

---

Con base en el Direccionamiento Estratégico de la FGN, los valores porcentuales asignados a las competencias de evaluación parten de la priorización de la investigación en las regiones, la atención integral a las víctimas, la promoción de la justicia premial y una gestión ágil y transparente basada en herramientas tecnológicas, para fortalecer la confianza pública en el sistema judicial y proteger los derechos fundamentales de la ciudadanía.

Las competencias funcionales y comportamentales se concertarán desde la fecha de posesión hasta el último día que labore el servidor en período de prueba durante los seis (6) meses, que corresponden a ciento ochenta (180) días calendario del período de prueba, 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.

#### **1. Competencias Funcionales**

La medición se basa en la gestión individual y las actividades realizadas por cada servidor en período de prueba en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo, seguimiento, control y mejora, según corresponda, durante el período de evaluación.

Sus resultados deben ser contrastados con las labores y/o metas concertadas entre el evaluador y el evaluado al inicio del período correspondiente.

**1.1. Lineamientos para concertación de labores y/o metas de las competencias funcionales.** La concertación de labores y/o metas para las competencias funcionales de la evaluación del desempeño laboral de los servidores en período de prueba de la entidad, se realizará conforme a los siguientes lineamientos:

- a) En el instrumento de evaluación se visualizará las labores y/o metas que se encuentran preestablecidas asociadas a la dependencia y al empleo del servidor en período de prueba, y de esa lista preestablecida, se eligen las labores y/o metas aplicables al evaluado, que den cumplimiento a los objetivos específicos en el marco del Direccionamiento Estratégico de la FGN.
- b) El evaluador debe realizar un apropiado desarrollo del proceso de concertación de labores y/o metas, garantizando el equilibrio de los resultados que se exigen a nivel de la dependencia, teniendo como base las labores y/o metas concertadas para cada uno de los servidores a su cargo, y así asegurar que los objetivos grupales e individuales se encuentren alineados.



#### HOJA No. 4 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

---

- c) Las labores y/o metas son consistentes con los objetivos de la dependencia en la que labora el servidor y a las funciones establecidas en el manual de funciones de la entidad.
- d) Se debe registrar para cada una de las labores y/o metas concertadas el porcentaje de cumplimiento frente a lo esperado (*"Tipo de Medición"*). Lo anterior determinará lo que el evaluado debe realizar.
- e) Asimismo, se debe asignar el peso ponderado según la relevancia que se establezca a cada compromiso concertado y que impacte en el cumplimiento de la misión institucional dentro del período de evaluación, los cuales, serán establecidos por el servidor que actúa como evaluador, valores que deben sumar el 100% del total de la competencia funcional.
- f) Las actuaciones deben ser medibles, para lo cual, se cuenta con el indicador de la meta preestablecido, para cada una de las labores y/o metas (porcentaje de cumplimiento frente a lo esperado), el cual, debe contar con el respectivo portafolio de evidencias que permita comprobar el cumplimiento de los resultados concertados.
- g) Cada labor y/o meta se evaluará teniendo en cuenta el cumplimiento y la calidad durante la ejecución de su labor dentro del período evaluado.
- h) La concertación de labores y/o metas debe contemplar los recursos físicos, tecnológicos y humanos con los que cuenta el servidor.
- i) De manera excepcional y con soporte debidamente justificado, se permitirá ingresar en el instrumento de evaluación nuevas labores y/o metas, **con los mismos campos de los indicadores preestablecidos.**

1.2. ***Pautas para registrar las labores y/o metas de las competencias funcionales.*** Las labores y/o metas se deben concertar conforme a las siguientes pautas:

De la lista preestablecida de las **labores y/o metas** asociadas a cada dependencia, se debe seleccionar aquellas aplicables al evaluado en período de prueba, teniendo en cuenta el empleo del servidor. Deben concertarse mínimo tres (3) y máximo cinco (5) labores y/o metas.

Cada labor y/o meta seleccionada cuenta con la información de cada dependencia y en donde se registran los siguientes campos:

- a) En el campo **ENFOQUE ESTRATÉGICO** se visualizará uno (01) de los enfoques estratégicos de acuerdo con lo establecido en los



HOJA No. 5 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

objetivos específicos del Direccionamiento Estratégico de la entidad o apoyo transversal, y que fue seleccionado por la dependencia durante la construcción del indicador, con el fin de articular la labor y/o meta con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

| ENFOQUE ESTRATÉGICO |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | LABORES Y/O METAS |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1                   | 3. FORTALECER LAS RUTAS ESPECIALES DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                   |
| 2                   | 1. PRIORIZAR LAS INVESTIGACIONES CON ENFOQUE TERRITORIAL<br>2. FORTALECER EL ANÁLISIS CRIMINAL CON APOYO EN LA TECNOLOGÍA<br>3. FORTALECER LAS RUTAS ESPECIALES DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS<br>4. DINAMIZAR LOS MECANISMOS DE TERMINACIÓN ANTICIPADA Y MEJORAR LA IM<br>5. IMPLEMENTAR INDICADORES COMPATIBLES CON NUESTRAS METAS INSTITUCIO<br>6. APOYO TRANSVERSAL |                   |

b) En el campo **LABORES Y/O METAS** se visualiza en detalle la información de la labor y/o meta seleccionada por el evaluador, aplicable al evaluado en relación con el cumplimiento del objetivo específico o apoyo transversal seleccionado, en el marco del Direccionamiento Estratégico de la Fiscalía General de la Nación, conforme a los siguientes lineamientos:

**Acción:** Verbo en infinitivo que indique la labor y/o meta que será alcanzada.

**Sujeto:** Es el objeto sobre el cual recae la acción.

**Precisión:** Se debe indicar de manera específica, cuál es el alcance de la labor y/o meta a realizar.

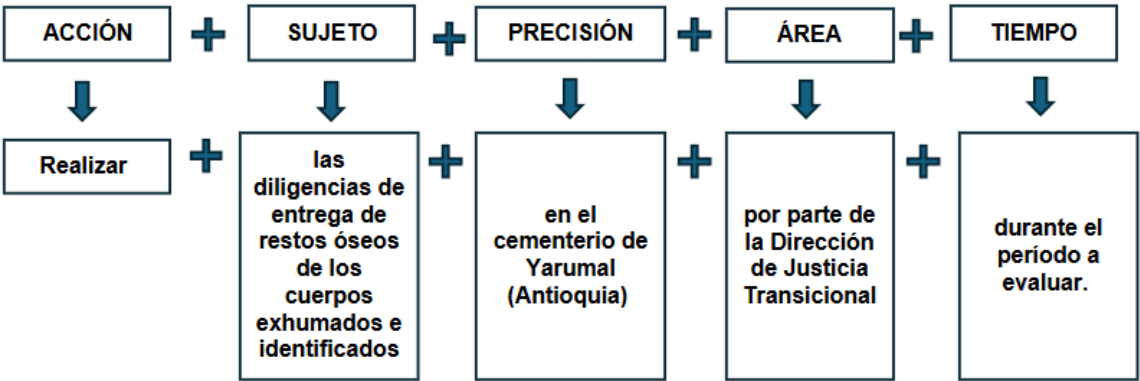
**Área:** Indica explícitamente el proceso o dependencia al cual va a impactar la labor y/o meta.

