**INFORME POLÍTICA DE TRANSPARENCIA**

**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL AÑO 2019**

**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”*.

**POBLACIÓN OBJETO**

Servidores con derechos de carrera y en provisionalidad.

**PERÍODOS DE CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN**

1. Corte reglamentario del 01 de enero al 30 de junio de 2019.
2. Corte reglamentario del 01 de julio al 31 de diciembre de 2019.
3. Evaluación Ordinaria Anual del 01 de enero al 31 de diciembre de 2019.

**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 2019**

De acuerdo con los reportes suministrados por la Subdirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - SUBTICS y el Grupo de Planta del Departamento de Administración de Personal a corte al 31 de diciembre de 2019, se observa en el siguiente cuadro la planta completa de servidores de la entidad conforme al tipo de nombramiento y porcentaje susceptible de evaluación, así:

***Tabla No. 3. Servidores Nivel Nacional – Servidores susceptibles de evaluación 2019***

|  |
| --- |
| **PLANTA GLOBAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2019** |
| **DENOMINACIÓN** | **N°. DE SERVIDORES** | **PORCENTAJE DE SERVIDORES** |
| **SERVIDORES NIVEL NACIONAL** | **23.353** | **100%** |
| Libre Nombramiento y Remoción | 232 | 1% |
| Servidores en situaciones Administrativas (Decreto 021 del 2014) | 102 | 0% |
| **TOTAL SERVIDORES SUSCEPTIBLES DE EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL 2019** | **23.019** | **99%** |

Los servidores de la Fiscalía General de la Nación susceptibles de evaluación de desempeño laboral en la vigencia 2019, corresponde a 23.019 de donde el 24% estaban vinculados en carrera y el 76% en provisionalidad y se encuentran distribuidos tanto en el Nivel Central como en las Seccionales como se observa en la Tabla No. 4.

***Tabla No. 4 Evaluación Desempeño Laboral 2019 por tipo de nombramiento***

|  |
| --- |
| **PLANTA SUSCEPTIBLE DE EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL 31 DE DICIEMBRE DE 2019** |
| **TIPO DE NOMBRAMIENTO** | **N° DE SERVIDORES** | **PORCENTAJE SERVIDORES SUSCEPTIBLE DE EVALUACIÓN**  |
| **CARRERA** | **5.624** | **24%** |
| NIVEL CENTRAL | 796 | 3% |
| SECCIONALES | 4.828 | 21% |
| **PROVISIONALIDAD** | **17.395** | **76%** |
| NIVEL CENTRAL | 3.943 | 17% |
| SECCIONALES | 13.452 | 58% |
| **TOTAL** | **23.019** | **100%** |

Al 28 de mayo de 2020, se aprecia que 22.737 servidores cuentan con la Evaluación Ordinaria Anual, equivalente a un 99% y 282 servidores que corresponde a un 1% no cuentan con la Evaluación Ordinaria Anual. Ver Tabla No. 5

***Tabla No. 5. Cumplimiento Evaluación ordinaria 2019 - servidores en carrera y en provisionalidad***

|  |
| --- |
| **REPORTE ESTADÍSTICO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2019 CORTE 28-05-2020** |
| **SERVIDORES SUSCEPTIBLES A EVALUAR** | **SERVIDORES A EVALUAR 2019** | **NIVELES** | **CANTIDAD SERVIDORES** |
|  23.019 100%  | CARRERA 5.624 24% | TOTAL SERVIDORES CON EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL | 5.564 |
| FALTANTES POR EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL | 60 |
| PROVISIONALIDAD 17.395 76% | TOTAL SERVIDORES CON EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL | 17.173 |
| FALTANTES POR EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL | 222 |
| **TOTAL SERVIDORES CON EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL 2019 = 22.737 (99%)** |
| **TOTAL SERVIDORES PENDIENTES POR EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL 2019 = 282 (1%)** |

Del total de servidores susceptibles de evaluación ordinaria anual del 2019 el 86% obtuvo una nota sobresaliente así: 4.902 en carrera y 15.027 en provisionalidad. Ver Tabla N. 6

***Tabla No. 6. Evaluación del desempeño laboral 2019 por niveles y por tipo vinculación***

|  |
| --- |
| **REPORTE ESTADÍSTICO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2019 CORTE 28-05-2020** |
| **DISTRIBUCIÓN** | **SERVIDORES A EVALUAR 2019** | **NIVELES** | **CANTIDAD SERVIDORES** |
| 23.019 100%  | CARRERA 5.624 24% | NIVEL INSATISFACTORIO 0-59 | 0 |
| NIVEL SATISFACTORIO ACEPTABLE 60-79 | 102 |
| NIVEL SATISFACTORIO SUPERIOR 80-89 | 560 |
| NIVEL SOBRESALIENTE 90-100 | 4.902 |
| FALTANTES POR EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL | 60 |
| PROVISIONALIDAD 17.395 76% | NIVEL INSATISFACTORIO 0-59 | 9\* |
| NIVEL SATISFACTORIO ACEPTABLE 60-79 | 372 |
| NIVEL SATISFACTORIO SUPERIOR 80-89 | 1.765 |
| NIVEL SOBRESALIENTE 90-100 | 15.027 |
| FALTANTES POR EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL | 222 |
| Total Servidores Nivel Insatisfactorio = 9\* (0%) | **22.737 99%** |
| Total Servidores Nivel Satisfactorio Aceptable = 474 (2%) |
| Total Servidores Nivel Satisfactorio Superior = 2.325 (10%) |
| Total Servidores Nivel Sobresaliente = 19.929 (86%) |

