

RESOLUCIÓN 0-2691 DE 2016

(julio 29)

Diario Oficial No. 49.954 de 3 de agosto de 2016

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Por medio de la cual se aprueba el Plan Institucional de Estímulos 2017, para los Servidores Públicos de la Fiscalía General de la Nación.

EL FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN (E),

en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los artículos 85 y 86 del Decreto-ley 016 del 9 de enero de 2014, y

CONSIDERANDO:

Que en virtud de lo dispuesto en el artículo [19](#) del Decreto-ley 1567 de 1998, las entidades estatales a través de los programas de Bienestar están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de Bienestar e Incentivos siguiendo para tal fin los lineamientos legales que rigen la materia.

Que el artículo [85](#) del Decreto-ley 020 de 2014, dispone que la Fiscalía General de la Nación, formulará una Política de Estímulos aplicable a todos los servidores de la entidad, sin importar su forma de vinculación, la cual se desarrollará anualmente mediante el Plan Institucional de Estímulos y está compuesta por dos elementos fundamentales que son: El programa de Bienestar Laboral y el Programa de Incentivos.

Que mediante Resolución número 01244 del 6 de julio de 2015, se formula la Política de Estímulos, se reglamentan los programas de Bienestar Laboral e Incentivos y se conforma el Comité de Estímulos de la Fiscalía General de la Nación.

Que mediante Resolución número 0001 del 30 de marzo de 2016, se adopta el Reglamento del Comité de Estímulos.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2o, numeral 3 de la Resolución número 0001 del 30 de marzo de 2016, el Comité de Estímulos presenta para aprobación del Fiscal General de la Nación el Plan Institucional de Estímulos año 2017, que se detalla a continuación:

Plan Institucional de Estímulos 2017

1. Introducción

1.1. Programa de Incentivos. El programa de incentivos que compone la Política de Estímulos de la Fiscalía General de la Nación (FGN) tiene como finalidad reconocer y premiar el desempeño en los niveles de excelencia, crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y motivar a todos los servidores de la entidad a ser más productivos en el ejercicio de sus funciones y lograr resultados de mayor calidad. Estos objetivos se materializan a través de los Planes Anuales de Incentivos, que contienen la estrategia adoptada por la entidad para reconocer los resultados individuales y grupales y motivar el compromiso de sus servidores.

1.2 Incentivos. Los incentivos son las recompensas o reconocimientos, previstos por la entidad,

para ser entregados a los servidores que demuestran un desempeño que genera un valor agregado o logran resultados meritorios en el ejercicio de sus funciones.

1.3 Principios que orientarán el programa de incentivos. El programa de incentivos de la FGN se fundamenta en los siguientes principios:

Coherencia. Los incentivos están ligados a resultados previamente identificados.

Visibilidad. Para que los incentivos sean efectivos y cumplan su función de motivar los resultados en el nivel de excelencia, serán visibles a todos los servidores de la entidad.

Articulación. El programa de incentivos está articulado con otros procesos de gestión del talento humano en la entidad, como la evaluación del desempeño, la capacitación y formación y el programa de bienestar laboral.

1.4 Vigencia. El presente Plan de Incentivos tendrá un año de vigencia del 1o de enero a 31 de diciembre de 2017.

1.5 Objetivos del Plan Institucional de Incentivos. Los objetivos del Plan Institucional de Incentivos del año 2017 serán los siguientes:

Reconocer el desempeño en los niveles de excelencia y los resultados que generan un impacto en la gestión misional, operativa o administrativa de la entidad, por parte de los servidores y grupos de trabajo.

Motivar a los servidores públicos a que se comprometan en el logro de los objetivos institucionales y fomentar una cultura de trabajo orientada a la calidad, el mejoramiento continuo y la productividad en el cumplimiento de los objetivos individuales y colectivos que contribuyan a la consecución de las metas institucionales.

2. Marco normativo

Capítulo XI del Decreto–ley [020](#) del 9 de enero 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 sus entidades adscritas”.

Resolución 0-1244 del 6 de julio de 2015, “por medio de la cual se formula la Política de Estímulos, se reglamentan los Programas de Bienestar Laboral e Incentivos y se conforma

Comité de Estímulos de la Fiscalía General de la Nación”.