**Tiempo:** Plantea cuál es el plazo para lograr la labor y/o meta durante los seis (6) meses, que corresponden a ciento ochenta (180) días calendario del período de prueba en caso de concertación de labores y/o metas, o al tiempo restante para finalizar dicho período en caso de reconcertación.

**Ejemplo** de la información que se visualizará en el campo **LABORES Y/O METAS**:



HOJA No. 6 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba



De acuerdo con lo anterior, la descripción de la labor y/o meta se encontrará registrada de la siguiente manera:

| ENFOQUE ESTRATÉGICO |                                                               | LABORES Y/O METAS                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | 3. FORTALECER LAS RUTAS ESPECIALES DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS | Realizar las diligencias de entrega de cadáveres a los familiares de los cuerpos exhumados e identificados en el cementerio de Yarumal (Antioquia) por parte de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar. |

c) En el campo **ACTIVIDADES ASOCIADAS** se relacionan las actividades por cada labor y/o meta registrada, en donde se describen las acciones a realizar por el evaluado para el cumplimiento de las mismas.

| LABORES Y/O METAS                                                                                                                                                                                                                    | ACTIVIDADES ASOCIADAS                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Realizar las diligencias de entrega de cadáveres a los familiares de los cuerpos exhumados e identificados en el cementerio de Yarumal (Antioquia) por parte de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar. | 1. Coordinar el apoyo psicosocial con las instancias pertinentes.                 |
|                                                                                                                                                                                                                                      | 2. Preparar la orientación jurídica en relación con el estado actual del proceso. |
|                                                                                                                                                                                                                                      | 3. Brindar la explicación técnico científica a los familiares.                    |

d) En el campo **INDICADOR DE LA META** se registra la medición que se va a utilizar para verificar el cumplimiento logrado de la meta, a través de la aplicación del siguiente criterio:

Total realizado

X 100

Total asignado



HOJA No. 7 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

A continuación, se presenta un ejemplo de un indicador que pretende evaluar la productividad del servidor en período de prueba de la entidad:

| INDICADOR DE LA META                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>Número de cadáveres entregados</div> <div><div></div>X 100</div> <div>Total de casos asignados para entrega de cadáveres</div> |

| LABORES Y/O METAS                                                                                                                                                                                                                    | ACTIVIDADES ASOCIADAS                                                             | INDICADOR DE LA META                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Realizar las diligencias de entrega de cadáveres a los familiares de los cuerpos exhumados e identificados en el cementerio de Yarumal (Antioquia) por parte de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar. | 1. Coordinar el apoyo psicosocial con las instancias pertinentes.                 | <div>Número de cadáveres entregados</div> <div><div></div>X 100</div> <div>Total de casos asignados para entrega de cadáveres</div> |
|                                                                                                                                                                                                                                      | 2. Preparar la orientación jurídica en relación con el estado actual del proceso. |                                                                                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                      | 3. Brindar la explicación técnico científica a los familiares.                    |                                                                                                                                     |

- e) El campo **PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS** corresponde al expediente que contiene los documentos verificables, soportes empíricos previamente acordados y/o evidencias que contienen las pruebas que demuestran el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados para la Evaluación del Desempeño Laboral, cuyo propósito es establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el período de evaluación, como producto o resultado del desempeño del servidor.

| LABORES Y/O METAS                                                                                                                                                                                                                    | ACTIVIDADES ASOCIADAS                                                             | INDICADOR DE LA META                                                                                                                | PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Realizar las diligencias de entrega de cadáveres a los familiares de los cuerpos exhumados e identificados en el cementerio de Yarumal (Antioquia) por parte de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar. | 1. Coordinar el apoyo psicosocial con las instancias pertinentes.                 | <div>Número de cadáveres entregados</div> <div><div></div>X 100</div> <div>Total de casos asignados para entrega de cadáveres</div> | Actas de entrega de cadáveres a los familiares, informes, oficios, correos electrónicos |
|                                                                                                                                                                                                                                      | 2. Preparar la orientación jurídica en relación con el estado actual del proceso. |                                                                                                                                     |                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                                      | 3. Brindar la explicación técnico científica a los familiares.                    |                                                                                                                                     |                                                                                         |

Una vez seleccionado el indicador preestablecido aplicable al evaluado y se visualice la información anteriormente relacionada, se debe diligenciar los siguientes campos:

- f) **Tipo de Medición:** Definido como el **porcentaje** de cumplimiento frente a lo esperado, el cual, es asignado por el servidor que actúa como evaluador, previa concertación con el evaluado.

El valor porcentual registrado será el referente para determinar la nota de cumplimiento, después de aplicar la medición registrada en el campo “Indicador de la Meta”.





## HOJA No. 8 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

---

- g) En el campo **PESO PONDERADO SEGÚN RELEVANCIA DE CADA COMPROMISO** se debe asignar a cada una de las labores y/o metas concertadas un peso porcentual, según la relevancia de cada compromiso para el cumplimiento de la misión que se establezca a las labores y/o metas dentro del proceso.

El valor asignado en el “*Peso ponderado según relevancia de cada compromiso*” será aplicado a la nota obtenida para cada labor y/o meta, según corresponda.

La asignación del peso porcentual es realizada por parte del servidor que actúa como evaluador, hasta alcanzar el 100%. Es de precisar que el valor asignado varía de acuerdo con el número de indicadores y relevancia establecida por el evaluador en lo concertado y en ningún caso debe exceder el 100%.