\*En revisión

Así mismo, la información por seccional, del cumplimiento de la evaluación anual del laboral 2019 (Corte 28 de mayo de 2020) es la siguiente:

***Tabla No. 7. Reporte por seccional de evaluación del desempeño laboral 2019***

|  |
| --- |
| **REPORTE ESTADÍSTICO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL 2019 NIVEL NACIONAL** |
| **SECCIONAL** | **TOTAL SERVIDORES A EVALUAR EN SAITH (31/12/2019)** | **SERVIDORES CON EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL 2019** | **PORCENTAJE** |
| ATLÁNTICO | 835 | 831 | 99.5% |
| BOGOTÁ | 2.621 | 2.600 | 99.2% |
| BOLÍVAR - SAN ANDRÉS | 526 | 521 | 99% |
| BOYACÁ | 651 | 647 | 99.4% |
| CALDAS | 427 | 426 | 99.8% |
| CALI -VALLE DEL CAUCA | 1.747 | 1.721 | 98.5% |
| CAQUETÁ | 243 | 243 | 100% |
| CASANARE | 185 | 184 | 99.5% |
| CAUCA | 515 | 515 | 100% |
| CESAR | 331 | 330 | 99.7% |
| CHOCÓ | 204 | 204 | 100% |
| CORDOBA | 394 | 387 | 98.2% |
| CUNDINAMARCA - AMAZONAS | 797 | 785 | 98.5% |
| GUAJIRA | 224 | 224 | 100% |
| HUILA | 499 | 497 | 99.6% |
| MAGDALENA | 358 | 353 | 98.6% |
| MAGDALENA MEDIO | 180 | 170 | 94.4% |
| MEDELLÍN - ANTIOQUÍA | 2.427 | 2.333 | 96.1% |
| META – GUAVIARE - VAUPES VICHADA - GUAINIA | 777 | 773 | 99.5% |
| NARIÑO | 571 | 565 | 98.9% |
| NIVEL CENTRAL | 4.739 | 4.689 | 98.9% |
| NORTE DE SANTANDER - ARAUCA | 677 | 667 | 98.5% |
| PUTUMAYO | 126 | 126 | 100% |
| QUINDÍO | 341 | 338 | 99.1% |
| RISARALDA | 562 | 554 | 98.6% |
| SANTANDER | 973 | 969 | 99.6% |
| SUCRE | 264 | 263 | 99.6% |
| TOLIMA | 825 | 822 | 99.6% |
| **TOTAL** | **23.019** | **22.737** | **99%** |

**Socialización y sensibilización del proceso de evaluación del desempeño laboral**.

De manera permanente los servidores a Nivel Nacional, reciben capacitación, acompañamiento y seguimiento acerca del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

En las jornadas se realizó sensibilización de la importancia de la evaluación del desempeño laboral en la entidad y el rol que cada uno debe asumir en el proceso, igualmente, se brindó asesoría de la normatividad, la gestión a realizar en cada fase del proceso y en el uso de la herramienta.

En el 2019, participaron en las jornadas de socialización y sensibilización del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, 6.289 servidores de las Seccionales y del Nivel Central.

**Atención y asesoría a servidores**

El Grupo de Evaluación de Desempeño Laboral, en 2019 brindo atención y asesoría y acompañamiento a 35.074 servidores, relacionado con el proceso de evaluación del desempeño laboral en cuanto a la normatividad, instrumento entre otros, a través de los siguientes canales, tales como: presencial, telefónico y correos electrónicos, dando así respuestas a los requerimientos que realizan los servidores.

***Tabla No. 8. Atención y asesoría a servidores 2019***

|  |
| --- |
| **1 de enero al 31 de diciembre de 2019** |
| **Canales de Atención y Asesoría** | **N°. Servidores** |
| Telefónica | 4.874 |
| Presencial | 10.681 |
| Correos electrónicos | 19.519 |
| **TOTAL** | **35.074** |

****

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

***Instructivo***

En el 2019 se actualizó el INSTRUCTIVO DEL APLICATIVO VIRTUAL PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL, acorde con lo establecido en la Resolución 1549 del 2018, que entró en vigencia a partir del 1 de enero de 2019. En este, se describe el paso a paso para realizar en el aplicativo virtual, cada fase de la evaluación de desempeño laboral.

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

***Publicación en medios de comunicación interno.***

En la vigencia 2019, se publicaron 19 piezas comunicativas, dirigidas a todos los servidores de la Fiscalía General de la Nación, por ejemplo, correo electrónico enviado el 02 de octubre del 2019, con la finalidad de fortalecer el proceso de evaluación del desempeño laboral.