Decreto [1684](#) de 1993, “por el cual se crea la condecoración 'Enrique Low Murtra’” y Decreto 2886 del 14 de octubre de 2003, “por el cual se modifica el Decreto [1684](#) de 1993, que crea la condecoración 'Enrique Low Murtra' al mérito en el servicio de la Fiscalía General de la Nación y se deroga el Decreto [844](#) de 2001”.

3. Beneficiarios del Plan Institucional de Incentivos

3.1 Beneficiarios. Son beneficiarios del Plan Institucional de Incentivos todos los servidores de la FGN, independientemente de su tipo de vinculación^[1].

3.2 Incentivos individuales. Tendrán el propósito de exaltar el nivel de excelencia en el ejercicio de las funciones de los servidores y reconocer los resultados que constituyen una contribución

significativa al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la dependencia y de la entidad. Los incentivos individuales serán personales, intransferibles y de naturaleza no pecuniaria[2].

3.2.1 Categorías para el otorgamiento de los incentivos individuales. Los incentivos individuales se otorgarán por las categorías de logro en la evaluación del desempeño, contribución del servidor al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y condecoración Enrique Low Murtra.

3.3 Incentivos grupales. Tendrán el propósito de reconocer y premiar los resultados que son obtenidos por equipos de trabajo y que generan un impacto en la gestión misional, operativa o administrativa de la entidad y contribuyan al cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Los incentivos grupales son intransferibles y de naturaleza no pecuniaria.

Equipos de trabajo. De acuerdo con el artículo 11 de la Resolución 01244 de 2015, un equipo de trabajo es “[u]n grupo interdependiente de servidores asignados para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un líder, de acuerdo con sus habilidades, conocimientos y competencias específicas”. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia, o de distintas dependencias de la entidad y el líder es el encargado de la postulación del grupo, en los términos establecidos en el presente plan.

3.3.1 Categorías para el otorgamiento de incentivos grupales. Los incentivos grupales se otorgan por las categorías de ejecución y formulación de proyectos de trabajo. Dichos proyectos deben responder a necesidades de agilización o mejoramiento de un proceso o procedimiento representativo para la entidad, cumplimiento de los objetivos institucionales, y/o dinamización y optimización de los procesos misionales[3].

4. Requisitos para acceder al programa de incentivos. Los requisitos que deben cumplir los servidores y grupos de trabajo que quieran acceder al programa de incentivos de la FGN están contenidos en el artículo 15 de la Resolución 01244 de 2015 y son los siguientes:

4.1 Tener más de un (1) año de servicios en la entidad;

4.2 No haber sido sancionado disciplinaria, penal o fiscalmente, en el año inmediatamente anterior a su postulación;

4.3 Ser postulado mediante escrito sustentado ante la Subdirección de Talento Humano.

5. Plazos para hacer efectivos los incentivos. Los servidores y equipos de trabajo que son seleccionados como beneficiarios de incentivos tienen un plazo de un año a partir de su elección para hacerlo efectivo. Así mismo, deben encontrarse en servicio activo en la entidad tanto a la fecha de su otorgamiento, como a la fecha de redimirlos.

6. Incentivos individuales por logro: “Campeones del servicio”.

Estos incentivos son otorgados a los servidores que hayan obtenido las calificaciones más altas en el nivel satisfactorio superior de la evaluación del desempeño del año 2016.

Los beneficiarios de estos incentivos serán exclusivamente los servidores de carrera, en razón a que aún no se ha implementado el proceso de evaluación de desempeño laboral para todos los servidores de la entidad.

6.1. Postulación. La postulación de los servidores para los incentivos individuales por logro se

realizará a través de la Subdirección de Talento Humano, quien deberá enviar al Comité de Estímulos un listado de todos los servidores que hayan obtenido una calificación satisfactoria superior en la evaluación del desempeño del año 2016, en orden descendente, dentro de los (4) cuatro meses siguientes a la finalización del periodo de evaluación.

6.2. Procedimiento de selección de los servidores beneficiarios de incentivos. Una vez se hayan recibido las evaluaciones del desempeño en el nivel satisfactorio superior, el Comité de Estímulos tendrá en cuenta los siguientes factores de selección para los cuales se asignará un puntaje de acuerdo con la siguiente tabla. Los servidores ganadores se seleccionarán teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria.