HOJA No. 9 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

A continuación, se presenta un ejemplo de los campos “Tipo de medición” y “Peso ponderado según relevancia de cada compromiso”:

| I. COMPETENCIAS FUNCIONALES |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                       |                                                                                                       |                                                                                                                   |                                                                                         |                                                                                        |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| ENFOQUE ESTRATÉGICO         |                                                               | LABORES Y/O METAS                                                                                                                                                                                                                    | TIPO DE MEDICIÓN<br>(Porcentaje de cumplimiento frente a lo esperado) | ACTIVIDADES ASOCIADAS                                                                                 | INDICADOR DE LA META                                                                                              | PORTAFOLIO DE EVIDENCIA                                                                 | PESO PONDERADO SEGÚN RELEVANCIA DE CADA COMPROMISO (Se asigna al momento de concertar) |
| 1                           | 3. FORTALECER LAS RUTAS ESPECIALES DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS | Realizar las diligencias de entrega de cadáveres a los familiares de los cuerpos exhumados e identificados en el cementerio de Yarumal (Antioquia) por parte de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar. | 100                                                                   | 1. Coordinar el apoyo psicosocial con las instancias pertinentes.                                     | Número de cadáveres entregados / Total de casos asignados para entrega de cadáveres x 100                         | Actas de entrega de cadáveres a los familiares, informes, oficios, correos electrónicos | 55%                                                                                    |
|                             |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                       | 2. Preparar la orientación jurídica en relación con el estado actual del proceso.                     |                                                                                                                   |                                                                                         |                                                                                        |
|                             |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                       | 3. Brindar la explicación técnico científica a los familiares.                                        |                                                                                                                   |                                                                                         |                                                                                        |
| 2                           | 2. FORTALECER EL ANÁLISIS CRIMINAL CON APOYO EN LA TECNOLOGÍA | Lograr utilidad de los informes de análisis de patrones de los casos priorizados asignados por los Fiscales Delegados Ante el Tribunal del Distrito de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar.          | 95                                                                    | 1. Realizar toma de entrevistas a las víctimas asociadas a los casos priorizados.                     | Número de informes de análisis de patrones validados / Total de informes de análisis de patrones realizados x 100 | Informes de análisis de patrones, registros de audiencias con Magistrados               | 30%                                                                                    |
|                             |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                       | 2. Realizar análisis estadístico a las entrevistas recolectadas, con el fin de obtener los patrones.  |                                                                                                                   |                                                                                         |                                                                                        |
| 3                           | 3. FORTALECER LAS RUTAS ESPECIALES DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS | Apoyar las jornadas de víctimas en el marco de la Justicia Transicional que le sean asignadas en los departamentos o municipios asignados a la región sur de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar.    | 100                                                                   | 1. Diligenciar la información en los formatos de registro de hechos atribuibles a los grupos armados. | Número de jornadas realizadas/ Total de jornadas programadas y asignadas x 100                                    | Formatos de hechos atribuibles a los grupos armados, informes                           | 15%                                                                                    |
|                             |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                       | 2. Brindar orientación a las víctimas en el marco de la Justicia Transicional.                        |                                                                                                                   |                                                                                         |                                                                                        |
| 4                           |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                       |                                                                                                       |                                                                                                                   |                                                                                         |                                                                                        |
|                             |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                       |                                                                                                       |                                                                                                                   |                                                                                         | 100.00%                                                                                |



## **HOJA No. 10 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba**

### **2. Competencias Comportamentales**

Estas competencias miden 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.

Las competencias comportamentales se concertan de acuerdo con el nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial) al cual pertenezca el empleo del evaluado en período de prueba (el sistema solamente le permitirá visualizar las competencias comportamentales asociadas al nivel jerárquico del servidor), de las cuales, se deberán concertar las que sean aplicables al servidor y son concertadas al 100%.

De la siguiente lista<sup>1</sup> y según el nivel jerárquico que aplique, se deben seleccionar mínimo tres (3) y máximo cinco (5) competencias:

---

<sup>1</sup> Decreto 815 de 2018.



HOJA No. 11 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral  
de los servidores en período de prueba

2.1. Nivel Profesional

| Competencia                | Definición de la competencia                                                                                                                                     | Conductas asociadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aporte técnico-profesional | Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos. | <ul style="list-style-type: none"><li>· Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos</li><li>· Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad</li><li>· Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista</li><li>· Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles.</li></ul>    |
| Comunicación efectiva      | Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.                | <ul style="list-style-type: none"><li>· Utiliza canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono agradable para el receptor</li><li>· Redacta textos, informes, mensajes, cuadros o gráficas con claridad en la expresión para hacer efectiva y sencilla la comprensión</li><li>· Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida</li><li>· Da respuesta a cada comunicación recibida de modo inmediato</li></ul> |
| Gestión de procedimientos  | Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.  | <ul style="list-style-type: none"><li>· Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos</li><li>· Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas</li><li>· Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos</li></ul>                                                                                                                                                                         |



**HOJA No. 12 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral  
de los servidores en período de prueba**

|                                    |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instrumentación de decisiones      | Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.                                           | <ul style="list-style-type: none"><li>· Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo</li><li>· Adopta decisiones sobre ellas con base en información válida y rigurosa</li><li>· Maneja criterios objetivos para analizar la materia a decidir con las personas involucradas</li><li>· Asume los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo de trabajo al que pertenece</li></ul>                                                                                                                                                               |
| Dirección y Desarrollo de Personal | Favorecer el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, identificando potencialidades personales y profesionales para facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales | <ul style="list-style-type: none"><li>· Identifica, ubica y desarrolla el talento humano a su cargo</li><li>· Orienta la identificación de necesidades de formación y capacitación y apoya la ejecución de las acciones propuestas para satisfacerlas</li><li>· Hace uso de las habilidades y recursos del talento humano a su cargo, para alcanzar las metas y los estándares de productividad</li><li>· Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de las personas y la organización</li></ul>                                                                                                                      |
| Toma de decisiones                 | Elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión                                                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>· Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad</li><li>· Toma en cuenta la opinión técnica de sus colaboradores al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla</li><li>· Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad</li><li>· Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada</li></ul> |



HOJA No. 13 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral  
de los servidores en período de prueba

2.2. Nivel Técnico

| Competencia           | Definición de la competencia                                                                                                      | Conductas asociadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Confiabilidad Técnica | Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad | <ul style="list-style-type: none"><li>· Aplica el conocimiento técnico en el desarrollo de sus responsabilidades</li><li>· Mantiene actualizado su conocimiento técnico para apoyar su gestión</li><li>· Resuelve problemas utilizando conocimientos técnicos de su especialidad, para apoyar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales</li><li>· Emite conceptos técnicos, juicios o propuestas claros, precisos, pertinentes y ajustados a los lineamientos normativos y organizacionales</li></ul> |
| Disciplina            | Adaptarse a las políticas institucionales y generar información acorde con los procesos.                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>· Recibe instrucciones y desarrolla actividades acorde con las mismas</li><li>· Acepta la supervisión constante</li><li>· Revisa de manera permanente los cambio en los procesos</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Responsabilidad       | Conoce la magnitud de sus acciones y la forma de afrontarlas                                                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>· Utiliza el tiempo de manera eficiente</li><li>· Maneja adecuadamente los implementos requeridos para la ejecución de su tarea</li><li>· Realiza sus tareas con criterios de productividad, calidad, eficiencia y efectividad</li><li>· Cumple con eficiencia la tarea encomendad</li></ul>                                                                                                                                                                               |



