**INFORME POLÍTICA DE TRANSPARENCIA**

**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL AÑO 2020**

**MARCO NORMATIVO**

* Decreto Ley 020 del 9 de enero de 2014, en cumplimiento a lo dispuesto en su Capítulo X, “***Artículo 68. Evaluación Del Desempeño****. La evaluación del desempeño es la valoración de la gestión individual del servidor público, vinculado en un cargo de la Fiscalía General de la Nación o de las entidades adscritas, realizada teniendo en cuenta parámetros objetivos, cualitativos y cuantitativos previamente señalados por el jefe del organismo respectivo y concertados entre el evaluador y evaluado que den cuenta de los aportes del servidor al cumplimiento de metas y objetivos institucionales conforme al plan anual de gestión adoptado para cada una de las dependencias”.*
* Resolución 0-1549 del 20 de diciembre de 2018 “*Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación y se adoptan los parámetros y el instrumento para su aplicación”*.
* *Resolución 0-1245 del 2 de diciembre de 2020 “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 0-1549 de 2018”*

**POBLACIÓN OBJETO**

Durante la vigencia del año 2020 los servidores con derechos de carrera y en provisionalidad, eran objeto de evaluación del desempeño laboral, sin embargo, a partir de concepto del Honorable Consejo de Estado, en Sentencia del 24 de abril de 2020, radicado 11001-03-25-000-2017-00281-00 (1363-2017), al resolver el medio de control de simple nulidad con las Resoluciones 0-2456 y 02457 de 2016, declaró la nulidad de la Resolución 0-2457 del 2016.

Y mediante oficio del 26 de agosto de 2020, el Director Jurídico del Departamento Administrativo de la Función Pública, al conceptuar respecto del alcance de la decisión judicial referida, determino la necesidad de ajustar la Resolución 0-1549 de 2018 “(…) conforme a lo señalado por el Consejo de Estado, en el sentido de limitar su ámbito de aplicación solo a los empleados públicos con derechos de carrera administrativa.”, razón por la cual la evaluación ordinaria anual del 2020 se aplicó únicamente a los servidores con derechos de carrera, dejando sin efectos la calificación del año 2020 para los servidores en provisionalidad.

**PERÍODOS DE CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN**

1. Corte reglamentario del 01 de enero al 30 de junio de 2020
2. Corte reglamentario del 01 de julio al 31 de diciembre de 2020.
3. Evaluación Ordinaria Anual del 01 de enero al 31 de diciembre de 2020.

**PARÁMETROS DE EVALUACIÓN**

En la Resolución 0-1549 del 20 de diciembre de 2018, los parámetros contienen los factores de evaluación, los indicadores que los miden, los lineamientos para la concertación y el valor porcentual de cada factor para el cálculo de la evaluación del desempeño laboral.

Igualmente, la Resolución incluye dos anexos que establecen los parámetros de la evaluación de desempeño laboral de los servidores del área misional (Fiscales, Asistentes de Fiscal y Servidores de Policía Judicial), y de los servidores que conforman el área administrativa y estratégica de la Fiscalía General de la Nación. Estos parámetros de evaluación se establecen en razón a las funciones desempeñadas por los servidores en las diferentes dependencias a nivel nacional, están compuestos por tres factores:

a) *Resultados*:

* Resultados misionales: Evalúa el rendimiento de los servidores en las labores y actuaciones que se llevan a cabo en las distintas etapas de los procesos misionales, así como los resultados que obtienen.
* Resultados administrativos y estratégicos: Evalúa el rendimiento de los servidores en las labores que realizan en los procesos administrativos y estratégicos de la entidad, tomando como base el cumplimiento y la calidad en su desarrollo.

b) *Responsabilidad*: Evalúan el nivel de cumplimiento de los deberes relevantes al interior de la entidad, para asegurar una adecuada prestación del servicio y obtener resultados de mayor calidad que sean coherentes con los objetivos estratégicos institucionales.

c) *Habilidades Laborales*: Evalúan el nivel en que los comportamientos de los servidores reflejan actitudes y aptitudes que deben demostrar en el desarrollo de sus labores y que generen un impacto positivo en la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

***Tabla No. 1. Valor Porcentual de los factores de evaluación del desempeño laboral***

|  |  |
| --- | --- |
| **FACTOR** | **PESO** |
| 1. Resultados misionales y/o resultados administrativos y estratégicos
 | 55% |
| 1. Responsabilidad
 | 25% |
| 1. Habilidades laborales
 | 20% |

***Evaluación anual definitiva e interpretación***

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

El resultado, de la evaluación anual definitiva del desempeño laboral de los fiscales, asistentes de fiscal, servidores de policía judicial y servidores del área administrativa de la entidad, se interpreta según al rango que corresponda de los cuatro niveles definidos: insatisfactorio, satisfactorio aceptable, satisfactorio superior y sobresaliente.