FACTORES DE SELECCIÓN	VARIABLE	PUNTAJE
Evaluación de desempeño 22 de febrero a 31 de diciembre de 2016	Calificación del 100%	30 puntos
Calificación entre 95 y 99%		15 puntos
Calificación entre 90 y 94%		1 punto
Promedio de la evaluación del desempeño de los últimos tres años	Promedio del 100%	30 puntos
Promedio entre 95 y 99%		15 puntos
Promedio entre 90 y 94%		1 punto
Reconocimientos que Consten en el extracto de la hoja de vida de los servidores	Por cada reconocimiento	5 puntos
Antigüedad de los servidores en la entidad ⁴	Más de 20 años	15 puntos
De 10 a 19 años		10 puntos
Menos de 10 años		5 puntos

6.3. Desempate. En caso de presentarse un empate entre los servidores seleccionados el Comité de Estímulos empleará un mecanismo de sorteo para definir los ganadores.

6.4. Otorgamiento de incentivos. El puntaje obtenido en el procedimiento de selección será el que indica la prelación para que los servidores escojan el incentivo que más se ajuste a su preferencia dentro de los que se encuentren disponibles.

En caso de empate en el puntaje el comité de Estímulos sorteará el orden de escogencia de los incentivos.

6.5. Tipos de incentivos. Los incentivos entre los cuales podrán elegir los servidores que sean seleccionados por el Comité de Estímulos serán los siguientes:

6.5.1 Incentivos académicos

6.5.2 Incentivos recreativos o culturales

6.5.3 Incentivos laborales

Lo anterior con los requisitos y condiciones que establezca el Comité de Estímulos en el momento de su otorgamiento.

7. Incentivos individuales por contribución: “La ficha clave”.

Estos incentivos serán otorgados a los servidores que demuestren una contribución significativa en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales, o en el mejoramiento de procesos o procedimientos de la entidad, en una de las áreas de trabajo establecidas en el presente plan.

7.1 Temáticas objeto de reconocimiento. Los temas sobre los cuales se seleccionarán a los servidores objeto de incentivos por contribución están contenidos en el Direccionamiento Estratégico vigente y son los siguientes:[4]

- Crimen organizado
- Enfoque diferencial y de género
- Aplicación del principio de oportunidad//Mecanismos de terminación anticipada
- Política de intervención temprana de entradas
- Priorización
- Investigación en contexto
- Sistemas de información
- Formación y desarrollo
- Articulación institucional
- Criminalística

7.2 Convocatoria. La Subdirección de Talento Humano con el apoyo de la Dirección Nacional de Comunicaciones, Prensa y Protocolo garantizará que se publique a través de los medios internos de comunicación de la entidad (intranet, correo institucional) la convocatoria para la postulación en la categoría de incentivos individuales por contribución.

7.3 Postulación. Para acceder al programa de incentivos por contribución, los servidores deberán postularse o ser postulados por su superior jerárquico, mediante escrito sustentado ante la Subdirección de Talento Humano, en los plazos señalados en la convocatoria. La Subdirección de Talento Humano elaborará un acta de la postulación, que enviará al Comité de Estímulos dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes. En caso de que ningún servidor se postule para una temática determinada, esta se declarará desierta.

7.4 Contribución en las temáticas. La contribución de los servidores postulados en las distintas temáticas podrá acreditarse por cumplimiento de metas, sugerencias e ideas innovadoras, logros superiores, actos especiales de servicio que respondan al interés del público, y/o ganancias en términos de productividad.

7.5 Procedimiento de evaluación y selección de los servidores merecedores de incentivos.

Para cada una de las temáticas definidas el Comité de Estímulos deberá definir los criterios o herramientas a través de los cuales evaluará a los servidores postulados y seleccionará a los que serán merecedores de los incentivos previstos. En cualquier caso, los criterios y herramientas definidos deberán ser objetivos e imparciales, y estar dirigidos a valorar la contribución y calidad

de los resultados demostrados por los servidores.