HOJA No. 14 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral  
de los servidores en período de prueba

2.3. Nivel Asistencial

| Competencia                | Definición de la competencia                                                                                                     | Conductas asociadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Manejo de la información   | Manejar con responsabilidad la información personal e institucional de que dispone.                                              | <ul style="list-style-type: none"><li>· Maneja con responsabilidad las informaciones personales e institucionales de que dispone</li><li>· Evade temas que indagan sobre información confidencial</li><li>· Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea</li><li>· Organiza y custodia de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización</li><li>· No hace pública la información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas</li><li>· Transmite información oportuna y objetiva</li></ul> |
| Relaciones interpersonales | Establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás | <ul style="list-style-type: none"><li>· Escucha con interés y capta las necesidades de los demás</li><li>· Transmite la información de forma fidedigna evitando situaciones que puedan generar deterioro en el ambiente laboral</li><li>· Toma la iniciativa en el contacto con usuarios para dar avisos, citas o respuestas, utilizando un lenguaje claro para los destinatarios, especialmente con las personas que integran minorías con mayor vulnerabilidad social o con diferencias funcionales</li></ul>                                                                                             |
| Colaboración               | Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.                                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>· Articula sus actuaciones con las de los demás</li><li>· Cumple los compromisos adquiridos</li><li>· Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |



**HOJA No. 15 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral  
de los servidores en período de prueba**

**III. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

La Dirección de Altos Estudios tendrá una oferta de formación y capacitación específicamente dirigida a los servidores públicos en período de prueba que aspiran a tener derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes. Dichos servidores públicos podrán cumplir con este componente adelantando y culminando los cursos de la oferta específica e introductoria de formación y capacitación específicamente dirigida a los perfiles antes delimitados (fiscales delegados de todas las categorías, salvo fiscales delegados y auxiliares ante la Corte Suprema de Justicia, y asistentes de fiscal). Lo anterior, de acuerdo con lo previsto en la reglamentación correspondiente.

La nota para el componente de formación y capacitación solamente se visualizará en la Evaluación de Período de Prueba y corresponderá a uno de estos dos (02) resultados:

| RESULTADO DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | NOTA |
|------------------------------------------|------|
| Aprobó                                   | 100  |
| No Aprobó                                | 0    |

**IV. EVALUACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA**

La evaluación en período de prueba es la valoración del desempeño laboral 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.

Si durante el período de prueba, no se presenta ninguna calificación parcial, en atención a las circunstancias establecidas para los servidores en período de prueba de la FGN, el evaluador realizará directamente, en el instrumento establecido, la evaluación de período de prueba, en donde registrará el resultado obtenido para las competencias funcionales y competencias comportamentales.

Si durante el período de prueba se registran una o varias calificaciones parciales, para obtener la nota definitiva de la evaluación de período de prueba, el instrumento de evaluación tendrá en cuenta para el cálculo matemático todas las calificaciones parciales que fueron generadas durante este período, en atención a los días registrados en cada calificación parcial, aplicando un promedio ponderado.





HOJA No. 16 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral  
de los servidores en período de prueba

1. Valores porcentuales del desempeño laboral para las competencias  
funcionales y comportamentales.

Las competencias del **Desempeño Laboral** tienen los siguientes valores porcentuales en la calificación parcial o evaluación de los servidores de período de prueba:

| COMPETENCIAS                     | VALOR PORCENTUAL |
|----------------------------------|------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 80%              |
| 2. Competencias Comportamentales | 20%              |

2. Calificación Parcial/Evaluación de período de prueba

Para la calificación parcial o la evaluación del período de prueba, respecto de las competencias que serán incluidas en el instrumento establecido, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

2.1. Competencias Funcionales

Las labores y/o metas contenidas en las competencias funcionales son concertadas para el período de prueba correspondiente, o a los días faltantes para finalizar el período de prueba en caso de la reconcertación de labores y/o metas.

Para evaluar las labores y/o metas, el evaluador debe tener en cuenta el nivel de avance demostrable en el cumplimiento de la labor y/o meta concertada. En los casos donde se requiera generar una calificación parcial antes de finalizar el período de prueba, se registrará una nota que mida el avance hasta la fecha que origina la calificación parcial.

Al finalizar el período de prueba, el evaluador debe calificar el cumplimiento total de lo concertado, teniendo en cuenta el portafolio de evidencias, indicadores medibles, labores y/o metas posibles de realizar durante los seis (6) meses del período de prueba.

En consecuencia, para la asignación de la nota, el evaluador debe considerar el nivel logrado por el servidor respecto a lo esperado para el período de evaluación y, de acuerdo con esto, asignar el puntaje que corresponda, teniendo en cuenta que cada actuación asociada a la respectiva labor y/o meta debe ser calificada con una nota dentro de un rango de cero (0) a cien (100) por cada uno de los siguientes aspectos: “Cumplimiento” y “Calidad”, de acuerdo con la información registrada en el portafolio de evidencias relacionado.

La calificación de las labores y/o metas concertadas con el evaluado se obtiene a partir de la valoración, que realiza el evaluador, de los siguientes aspectos:



HOJA No. 17 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral  
de los servidores en período de prueba

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

i. **Cumplimiento.**

Para la asignación de la nota en el campo **NOTA CUMPLIMIENTO**, el **evaluador** debe registrar, un valor de cero (0) a cien (100) que dé cuenta del nivel de cumplimiento de la labor y/o meta concertada, el cual es el resultado que se obtiene cuando se aplica la medición registrada en el campo **INDICADOR DE LA META**, y se valida este resultado frente al porcentaje de cumplimiento concertado en el campo **TIPO DE MEDICIÓN**.

**Ejemplo:**

**Labor y/o Meta concertada:**

Realizar las diligencias de entrega de cadáveres a los familiares de los cuerpos exhumados e identificados en el cementerio de Yarumal (Antioquia) por parte de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar.

