**FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN**

**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LA VIGENCIA 2023**

**MARCO NORMATIVO**

El marco normativo en materia de evaluación del desempeño para los servidores que conforma la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación se encuentra reglamentado en el Decreto Ley 020 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 de sus entidades adscritas”* en su capítulo X dispone lo relativo a la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación.

A su vez, la Resolución No. 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”,* reglamentó el sistema de evaluación del desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía General de la Nación y adoptó los parámetros para la evaluación del desempeño laboral del área misional (fiscales, asistentes de fiscal y servidores de policía judicial), y del área administrativa y estratégica.

Por otra parte, la Resolución No. 1245 del 02 de diciembre de 2020 modificó parcialmente la Resolución No. 1549 de 2018.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Durante la vigencia 2023, el proceso de evaluación del desempeño laboral se aplicó a todos los servidores de la Fiscalía General de la Nación que ostentaban derechos de carrera, que se encuentran en servicio activo y desempeñando funciones en la entidad.

**PERÍODOS DE CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN**

1. Primer periodo semestral. Del 01 de enero al 30 de junio de 2023.
2. Segundo período semestral. Del 01 de julio al 31 de diciembre de 2023.
3. Evaluación Ordinaria Anual. Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023.

**PARÁMETROS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

En la Resolución No. 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”,* se encuentran los parámetros para la evaluación del desempeño laboral del área misional (fiscales, asistentes de fiscal y servidores de policía judicial), y del área administrativa y estratégica.

En los parámetros se registran los factores de evaluación, los indicadores que los miden y los pesos porcentuales de cada factor para el cálculo de la evaluación ordinaria anual del desempeño laboral de los servidores.

Así mismo, los parámetros se establecen en razón a las funciones desempeñadas por los servidores en cada una de las dependencias, que den cuenta de los aportes del servidor al cumplimiento de metas y objetivos institucionales, es por ello, que están compuestos por tres factores:

a) ***Factor 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) ***Factor*** ***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) ***Factor*** ***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.

A continuación, se relaciona los pesos porcentuales establecidos para cada uno de los factores de evaluación:

***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% |

**INTRUMENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL:**

La Fiscalía General de la Nación cuenta con su propio sistema virtual de evaluación del desempeño laboral denominado *“Sistema de Administración Integral de Talento Humano- SAITH”.*

**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 ESTRATÉGICOS Y LOGROS ALCANZADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2023**

**EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL AÑO 2023**

Los servidores de la Fiscalía General de la Nación que ostentaron derechos de carrera en la vigencia 2023 corresponden a 4.457, representando el 21% 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 2023.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SERVIDORES QUE OSTENTAN DERECHOS DE CARRERA VIGENCIA 2023** | | |
| **DISTRIBUCIÓN** | **NÚMERO DE SERVIDORES** | **PORCENTAJE SERVIDORES** |
| NIVEL CENTRAL | 604 | 14% |
| SECCIONALES | 3.853 | 86% |
| TOTAL | 4.457 | 100% |

Al corte del 06 de junio de 2024, se registra que 4.457 servidores cuentan con la Evaluación Ordinaria Anual, equivalente a un 100% de la población. Ver Tabla No. 4.

***Tabla No. 4. Cumplimiento Evaluación ordinaria anual 2023.***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **SERVIDORES EN PROPIEDAD EVALUACIÓN ORDINARIA AÑO 2023** | | | |
| **No. de Servidores en carrera** | **Estado** | **No. de Servidores** | **Porcentaje** |
| 4.457 | Evaluados | 4.457 | 100% |
| Pendientes | 0 | 0% |

Del total de servidores susceptibles de evaluación ordinaria anual del 2023, el 93.45% obtuvieron una nota sobresaliente que corresponden a 4.165 servidores. Ver Tabla N. 5