Para efectos de la selección de los mejores trabajos el Comité se apoyará de personal que tenga a su cargo el tema correspondiente quien será convocado a la sesión respectiva donde se debatirá el tema.

7.6 Desempate. En caso de presentarse un empate entre los servidores postulados en la misma temática, el Comité de Estímulos empleará un mecanismo de sorteo para definir los ganadores.

7.7 Otorgamiento de incentivos. El Comité de Estímulos sorteará el orden de escogencia de los incentivos disponibles para los servidores merecedores de los incentivos individuales por contribución.

7.8 Tipos de incentivos. Los incentivos entre los cuales podrán elegir los servidores que sean seleccionados por el Comité de Estímulos serán los siguientes:

7.8.1 Incentivos académicos

7.8.2 Incentivos recreativos o culturales

7.8.3 Incentivos laborales

Lo anterior con los requisitos y condiciones que establezca el Comité de Estímulos en el momento de su otorgamiento.

8. Condecoración Enrique Low Murtra: “Mérito en el servicio”.

La Condecoración Enrique Low Murtra al mérito en el servicio hace parte del programa de incentivos de la FGN y se otorga de conformidad con lo dispuesto en las siguientes disposiciones legales: Decreto [1684](#) de 1993, Decreto [2886](#) del 14 de octubre de 2003, Resolución 0-1698 del 10 de octubre de 2014 y Resolución 0-1773 del 9 de noviembre de 2014 expedidas por la Fiscalía General de la Nación.

9. Incentivos grupales por ejecución y formulación de proyectos de trabajo: “Clave de la innovación”.

9.1. Convocatoria. La Subdirección de Talento Humano con el apoyo de la Dirección Nacional de Comunicaciones, Prensa y Protocolo garantizará que se publique a través de los medios internos de comunicación de la entidad (intranet, correo institucional) la convocatoria para la postulación en la categoría de incentivos grupales por contribución.

9.2. Postulación. Para acceder al programa de incentivos grupales por ejecución o formulación de proyectos, los equipos de trabajo deberán ser postulados por el líder o representante del grupo, mediante escrito sustentado ante la Subdirección de Talento Humano, en los plazos señalados en la convocatoria[5]. La Subdirección de Talento Humano elaborará un acta de la postulación, que enviará al Comité de Estímulos, junto con los documentos presentados por los equipos de trabajo, dentro de los 10 días hábiles.

9.3. Incentivos grupales por ejecución de proyectos de trabajo. Estos incentivos serán otorgados a equipos de trabajo que presenten resultados sobresalientes en un proyecto que se encuentre en una fase de ejecución en un grupo, unidad o dependencia de la entidad.

9.3.1 Requisitos. Los grupos que se postulen para recibir incentivos por ejecución de proyectos

de trabajo deberán presentar ante la Subdirección de Talento Humano (i) los objetivos del proyecto, (ii) el problema que busca resolver; (iii) la metodología empleada, (iv) una medida confiable de los resultados obtenidos a la fecha, (v) fases de trabajo, (vi) la justificación del número de personas que integran el grupo, identificando las responsabilidades y aportes individuales.

9.4 Incentivos grupales por formulación de proyectos de trabajo. Estos incentivos serán otorgados a equipos de trabajo que formulen un proyecto que pueda ser aplicado a un grupo, unidad o dependencia de la entidad.

9.4.1 Requisitos. Los grupos que se postulen para recibir incentivos por formulación de proyectos de trabajo deberán presentar ante la Subdirección de Talento Humano un plan de trabajo que contenga (i) los objetivos del proyecto, (ii) el problema que busca solucionar, (iii) la metodología de implementación, (iv) una línea base (al menos hipotética), (v) el procedimiento para la medición de los resultados, (vi) el procedimiento para el monitoreo y la evaluación del proyecto, (vii) la justificación del número de personas que integran el grupo, identificando las responsabilidades y aportes individuales.