❖ Tipo de Medición (Porcentaje de cumplimiento frente a lo esperado): **98%**

❖ *Indicador de la Meta*

| INDICADOR DE LA META                               |             |
|----------------------------------------------------|-------------|
| Número de cadáveres entregados                     | _____ X 100 |
| Total de casos asignados para entrega de cadáveres |             |



- Número de cadáveres entregados: **85**
- Total de casos asignados para entrega de cadáveres: **90**

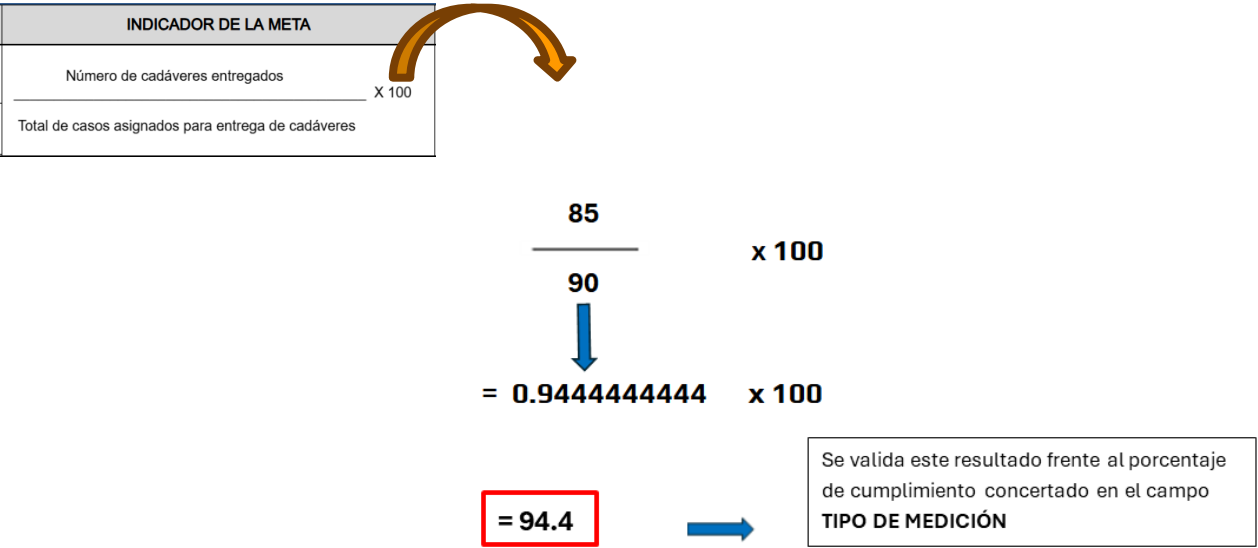
|                                                               |             |
|---------------------------------------------------------------|-------------|
| Número de cadáveres entregados: <b>85</b>                     | _____ X 100 |
| Total de casos asignados para entrega de cadáveres: <b>90</b> |             |



HOJA No. 18 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

Para este ejemplo, el total de cadáveres identificados y asignados al servidor de período de prueba fueron **90 casos**, y el total de los cadáveres entregados a los familiares fueron **85 casos**.

De acuerdo con lo anterior, se obtendría el siguiente resultado:



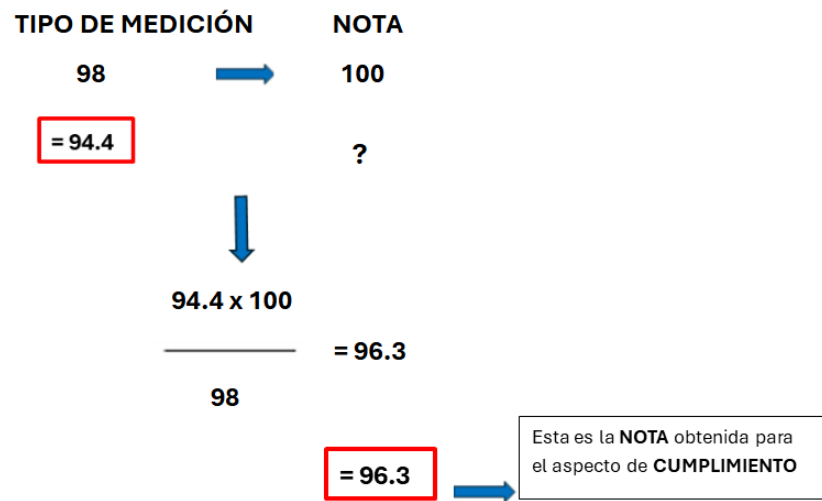
Para la asignación de la nota de **CUMPLIMIENTO**, se toma como referencia el porcentaje de cumplimiento concertado en campo **TIPO DE MEDICIÓN**, para este ejemplo es del **98%**.

Ese valor del **98%** significa que el evaluado no se comprometió con la realización del total de la labor y/o meta, sino que, del total de lo asignado, debe realizar el 98% para obtener una nota de 100.

Para determinar la nota definitiva de **CUMPLIMIENTO**, el **evaluador** debe realizar la siguiente operación, teniendo en cuenta el valor anteriormente obtenido en el campo **INDICADOR DE LA META**, para este ejemplo fue de **94.4** y el **TIPO DE MEDICIÓN** fue del **98%**.



HOJA No. 19 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba



Para el anterior ejemplo la nota de **CUMPLIMIENTO** es de **96.3**.

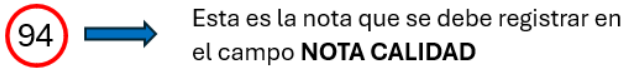
En todos los casos se debe aplicar la medición registrada en el campo **INDICADOR DE LA META** y validar ese resultado, frente al porcentaje de cumplimiento concertado en el campo **TIPO DE MEDICIÓN**, para determinar la nota definitiva de **CUMPLIMIENTO**.

ii. *Calidad.*

Para la asignación de la calificación en el campo **NOTA CALIDAD**, el **evaluador** debe registrar, un valor de cero (0) a cien (100) que dé cuenta del **nivel de calidad** en cada compromiso específico establecido.

Ejemplo:

El evaluador asignará, previa revisión del portafolio de evidencias, en el campo de **CALIDAD** la nota de **94**, motivo por el cual, ese es el valor que deberá registrar en el campo **NOTA CALIDAD**.



**Nota.** Para lo anterior, se debe tener en cuenta el **portafolio de evidencias** que fue previamente concertado y que permita al **evaluador** **asignar la nota del cumplimiento y la nota de la calidad** de las labores y/o metas específicas pactadas con el evaluado. El cumplimiento debe calcularse a partir de los datos contenidos en los sistemas de información y bases de datos de la entidad o sistemas de información de otras entidades que son utilizadas por la dependencia para el cumplimiento de sus funciones.