***Tabla No. 2. Interpretación de la evaluación anual definitiva del desempeño laboral***

|  |  |
| --- | --- |
| **RESULTADO** | **NIVEL** |
| 90%-100% | Sobresaliente |
| 80%-89% | Satisfactorio superior |
| 60%-79% | Satisfactorio aceptable |
| 0%-59% | Insatisfactorio |

**RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2020**

Los servidores de la Fiscalía General de la Nación susceptibles de evaluación de*desempeño laboral en la vigencia 2020, corresponden a 5.503, representando el 24% del total de los servidores. Los cuales se encuentran distribuidos* en el Nivel Central y en las Seccionales como se observa en la Tabla No. 3.

***Tabla No. 3 Evaluación Desempeño Laboral 2020***

|  |
| --- |
| **PLANTA SUSCEPTIBLE DE EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL 31 DE DICIEMBRE DE 2020** |
| **SERVIDORES CON DERECHOS DE CARRERA** | **N° DE SERVIDORES** | **PORCENTAJE SERVIDORES SUSCEPTIBLE DE EVALUACIÓN**  |
| NIVEL CENTRAL | 759 | 14% |
| SECCIONALES | 4.744 | 86% |
| **TOTAL** | **5.503** | **100%** |

Con corte del 20 de mayo de 2021, se aprecia que 5.321 servidores cuentan con la Evaluación Ordinaria Anual, equivalente a un 97% y 182 servidores que corresponde a un 3% no cuentan con la Evaluación Ordinaria Anual. Ver Tabla No. 4

***Tabla No. 4.*  Cumplimiento Evaluación ordinaria 2020**

|  |
| --- |
| **SERVIDORES EN PROPIEDAD EVALUACIÓN AÑO 2020** |
| **N° DE SERVIDORES EN CARRERA** | **ESTADO**  | **N° DE SERVIDORES** | **PORCENTAJE** |
| 5.503 | Con Evaluación Ordinaria Anual  | 5.321 | 97% |
| Sin Evaluación Ordinaria Anual\*  | 182 | 3% |

\*Se informo a la Dirección de Control Disciplinario para lo de su competencia en el marco del artículo 17 de la Resolución 1549 de 2018.

Del total de servidores susceptibles de evaluación ordinaria anual del 2020 el 90% obtuvo una nota sobresaliente que corresponden a 4.766 servidores. Ver Tabla N. 5

***Tabla No. 5. Evaluación del desempeño laboral 2020 por niveles***

|  |
| --- |
| **NIVELES DE EVALUACIÓN AÑO 2020** |
| **N° DE SERVIDORES** | **NIVEL**  | **RANGO** | **N° DE SERVIDORES**  | **PORCENTAJE**  |
| 5.321 | Insatisfactorio | 0 - 59 | 9 | 0% |
| Satisfactorio Aceptable  | 60 - 79 | 94 | 2% |
| Satisfactorio Superior  | 80 - 89 | 452 | 8% |
| Sobresaliente | 90 - 100 | 4.766 | 90% |

Así mismo, el cumplimiento de la evaluación del desempeño laboral del año 2020 (Corte 20 de mayo de 2021) por seccionales es la siguiente. Ver tabla No. 6.