9.5 Criterios para la evaluación de los equipos de trabajo. Para evaluar los proyectos de trabajo que sean postulados para recibir incentivos grupales, el Comité de Estímulos utilizará una serie de criterios dirigidos a valorar la calidad de los proyectos presentados. Para cada uno de los criterios, que se presentan en la tabla a continuación, asignará un puntaje de acuerdo al valor de referencia, y realizará la selección de los ganadores teniendo en cuenta los resultados más altos, a partir de la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada criterio, así:

Criterio	Puntaje
La utilidad y el valor del proyecto para el cumplimiento de los objetivos misionales o estratégicos de la FGN.	25
La viabilidad y factibilidad del proyecto de acuerdo con los recursos disponibles	20
El grado de innovación que representa el proyecto respecto a la manera en la que se desarrolla un proceso o procedimiento en la entidad.	15
La aplicabilidad del proyecto en otros grupos, unidades o dependencias de la FGN.	10

Para efectos de la selección de los mejores trabajos el Comité se apoyará de personal que tenga a su cargo el tema correspondiente quien será convocado a la sesión respectiva donde se debatirá el tema.

9.6 Desempate. En caso de presentarse un empate entre los servidores postulados en la misma temática, el Comité de Estímulos empleará un mecanismo de sorteo para definir los ganadores.

9.7 Otorgamiento de incentivos. El Comité de Estímulos otorgará los incentivos a los grupos de trabajo ganadores por la ejecución y formulación sobresaliente de un proyecto. En caso de que el Comité lo considere pertinente, podrá otorgar más de un tipo de incentivo a un equipo de trabajo que sea seleccionado.

9.8 Tipos de incentivos. Los incentivos que podrán recibir los equipos de trabajo seleccionados por el Comité de Estímulos serán los siguientes:

9.8.1 Incentivos académicos

9.8.2 Incentivos recreativos o culturales

10 Disposiciones generales

10.1 Otorgamiento de más de un tipo de incentivo a un mismo servidor. En caso que su desempeño y resultados lo ameriten, un mismo servidor no podrá ser merecedor de más de un tipo de incentivo individual; no obstante, podrá recibir incentivos individuales y también por sus aportes dentro de un equipo de trabajo.

10.2 Reconocimiento para los mejores servidores y equipos de trabajo. Los servidores que sean seleccionados como merecedores de incentivos individuales y grupales en las distintas categorías se reunirán para un reconocimiento adicional que consistirá en un evento de educación experiencial o coaching organizacional.

10.3 Reconocimiento escrito. Todos los incentivos que sean otorgados a los servidores por su desempeño individual o como parte de un equipo de trabajo estarán acompañados de un reconocimiento escrito firmado por los miembros del Comité de Estímulos con copia a su historia laboral.

10.4 Publicación de los ganadores. La Subdirección de Talento Humano, con apoyo de la Dirección Nacional de Comunicaciones Prensa y Protocolo, garantizará que se publiquen, a través de los medios internos de comunicación de la entidad (intranet, correo institucional), los nombres de quienes fueron elegidos para recibir los incentivos individuales y grupales, los logros y resultados alcanzados en el ejercicio de sus funciones o el desarrollo de sus proyectos y los premios otorgados.

10.5 Pérdida de los incentivos individuales y grupales. Las causales que generan pérdida de los incentivos individuales y grupales están contenidas en el artículo 17 de la Resolución 01244 de 2015 y son las siguientes:

10.5.1 Inhabilidad sobreviniente para ejercer el cargo, como consecuencia de decisión emitida por la autoridad judicial, disciplinaria o fiscal competente en contra del servidor.

10.5.2 Desvinculación definitiva del servidor de la entidad.

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Aprobar el Plan Institucional de Estímulos 2017, para los servidores de la Fiscalía General de la Nación.



ARTÍCULO 2o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D.C., a 29 de julio de 2016.

El Fiscal General de la Nación (E.),

JORGE FERNANDO PERDOMO TORRES.

* * *

1. Artículo [85](#), Decreto-ley 020 del 9 de enero de 2014.
2. Artículos 13 y 14, Resolución 01244 del 6 de julio de 2015.
3. Artículo 12, Resolución 01244 del 06 de julio de 2015.
4. A los servidores que provienen del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) se les tendrá en cuenta el tiempo de servicio en dicha entidad en razón a que fueron incorporados a la Fiscalía General de la Nación sin solución de continuidad.
5. Artículo 12, Resolución 01244 del 6 de julio de 2015.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