La nota total de cada labor y/o meta concertada, será calculada automáticamente por el instrumento de evaluación y resultará del promedio aritmético de las notas que fueron asignadas por el evaluador a cada uno de los campos, **“Cumplimiento”** y **“Calidad”**, así:



HOJA No. 20 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

| NOTA CUMPLIMIENTO | NOTA CALIDAD | NOTA TOTAL | PROMEDIO ARITMÉTICO          |
|-------------------|--------------|------------|------------------------------|
| 96.3              | 94           | 95.2       | $\frac{96.3 + 94}{2} = 95.2$ |



| ENFOQUE ESTRATÉGICO |                                                               | LABORES Y/O METAS                                                                                                                                                  | NOTA CUMPLIMIENTO | NOTA CALIDAD | NOTA TOTAL | PROMEDIO ARITMÉTICO          |
|---------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|------------|------------------------------|
| 1                   | 3. FORTALECER LAS RUTAS ESPECIALES DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS | de cadáveres a los familiares de los cuerpos exhumados e identificados en el cementerio de Yarumal (Antioquia) por parte de la Dirección de Justicia Transicional, | 96.3              | 94           | 95.2       | $\frac{96.3 + 94}{2} = 95.2$ |

**Nota.** Para la asignación de la **nota definitiva de la competencia funcional**, una vez obtenida la nota total de cada una de las labores y/o metas concertadas, el instrumento de evaluación calculará automáticamente la nota definitiva, teniendo en cuenta el peso ponderado que fue asignado por el evaluador en la concertación de labores y/o metas o reconcertación, respectivamente, según la relevancia de cada compromiso, así:

| NOTA DE CADA LABOR Y/O META | PESO PONDERADO SEGÚN RELEVANCIA DE CADA COMPROMISO | APLICACIÓN DEL PESO PONDERADO (NOTA TOTALX PESO PONDERADO) | SUMATORIA DE LOS VALORES OBTENIDOS              |
|-----------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 95.2                        | 55%                                                | $95.2 \times 0.55 = 52.36$                                 | 52.36                                           |
| 80                          | 30%                                                | $80 \times 0.30 = 24$                                      | 24                                              |
| 70                          | 15%                                                | $70 \times 0.15 = 10.5$                                    | 10.5                                            |
|                             |                                                    |                                                            | NOTA DEFINITIVA DEL COMPONENTE FUNCIONAL: 86.86 |





HOJA No. 21 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

| ENFOQUE ESTRATÉGICO |                                                               | LABORES Y/O METAS                                                                                                                                                                                                                    | NOTA DE CADA LABOR Y/O META | PESO PONDERADO SEGÚN RELEVANCIA DE CADA COMPROMISO | APLICACIÓN DEL PESO PONDERADO (NOTA TOTALX PESO PONDERADO) | SUMATORIA DE LOS VALORES OBTENIDOS              |
|---------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1                   | 3. FORTALECER LAS RUTAS ESPECIALES DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS | Realizar las diligencias de entrega de cadáveres a los familiares de los cuerpos exhumados e identificados en el cementerio de Yarumal (Antioquia) por parte de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar. | 95.2                        | 55%                                                | 95.2 x 0.55 = 52.36                                        | 52.36                                           |
| 2                   | 2. FORTALECER EL ANÁLISIS CRIMINAL CON APOYO EN LA TECNOLOGÍA | Lograr utilidad de los informes de análisis de patrones de los casos priorizados asignados por los Fiscales Delegados ante el Tribunal del Distrito de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar.          | 80                          | 30%                                                | 80 x 0.30 = 24                                             | 24                                              |
| 3                   | 3. FORTALECER LAS RUTAS ESPECIALES DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS | Apoyar las jornadas de víctimas en el marco de la Justicia Transicional que le sean asignadas en los departamentos o municipios asignados a la región sur de la Dirección de Justicia Transicional, durante el período a evaluar.    | 70                          | 15%                                                | 70 x 0.15 = 10.5                                           | 10.5                                            |
| 4                   |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                      |                             |                                                    |                                                            | NOTA DEFINITIVA DEL COMPONENTE FUNCIONAL: 86.86 |

Para el anterior ejemplo la nota definitiva de la **COMPETENCIA FUNCIONAL** es de **86.86**

2.2. Competencias Comportamentales

Los indicadores de las competencias comportamentales son concertados para el período correspondiente conforme a lo establecido en la normatividad vigente que regula el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores en período de prueba. Para asignar la nota, el evaluador debe tener en cuenta 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 en la articulación de los objetivos estratégicos de la entidad en atención al nivel en el cual se encuentre el empleo de período de prueba (profesional, técnico, asistencial), teniendo en cuenta que todas las labores y/o metas fueron concertadas al 100%.

En consecuencia, para la asignación de la nota, el evaluador debe considerar el nivel logrado por el servidor y, de acuerdo con esto, asignar el puntaje que corresponda, de cero (0) a cien (100) para cada uno de los indicadores.

**Nota.** Para la asignación de la **nota definitiva de la competencia comportamental**, una vez el evaluador asigne la nota a cada una de las competencias, esta nota será calculada automáticamente por el instrumento de evaluación y resultará del promedio aritmético de las notas que fueron asignadas por el evaluador a cada una de las competencias.

Para la asignación de la nota de las competencias funcionales y comportamentales concertadas, el evaluador debe considerar los recursos físicos, tecnológicos y humanos con los que disponía el evaluado. Al igual que la existencia de factores externos a la entidad que permiten o dificultan la realización de las mismas.

2. 3 Ejemplos nota definitiva de la Evaluación de período de prueba



HOJA No. 22 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

Ejemplo No 1:

En este ejemplo se registra un servidor con cargo de **Profesional Especializado II** de la Subdirección Regional de Apoyo Centro Sur, a quien le realizaron durante su período de prueba dos (02) calificaciones parciales.

1. Calificación parcial No. 1: (100 días calificados)

1.1 Nota definitiva de la competencia funcional: **86.86**

1.2 Nota definitiva de la competencia comportamental: **90**

Una vez obtenida la nota de la **competencia funcional** y la nota de la **competencia comportamental** de la calificación parcial No. 1, el instrumento de evaluación aplicará a las notas el valor porcentual asignado a cada competencia, es decir, el 80% para la competencia funcional y el 20% para la competencia comportamental.

| COMPETENCIAS                     | VALOR PORCENTUAL |
|----------------------------------|------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 80%              |
| 2. Competencias Comportamentales | 20%              |



| COMPETENCIAS                     | NOTA  | VALOR PORCENTUAL | APLICACIÓN DEL VALOR PORCENTUAL (NOTA X PORCENTAJE) | SUMATORIA DE LOS VALORES OBTENIDOS                 |
|----------------------------------|-------|------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 86.86 | 80%              | 86.86 x 0.80                                        | 69.488                                             |
| 2. Competencias Comportamentales | 90    | 20%              | 90 x 0.20                                           | 18                                                 |
|                                  |       |                  |                                                     | NOTA DEFINITIVA DE LA CALIFICACIÓN PARCIAL: 87.488 |

Definitiva Calificación Parcial No. 1: **Nota: 87.488 (100 días calificados)**

2. Calificación parcial No. 2: (80 días calificados)

2.1 Nota definitiva de la competencia funcional: **95**

2.2 Nota definitiva de la competencia comportamental: **92**

Una vez obtenida la nota de la **competencia funcional** y la nota de la **competencia comportamental** de la calificación parcial No. 2, el instrumento de evaluación aplicará a las notas el valor porcentual asignado a cada competencia, es decir, el 80% para la competencia funcional y el 20% para la competencia comportamental.