***Tabla No. 6. Reporte por seccional de evaluación del desempeño laboral 2020***

|  |
| --- |
| **REPORTE DE CUMPLIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2020** **NIVEL NACIONAL** |
| **SECCIONAL** | **TOTAL SERVIDORES A EVALUAR EN SAITH (31/12/2020)** | **SERVIDORES CON EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL 2020** | **PORCENTAJE** |
| ATLÁNTICO | 208 | 206 | 99% |
| BOGOTÁ | 635 | 595 | 93.7% |
| BOLÍVAR - SAN ANDRÉS | 118 | 117 | 99.2% |
| BOYACÁ | 222 | 211 | 95% |
| CALDAS | 147 | 143 | 97.3% |
| CALI -VALLE DEL CAUCA | 404 | 400 | 99% |
| CAQUETÁ | 46 | 45 | 97.8% |
| CASANARE | 67 | 65 | 97% |
| CAUCA | 158 | 158 | 100% |
| CESAR | 93 | 92 | 98.9% |
| CHOCÓ | 33 | 31 | 93.9% |
| CORDOBA | 84 | 83 | 98.8% |
| CUNDINAMARCA - AMAZONAS | 168 | 160 | 95.2% |
| GUAJIRA | 46 | 46 | 100% |
| HUILA | 149 | 136 | 91.3% |
| MAGDALENA | 84 | 83 | 98.8% |
| MAGDALENA MEDIO | 41 | 41 | 100% |
| MEDELLÍN - ANTIOQUÍA | 586 | 566 | 96.6% |
| META – GUAVIARE - VAUPES VICHADA - GUAINIA | 152 | 144 | 94.7% |
| NARIÑO | 171 | 167 | 97.7% |
| NIVEL CENTRAL | 759 | 740 | 97.5% |
| NORTE DE SANTANDER - ARAUCA | 170 | 160 | 94.1% |
| PUTUMAYO | 17 | 14 | 82.4% |
| QUINDÍO | 126 | 123 | 97.6% |
| RISARALDA | 187 | 180 | 96.3% |
| SANTANDER | 299 | 293 | 98% |
| SUCRE | 64 | 64 | 100% |
| TOLIMA | 269 | 258 | 95.9% |
| **TOTAL** | **5.503** | **5.321** | **97%** |

**CANALES DE ATENCIÓN**

El Grupo de Evaluación del Desempeño Laboral, brindó asesoría y acompañamiento de manera personalizada, a los servidores de la Entidad tanto en su calidad de evaluadores como de evaluados a través de los diferentes canales de comunicación o atención en lo que respecta a la normatividad vigente, así como al uso de la plataforma. El número total de actividades realizadas fue de 71.311. Ver tabla y gráfico No. 7.

***Tabla No. 7 Canales de atención***

|  |
| --- |
| **CANALES DE ATENCIÓN**  |
| **Tipo de Canal** | **No. Servidores** |
| Mesa de ayuda  | 317 |
| Presencial | 1.031 |
| Telefónica | 20.655 |
| Correos electrónicos | 49.308 |
| Total | 71.311 |

***Gráfico No. 1***

Asimismo, se realizó el trámite correspondiente a revisión y expedición, de 1.076 solicitudes para paz y salvo.

***Socialización del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral***

Dentro de las funciones del grupo de Evaluación del Desempeño Laboral, se encuentra la sensibilización y socialización respecto del proceso a los servidores de la Entidad. Es por ello por lo que, para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2020, en la actividad de socialización participaron un total de 2.195 servidores en encuentros grupales. Ver tabla y gráfico No. 8.

**Tabla No. 8 Jornadas de socialización grupales**

|  |
| --- |
| **SOCIALIZACIÓN**  |
| **Grupo**  | **Número de Participantes**  |
| Nivel Central  | 57 |
| Seccionales  | 2.138 |
| Total  | 2.195 |

***Gráfico No. 2***

**Otras acciones para el fortalecimiento del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral**

**Instructivo**

Este documento, describe el paso a paso para realizar en el aplicativo virtual, cada fase de la evaluación de desempeño laboral, razón por la que durante el año 2020 se divulgo permanentemente a los servidores para el proceso de evaluación del desempeño y así disminuir el número de errores en el proceso.

Este documento, se encuentra publicado en la intranet de la Fiscalía General de la Nación, en el sistema de gestión integral de la entidad.

**Fortalecimiento de la cultura de evaluación del desempeño laboral.**

A partir de la publicación del Direccionamiento Estratégico de la Fiscalía General de la Nación en Tiempos de COVID 19, se publicaron 8 piezas de comunicación en las cuales se recordaba la importancia del proceso de calificación, que permite medir el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad, así como los términos para llevar a cabo la misma, y reiterando los datos de contacto del grupo de Evaluación del Desempeño Laboral con el objeto de prestar asesoría y acompañamiento a los servidores tanto en su calidad de evaluados como evaluadores. Imagen No. 1 (ejemplo).

***Imagen No. 1***

**Posicionamiento de la estrategia “Seamos justos al evaluar, valoremos el trabajo. Todos somos parte del mismo equipo”.**

Se inició una campaña de calificación para el año 2020, liderada por el Despacho del Señor Fiscal General de la Nación enfocada en la asignación de notas justas y equitativas a todos los servidores, en el marco de la emergencia sanitaria respecto del trabajo en casa, solicitando que los logros alcanzados durante la emergencia sanitaria fueran reconocidos de manera ecuánime por parte de los evaluadores. Imagen No. 2 y 3.

Canales de comunicación:

* Piezas de comunicación digitales.
* Video de sensibilización a través de correo electrónico a nivel nacional.

***Imagen No. 2***

****

***Imagen No. 3***

