**INFORME POLÍTICA DE TRANSPARENCIA**

**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SERVIDORES QUE OSTENTAN DERECHOS DE CARRERA AÑO 2024**

**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 2024, el proceso de evaluación del desempeño laboral se realizó a los servidores que ostentan derechos de carrera de la entidad.

**PERÍODOS DE CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN**

1. Primer período semestral del 01 de enero al 30 de junio de 2024.
2. Segundo período semestral del 01 de julio al 31 de diciembre de 2024.
3. Evaluación Ordinaria Anual del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024.

**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 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 y 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% |
| 2. Responsabilidad | 25% |
| 3. Habilidades Laborales | 20% |

**EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL E INTERPRETACIÓN**

La evaluación ordinaria anual de los servidores que ostentan derechos de carrera se obtiene de la ponderación de los días registrados en las calificaciones incluidas en el aplicativo virtual.

El resultado de la evaluación ordinaria anual del desempeño laboral se ubica e interpreta en cuatro niveles de acuerdo con la siguiente escala. Ver Tabla No. 2.

***Tabla No. 2. Interpretación de la evaluación ordinaria anual 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 2024**

Los servidores de la Fiscalía General de la Nación que ostentan derechos de carrera en la vigencia 2024 y que son susceptibles de evaluación ordinaria anual corresponden a 4.264, representando el 20% del total de los servidores de la entidad. 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 2024.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SERVIDORES QUE OSTENTAN DERECHOS DE CARRERA VIGENCIA 2024** | | |
| **DISTRIBUCIÓN** | **N°. DE SERVIDORES** | **PORCENTAJE SERVIDORES** |
| NIVEL CENTRAL | 555 | 13% |
| SECCIONALES | 3709 | 87% |
| TOTAL | 4.264 | 100% |

A corte del 23 de julio de 2024, se aprecia que 4.255 servidores cuentan con la Evaluación Ordinaria Anual, equivalente a un 99.8%. Ver Tabla No. 4.

***Tabla No. 4. Cumplimiento Evaluación ordinaria anual 2024.***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **SERVIDORES DE CARRERA EVALUACIÓN ORDINARIA AÑO 2024** | | | | |
| **No. de Servidores en carrera** | **Estado** | **No. de Servidores** | **Porcentaje** | **Acciones a seguir** |
| 4.264 | Evaluados | 4.255 | 99,8% | Continúan con el proceso de concertación vigencia 2025 |

Del total de servidores susceptibles de evaluación ordinaria anual del 2024, el 93.9% obtuvo una nota sobresaliente que corresponden a 3.995 servidores. Ver Tabla N. 5

***Tabla No. 5. Evaluación del desempeño laboral 2024.***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL 2024** | | | |
| **Nivel** | **No. de Servidores** | **Porcentaje** | **Acciones a seguir** |
| Nivel Sobresaliente 90%-100% | 3995 | 93,9% | Concertación de Metas y/o Labores 2025 |
| Nivel Satisfactorio Superior 80%-89% | 207 | 4,9% |
| Nivel Satisfactorio Aceptable 60%-79% | 49 | 1,1% |

Así mismo, el cumplimiento de la evaluación del desempeño laboral del año 2024 (Corte 23de julio de 2025) en las seccionales es la siguiente. Ver tabla No. 6.

***Tabla No. 6. Reporte por seccional de evaluación del desempeño laboral 2024.***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **REPORTE DE CUMPLIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL AÑO 2024 SERVIDORES QUE OSTENTAN DERECHOS DE CARRERA A NIVEL NACIONAL** | | | |
| **SECCIONAL** | **TOTAL SERVIDORES SUSCEPTIBLES DE EVALUACIÓN (31/12/2024)** | **TOTAL SERVIDORES CON EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL AÑO 2024** | **PORCENTAJE** |
| BOGOTÁ | 496 | 492 | 99% |
| CUNDINAMARCA-AMAZONAS | 130 | 130 | 100% |
| BOYACÁ | 190 | 190 | 100% |
| META-GUAVIARE-GUAINÍA-VAUPÉS-VICHADA | 130 | 130 | 100% |
| CASANARE | 53 | 53 | 100% |
| GUAJIRA | 40 | 40 | 100% |
| MAGDALENA | 57 | 57 | 100% |
| CESAR | 70 | 70 | 100% |
| ATLÁNTICO | 184 | 182 | 99% |
| BOLÍVAR-SAN ANDRÉS | 96 | 96 | 100% |
| SANTANDER | 217 | 216 | 99% |
| MAGDALENA MEDIO | 30 | 30 | 100% |
| ARAUCA-NORTE DE SANTANDER | 133 | 132 | 99% |
| CALI-VALLE DEL CAUCA | 312 | 312 | 100% |
| CAUCA | 115 | 115 | 100% |
| NARIÑO | 141 | 141 | 100% |
| TOLIMA | 223 | 222 | 99,6% |
| HUILA | 106 | 106 | 100% |
| CAQUETÁ | 39 | 39 | 100% |
| PUTUMAYO | 13 | 13 | 100% |
| MEDELLÍN-ANTIOQUIA | 431 | 431 | 100% |
| CÓRDOBA | 78 | 78 | 100% |
| SUCRE | 58 | 58 | 100% |
| CALDAS | 114 | 114 | 100% |
| QUINDÍO | 102 | 102 | 100% |
| RISARALDA | 125 | 125 | 100% |
| CHOCÓ | 26 | 26 | 100% |
| NIVEL CENTRAL | 555 | 555 | 100% |
| **TOTAL** | **4.264** | **4.255** | **99,8%** |

**ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO**

El equipo de Evaluación del Desempeño Laboral, brindó asesoría y acompañamiento 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 (Mesa de servicio, presencial, telefónica y correos electrónicos) en lo que respecta a la normatividad vigente, y al funcionamiento del sistema virtual de evaluación.

**OTRAS ACCIONES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

Se cuenta con un instructivo que brinda información para orientar el paso a paso que deben seguir los servidores de la Fiscalía General de la Nación, para realizar de manera correcta el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral dentro del sistema virtual de evaluación, el cual, se encuentra publicado y disponible de manera permanente para todos los servidores de la entidad en la página de intranet de la Fiscalía General de la Nación.

Así mismo, se realizó fortalecimiento de la cultura de evaluación del desempeño laboral a través de piezas graficas en los medios de comunicación de la entidad.

Fecha de elaboración: 24 de julio de 2025

Proyectó: Mónica Irene Prieto Piñeros, Sandra Beatriz García Pinto- Profesionales Subdirección de Talento Humano

Revisó: José Ignacio Angulo Murillo - Subdirector de Talento Humano (E)