HOJA No. 23 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

| COMPETENCIAS                     | VALOR PORCENTUAL |
|----------------------------------|------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 80%              |
| 2. Competencias Comportamentales | 20%              |



| COMPETENCIAS                     | NOTA | VALOR PORCENTUAL | APLICACIÓN DEL VALOR PORCENTUAL (NOTA X PORCENTAJE) | SUMATORIA DE LOS VALORES OBTENIDOS               |
|----------------------------------|------|------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 95   | 80%              | 95 x 0.80                                           | 76                                               |
| 2. Competencias Comportamentales | 92   | 20%              | 92 x 0.20                                           | 18.4                                             |
|                                  |      |                  |                                                     | NOTA DEFINITIVA DE LA CALIFICACIÓN PARCIAL: 94.4 |

Definitiva Calificación Parcial No. 2: **Nota 94.4 (80 días calificados)**

Para obtener el resultado final de la evaluación de período de prueba, el sistema, en atención a las dos (02) calificaciones parciales registradas y a los días registrados en cada una de las calificaciones parciales, aplica un promedio ponderado, así:

| CALIFICACIONES PARCIALES   | NOTA DEFINITIVA DE LA CALIFICACIÓN PARCIAL | DÍAS CALIFICADOS | NOTA ASIGNADA POR EL SISTEMA (PROMEDIO PONDERADO) |
|----------------------------|--------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------|
| Calificación parcial No. 1 | 87.488                                     | 100              | 90.56                                             |
| Calificación parcial No. 2 | 94,4                                       | 80               |                                                   |

Definitiva Evaluación de Período de Prueba: **Nota 90.56 (180 días calificados)**

• **Ejemplo No 2:**

En este ejemplo se registra un servidor con cargo de **Fiscal Delegado ante Jueces Municipales y Promiscuos** de la Dirección Seccional Cali, a quien le realizaron durante su período de prueba dos (02) calificaciones parciales.

**1. Calificación parcial No. 1: (53 días calificados)**

1.1 Nota definitiva de la competencia funcional: **85**

1.2 Nota definitiva de la competencia comportamental: **82**

Una vez obtenida la nota de la **competencia funcional** y la nota de la **competencia comportamental** de la calificación parcial No. 1, el instrumento de evaluación aplicará a las notas el valor porcentual asignado a cada competencia, es decir, el 80% para la competencia funcional y el 20% para la competencia comportamental.

| COMPETENCIAS                     | VALOR PORCENTUAL |
|----------------------------------|------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 80%              |
| 2. Competencias Comportamentales | 20%              |





HOJA No. 24 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba



| COMPETENCIAS                     | NOTA | VALOR PORCENTUAL | APLICACIÓN DEL VALOR PORCENTUAL (NOTA X PORCENTAJE) | SUMATORIA DE LOS VALORES OBTENIDOS               |
|----------------------------------|------|------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 85   | 80%              | 85 x 0.80                                           | 68                                               |
| 2. Competencias Comportamentales | 82   | 20%              | 82 x 0.20                                           | 16.4                                             |
|                                  |      |                  |                                                     | NOTA DEFINITIVA DE LA CALIFICACIÓN PARCIAL: 84.4 |

Definitiva Calificación Parcial No. 1: **Nota 84.4 (53 días calificados)**

2. Calificación parcial No. 2: (127 días calificados)

2.1 Nota definitiva de la competencia funcional: **92**

2.2 Nota definitiva de la competencia comportamental: **84**

Una vez obtenida la nota de la **competencia funcional** y la nota de la **competencia comportamental** de la calificación parcial No. 2, el instrumento de evaluación aplicará a las notas el valor porcentual asignado a cada competencia, es decir, el 80% para la competencia funcional y el 20% para la competencia comportamental.

| COMPETENCIAS                     | VALOR PORCENTUAL |
|----------------------------------|------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 80%              |
| 2. Competencias Comportamentales | 20%              |



| COMPETENCIAS                     | NOTA | VALOR PORCENTUAL | APLICACIÓN DEL VALOR PORCENTUAL (NOTA X PORCENTAJE) | SUMATORIA DE LOS VALORES OBTENIDOS               |
|----------------------------------|------|------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 92   | 80%              | 92 x 0.80                                           | 73.6                                             |
| 2. Competencias Comportamentales | 84   | 20%              | 84 x 0.20                                           | 16.8                                             |
|                                  |      |                  |                                                     | NOTA DEFINITIVA DE LA CALIFICACIÓN PARCIAL: 90.4 |

Definitiva Calificación Parcial No. 2: **Nota 90.4 (127 días calificados)**

Para obtener el resultado final de la Evaluación de Período de prueba, el sistema en atención las dos (02) calificaciones parciales registradas y a los días registrados en cada una de las calificaciones parciales, aplica un promedio ponderado, así:

| CALIFICACIONES PARCIALES   | NOTA DEFINITIVA DE LA CALIFICACIÓN PARCIAL | DIAS CALIFICADOS | NOTA ASIGNADA POR EL SISTEMA (PROMEDIO PONDERADO) |
|----------------------------|--------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------|
| Calificación parcial No. 1 | 84.4                                       | 53               | 88.63                                             |
| Calificación parcial No. 2 | 90.4                                       | 127              |                                                   |

Definitiva **Desempeño Laboral**: **Nota 88.63 (180 días calificados)**



HOJA No. 25 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

3. Formación y capacitación

Teniendo en cuenta que los servidores públicos en período de prueba que aspiran a tener derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes, les aplica el componente de *formación y capacitación* que adelanta la Dirección de Altos Estudios, para este ejemplo, el Fiscal Delegado ante Jueces Municipales y Promiscuos de la Dirección Seccional Cali **aprobó** los cursos que hacen parte de la oferta específica e introductoria de formación y capacitación, motivo por el cual, la nota obtenida es **100**:

| RESULTADO DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | NOTA |
|------------------------------------------|------|
| Aprobó                                   | 100  |
| No Aprobó                                | 0    |

Una vez se cuente con el resultado final del **Desempeño Laboral (Nota: 88.63)** y el resultado final del componente de **Formación y Capacitación (Nota: 100)**, el sistema aplica el peso porcentual correspondiente:

| EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL |                                     | PESO PORCENTUAL |
|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| a) Desempeño Laboral             | Competencias Funcionales (80%)      | 90%             |
|                                  | Competencias Comportamentales (20%) |                 |
| b) Formación y Capacitación      |                                     | 10%             |



| EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL |                               | NOTA DEFINITIVA | PESO PORCENTUAL | APLICACIÓN DEL PESO PORCENTUAL (NOTA X PORCENTAJE) | SUMATORIA DE LOS VALORES OBTENIDOS                |
|----------------------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| a) Desempeño Laboral             | Competencias Funcionales      | 88.63           | 90%             | 88.63 x 0.90                                       | 79.77                                             |
|                                  | Competencias Comportamentales |                 |                 |                                                    |                                                   |
| b) Formación y Capacitación      |                               | 100             | 10%             | 100 x 0.10                                         | 10                                                |
|                                  |                               |                 |                 |                                                    | NOTA DEFINITIVA DE LA CALIFICACIÓN PARCIAL: 89.77 |