***Tabla No. 5. Evaluación del desempeño laboral 2023 por niveles.***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL 2023** | | | | |
| **No. de Servidores en carrera** | **Nivel** | **No. de Servidores** | **Porcentaje** | **Acciones a seguir** |
| 4.457 | **Nivel Sobresaliente 90%-100%** | **4.165** | **93.45%** | Concertación de Metas y/o Labores 2024 |
| Nivel Satisfactorio Superior 80%-89% | 238 | 5.34% |
| Nivel Satisfactorio Aceptable 60%-79% | 52 | 1.17% |
| Nivel Insatisfactorio 0%-59% | 2 | 0.04% | Recursos/Trámite administrativo |

Así mismo, el cumplimiento de la evaluación del desempeño laboral del año 2023 (Corte 06de junio de 2024) en las seccionales es la siguiente. Ver tabla No. 6.

***Tabla No. 6. Reporte por seccional de evaluación del desempeño laboral 2023.***

| **REPORTE DE CUMPLIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL AÑO 2023 SERVIDORES QUE OSTENTARON DERECHOS DE CARRERA A NIVEL NACIONAL** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **SECCIONAL** | **TOTAL SERVIDORES SUSCEPTIBLES DE EVALUACIÓN (31/12/2023)** | **TOTAL SERVIDORES CON EVALUACIÓN ORDINARIA ANUAL AÑO 2023** | **PORCENTAJE** |
| BOGOTÁ | 498 | 498 | 100% |
| CUNDINAMARCA-AMAZONAS | 135 | 135 | 100% |
| BOYACA | 199 | 199 | 100% |
| META-GUAVIARE-GUAINIA-VAUPES-VICHADA | 132 | 132 | 100% |
| CASANARE | 55 | 55 | 100% |
| GUAJIRA | 40 | 40 | 100% |
| MAGDALENA | 60 | 60 | 100% |
| CESAR | 75 | 75 | 100% |
| ATLANTICO | 189 | 189 | 100% |
| BOLIVAR-SAN ANDRES | 99 | 99 | 100% |
| SANTANDER | 233 | 233 | 100% |
| MAGDALENA MEDIO | 32 | 32 | 100% |
| ARAUCA-NORTE DE SANTANDER | 138 | 138 | 100% |
| CALI-VALLE DEL CAUCA | 317 | 317 | 100% |
| CAUCA | 125 | 125 | 100% |
| NARIÑO | 145 | 145 | 100% |
| TOLIMA | 228 | 228 | 100% |
| HUILA | 115 | 115 | 100% |
| CAQUETA | 40 | 40 | 100% |
| PUTUMAYO | 13 | 13 | 100% |
| MEDELLIN-ANTIOQUIA | 457 | 457 | 100% |
| CORDOBA | 77 | 77 | 100% |
| SUCRE | 55 | 55 | 100% |
| CALDAS | 126 | 126 | 100% |
| QUINDIO | 110 | 110 | 100% |
| RISARALDA | 132 | 132 | 100% |
| CHOCO | 28 | 28 | 100% |
| NIVEL CENTRAL | 604 | 604 | 100% |
| **TOTAL** | **4.457** | **4.457** | **100%** |

**JORNADAS DE SOCIALIZACIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL  JORNADAS DE SOCIALIZACIÓN** | |
| **AÑO** | **NÚMERO DE ASISTENTES- TEAMS** |
| **2023** | **3.352** |

Las jornadas de socialización se realizaron a través de la plataforma Teams (virtual) para todos los servidores del país (Rol Directivo, Rol Evaluador y Rol Evaluado), en relación con el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores que ostentaban derechos de carrera y los servidores con tipo de nombramiento en período de prueba, en las cuales se logró la participación de 3.352 servidores.

**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 directivos, evaluadores como de evaluados, a través de los diferentes canales de comunicación interna o atención (Mesa de servicio, presencial, telefónica y correos electrónicos) en lo que respecta a la normatividad vigente, y al funcionamiento del Sistema de Administración Integral de Talento Humano- SAITH.

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

Se cuenta con un instructivo que brinda información para orientar mediante imágenes y descripción del proceso, 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 internos de la entidad.