Evaluación Definitiva de Período de Prueba: **Nota 89.77 (180 días calificados)**

• **Ejemplo No 3:**

En este ejemplo se registra un servidor que finaliza su período de prueba en el cargo de **Técnico III** de la Subdirección de Gestión Documental, y durante su período de prueba no se le realizó ninguna calificación parcial, motivo por el cual, el evaluador de la dependencia donde fue nombrado el servidor en período de prueba genera directamente en el sistema la evaluación de período de prueba, sin realizar calificaciones parciales previas.



HOJA No. 26 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

Evaluación de Período de Prueba: (180 días calificados)

- 1. Nota definitiva de la competencia funcional: 100
- 2. Nota definitiva de la competencia comportamental: 80

Una vez obtenida la nota de la **competencia funcional** y la nota de la **competencia comportamental**, el instrumento de evaluación aplicará a las notas el valor porcentual asignado a cada competencia, es decir, el 80% para la competencia funcional y el 20% para la competencia comportamental.

| COMPETENCIAS                     | VALOR PORCENTUAL |
|----------------------------------|------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 80%              |
| 2. Competencias Comportamentales | 20%              |



| COMPETENCIAS                     | NOTA | VALOR PORCENTUAL | APLICACIÓN DEL VALOR PORCENTUAL (NOTA X PORCENTAJE) | SUMATORIA DE LOS VALORES OBTENIDOS   |
|----------------------------------|------|------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 100  | 80%              | 100 x 0.80                                          | 80                                   |
| 2. Competencias Comportamentales | 80   | 20%              | 80 x 0.20                                           | 16                                   |
|                                  |      |                  |                                                     | NOTA DEFINITIVA DE LA EVALUACIÓN: 96 |

Definitiva Evaluación de Período de Prueba: **Nota 96 (180 días calificados)**

• **Ejemplo No 4:**

En este ejemplo se registra un servidor que finaliza su período de prueba en el cargo de **Asistente de Fiscal IV** de la Dirección Especializada Contra el Narcotráfico, y durante su período de prueba no se le realizó ninguna calificación parcial, motivo por el cual, el evaluador de la dependencia donde fue nombrado el servidor en período de prueba genera directamente en el sistema la evaluación de período de prueba, sin realizar calificaciones parciales previas.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que los servidores públicos en período de prueba que aspiran a tener derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes, les aplica el componente de formación y capacitación que adelanta la Dirección de Altos Estudios, el evaluador de la dependencia donde fue nombrado el servidor en período de prueba asignará la nota del **Desempeño Laboral** (Competencia Funcional y Competencia Comportamental). Luego, el sistema trae la información que se registra del resultado obtenido en el componente de **formación y capacitación** que fue adelantado por la Dirección de Altos Estudios, y con esta información se generará el resultado final de la Evaluación de Período de prueba.



HOJA No. 27 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

1. Desempeño Laboral: (180 días calificados)

1.1 Nota definitiva de la competencia funcional: 85

1.2 Nota definitiva de la competencia comportamental: 94

Una vez obtenida la nota de la **competencia funcional** y la nota de la **competencia comportamental**, el instrumento de evaluación aplicará a las notas el valor porcentual asignado a cada competencia, es decir, el 80% para la competencia funcional y el 20% para la competencia comportamental.

| COMPETENCIAS                     | VALOR PORCENTUAL |
|----------------------------------|------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 80%              |
| 2. Competencias Comportamentales | 20%              |



| COMPETENCIAS                     | NOTA | VALOR PORCENTUAL | APLICACIÓN DEL VALOR PORCENTUAL (NOTA X PORCENTAJE) | SUMATORIA DE LOS VALORES OBTENIDOS        |
|----------------------------------|------|------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1. Competencias Funcionales      | 85   | 80%              | 85 x 0.80                                           | 68                                        |
| 2. Competencias Comportamentales | 94   | 20%              | 94 x 0.20                                           | 18.8                                      |
|                                  |      |                  |                                                     | NOTA DEFINITIVA DE LA EVALUACIÓN:<br>86.8 |

Definitiva **Desempeño Laboral**: Nota 86.8 (180 días calificados)

2. Formación y Capacitación

Teniendo en cuenta que los servidores públicos en período de prueba que aspiran a tener derechos de carrera de los niveles profesional y técnico del área de fiscalías, en las denominaciones correspondientes, les aplica el componente de *formación y capacitación* que adelanta la Dirección de Altos Estudios, para este ejemplo, el Asistente de Fiscal IV de la Dirección Especializada Contra el Narcotráfico **no aprobó** los cursos que hacen parte de la oferta específica e introductoria de formación y capacitación, motivo por el cual, la nota obtenida es **0**:

| RESULTADO DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | NOTA |
|------------------------------------------|------|
| Aprobó                                   | 100  |
| No Aprobó                                | 0    |

Una vez se cuente con el resultado final del **Desempeño Laboral (Nota: 86.8)** y el resultado final del componente de **Formación y Capacitación (Nota: 0)**, el sistema aplica el peso porcentual correspondiente:



HOJA No. 28 Parámetros para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores en período de prueba

| EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL |                                     | PESO PORCENTUAL |
|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| a) Desempeño Laboral             | Competencias Funcionales (80%)      | 90%             |
|                                  | Competencias Comportamentales (20%) |                 |
| b) Formación y Capacitación      |                                     | 10%             |



| EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL |                               | NOTA DEFINITIVA | PESO PORCENTUAL | APLICACIÓN DEL PESO PORCENTUAL (NOTA X PORCENTAJE) | SUMATORIA DE LOS VALORES OBTENIDOS                |
|----------------------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| a) Desempeño Laboral             | Competencias Funcionales      | 86.8            | 90%             | 86.8 x 0.90                                        | 78.12                                             |
|                                  | Competencias Comportamentales |                 |                 |                                                    |                                                   |
| b) Formación y Capacitación      |                               | 0               | 10%             | 0 x 0.10                                           | 0                                                 |
|                                  |                               |                 |                 |                                                    | NOTA DEFINITIVA DE LA CALIFICACIÓN PARCIAL: 78.12 |

Evaluación Definitiva de Período de Prueba: **Nota 78.12 (180 días calificados)**